

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:22) bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa sarana dan prasarana yang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Siagian (2014:66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu: Lingkungan kerja fisik, dan Lingkungan kerja non fisik.

Menurut Afandi (2016:61) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memada tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Gomes (2014:89) *the work environment is a process work where the environment is mutual interact according to certain patterns, and each of them has a characteristic or certain values regarding the organization that will not be separated from the environment where the organization is located, and the human being who is the center everything.*

2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik (*Physical Work Environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di lingkungan tempat kerja tersebut dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:69) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat bekerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan dan kesehatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan oleh karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat seperti loker setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan yang akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan kerja non fisik (*Non Physical Work Environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Siagian (2014:70) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan karyawan yaitu hubungan dengan karyawan yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam satu organisasi agar karyawan tetap tinggal adalah dengan adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan karyawan atau bawahan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan karyawan atau bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing - masing.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang akan mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:272) kompensasi meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan, yaitu kompensasi finansial langsung (upah, gaji, insentif, tunjangan, dan bonus) dan kompensasi tidak langsung

(tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh perusahaan).

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2016:304) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Almigo, (2015:88) *Good compensation is one very thing important for the organization and employees.*

Menurut Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012:118) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, antara lain:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Tunjangan
- e. Fasilitas

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Suparyadi (2015:272) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Berikut macam-macam kompensasi langsung antara lain:

1) Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan perusahaan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2) Upah

Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah menghabiskan masa baktinya diorganisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Biasanya imbalan tersebut seperti tunjangan kesehatan, asuransi jiwa,

pensiun, mendapat hak cuti dan layanan karyawan lainnya seperti fasilitas kendaraan, fasilitas olahraga, bimbingan konseling dan lain-lain.

Berikut macam-macam kompensasi tidak langsung antara lain:

1) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

2) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

C. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas

Robbins (2012:231) *stated loyalty is processes that arise as a result the desire to be faithful and devoted both at work, group, boss nor in his company, for that matter cause someone to be willing to sacrifice for the sake of satisfying the other party or Public.*

Menurut Mondy dalam Anesia (2016:6) mengemukakan bahwa loyalitas adalah keterikatan yang diidentifikasi dari psikologi individu pada pekerjaannya dan sejauh mana hubungan karyawan dengan perusahaan.

Menurut Wicaksono (2013:48) loyalitas merupakan setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat ia meletakkan loyalitasnya.

2. Pengertian Karyawan

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2013) karyawan adalah penjual jasa (perorangan atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya ditetapkan terlebih dahulu. Dan jika karyawan adalah setiap orang yang menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Tingkat loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, bukan hanya dari faktor eksternal melainkan dari faktor internal yang ada dalam diri karyawan. Menurut Steer dan Porter dalam Agustina

(2016:60) bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi karena faktor dibawah ini:

a. Karakteristik pribadi

Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat individu lainnya.

b. Karakteristik pekerjaan

Meliputi tantangan dalam pekerjaan, stres kerja, interaksi sosial, umpan balik tugas, dan kesesuaian tugas.

c. Karakteristik desain perusahaan

Menyangkut pada intern perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak mengajukan beberapa tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, baik ketergantungan fungsional maupun control perusahaan.

d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melakukan tugas seperti rasa aman.

3. Indikator loyalitas karyawan

Indikator loyalitas menurut Saydam (2012) loyalitas tidak dapat dibentuk begitu saja melainkan ada aspek-aspek di dalamnya:

a. Kataatan dan kepatuhan

Yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan, dan sanggup untuk tidak melanggar semua larangan yang diberlakukan. Ciri-ciri ketaatan dan kepatuhan adalah:

- 1) Mentaati segala peraturan, perundang-undangan, dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.

b. Tanggung jawab

Seorang karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan agar dikerjakan dengan baik dan tepat waktu, memelihara barang dan fasilitas yang ada, serta mengutamakan kepentingan perusahaan.

Ciri-ciri dari tanggung jawab adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat menjalankan tugas dengan baik dan benar, serta tepat waktu.
- 2) Selalu menyimpan dan memelihara barang-barang dengan baik.
- 3) Mengutamakan kepentingan perusahaan.

c. Pengabdian

Ciri seorang karyawan yang mengabdikan kepada perusahaan adalah karyawan tersebut setia untuk tetap bekerja dalam perusahaan, serta

memberikan pemikiran, tenaga kepada perusahaan seoptimal mungkin.

d. Kejujuran

Karyawan yang loyal akan mengutamakan prinsip kejujuran, apa adanya, dan tidak menyalahgunakan kekuasaan yang dimiliki. Perusahaan akan sangat diuntungkan apabila memiliki karyawan yang jujur.

Ciri-ciri kejujuran adalah sebagai berikut:

1. Selalu melaksanakan tugas dengan ikhlas dan tanpa paksaan.
2. Tidak menyalahgunakan wewenang
3. Melaporkan hasil pekerjaan berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Agustina Heryati, S.Kom., MM Jurnal Ecoment Global	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Independen: Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) Dependen: Loyalitas	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa variabel independen

	Vol. 1, No. 2, Agustus 2016 ISSN: 2540-816X	di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Karyawan (Y)		(variabel kompensasi, dan beban kerja) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan).
2	Rahmadana Safitri Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 3, No. 3, Maret 2015 ISSN: 2355-5408	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda	Independen: Kompensasi (X) Dependen: Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi dengan variable loyalitas.
3	Resi Novia, Yulastri Arif, Mutia Amalia Lubis Jurnal Keperawatan Muhamadiyah Vol. 5, No. 1, Januari 2020 ISSN: 2541-2396	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam	Independen: Karakteristik Pribadi (X_1) Karakteristik Pekerjaan (X_2) Dependen: Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Terdapat hubungan karakteristik pribadi karyawan meliputi kebutuhan dengan

					loyalitas karyawan, terdapat hubungan karakteristik pribadi karyawan berupa sikap dengan loyalitas karyawan,
4.	Husni, Said Musadi, Faisal Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisyah Vol. 2, No. 1, Januari 2018 ISSN: 2302- 0199	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Klas IIB dan Rutan Klas IIC Jantho, Aceh	Independen: Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3) Dependen: Kepuasan Kerja (Y_1), Loyalitas Kerja (Y_2)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kemudian variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap loyalitas pegawai, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.
5	Juliana, Bella Devita , Eric Ricardo Tedja, Jeremiah Aldi, Sharren Meiliana Jurnal Fakultas Parwiisata, Universitas Pelita Harapan Vol. 2, No. 2, September 2020 ISSN: 1411-8629	Pengaruh Program Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan <i>Mama's German Restaurant</i>	Independen: Kompensasi (X) Dependen: Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis pengaruh program kompensasi terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan demikian keputusannya hipotesis tersebut
6	Abhishek Singh Santosh Rangnekar <i>Journal of Health Management</i> Vol. 21, No. 1, January 2019	<i>Employee Loyalty in Indian Private Hospitals: The Role of Demographic and</i>	<i>Independent : Gender (X₁), Marital Status (X₂), Age (X₃), Education (X₄)</i> <i>Dependent:</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>The results of the study exhibit that reasons for employee loyalty do not have significant mean</i>

	ISSN: 0972-0634	<i>Employment Factors</i>	<i>Employee Loyalty (Y)</i>		<i>difference with respect to employees' gender, age and education.</i>
7	M. Abdi Dzil Ikhran W <i>Journal of Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya</i> Vol. 15, No. 1, March 2017 ISSN: 2302-6332	<i>The Effect of Direct and Indirect Compensation to Motivation and Loyalty of The Employee</i>	<i>Independent : Compensation (X₁), Motivation (X₂) Dependent: Employee Loyalty (Y)</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>The results showed that the variable compensation is not directly significant effect on loyalty and motivation of the employee.</i>
8	Dr Omoankhanlen Joseph Akhigbe <i>Journal Faculty of Management Sciences University of Port Harcourt, Rivers State – Nigeria</i> Vol. 5, No. 11, November 2017 ISSN: 2054-7404	<i>Compensation and Employee Loyalty Among Health Workers In Nigeria</i>	<i>Independent : Compensation (X) Dependent: Employee Loyalty (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>There is significant positive relationship between compensation and employee loyalty.</i>
9	Denia Putri Ramadhanty,	<i>The Influence of</i>	<i>Independent</i>	<i>Multiple Linear</i>	<i>the results of this study</i>

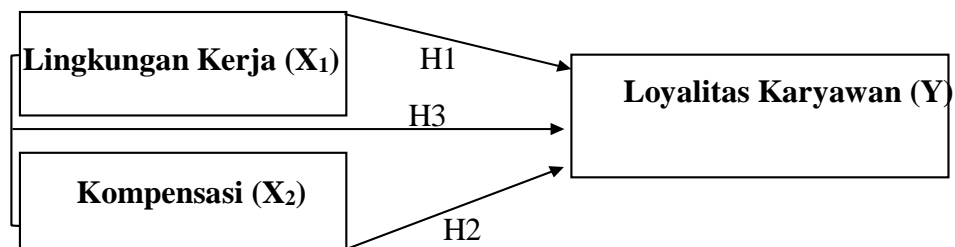
	Eva Hotnaidah Saragih, Riza Aryanto <i>Journal Advances in Economics, Business and Management Research</i> Vol. 149, No. 4, August 2020 ISSN: 2352-5428	<i>the Work Environment on the Loyalty of Millennial Employees</i>	<i>: Work Environment (X) Dependent: Employees Loyalty (Y)</i>	<i>Regression Analysis</i>	<i>have implications: companies need to ensure the availability of work environment factors that have proven to have significant effects on employee loyalty.</i>
10	I Made Pulawan, I Made Jaminyasa, Ni Luh Putu Indiani, I Made Suniastha Amerta <i>International Journal of Social Sciences and Humanities</i> Vol. 3 No. 3, December 2019 ISSN: 2550-7001	<i>Influence of Gender, Work Environment, Compensation and Loyalty of Employees</i>	<i>Independent : Gender (X₁), Work Environment (X₂), Compensation (X₃) Dependent: Employees Loyalty (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>The result of research shows that gender, compensation, and work environment simultaneously significant effect on employee loyalty at CV. Shade Collection Denpasar</i>

Sumber : Data Primer Diolah

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah penjelasan sementara berdasarkan gejala yang menjadi objek penelitian. Kerangka berfikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait. Menurut Sugiyono (2016:60) kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Penelitian ini terdiri dari Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) dan memiliki Variabel Dependen yaitu Loyalitas Karyawan (Y). Sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Sumber : Data Primer Diolah

Gambar 3
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Kompensasi

Y : Loyalitas Karyawan

H_1 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

H₂ : Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

H₃ : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, rumusan masalah, dan latar belakang dan teori yang dikemukakan di atas maka akan di uji kebenarannya melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Cahyadi (2013) Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dapat mengakibatkan sesama karyawan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, sehingga lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hameed *et al.* (2012) salah satu faktor yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah

dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan kinerja karyawan. Pech dan Slade dalam Leblebici (2012) juga menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang positif maka akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga yang mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntun haknya sebagai pekerja, Wilson Bangun (2012).

Beberapa peneliti berpendapat bahwa uang bisa menjadi motivator yang baik, karena uang adalah salah satu bagian dari kebutuhan manusia. Selain itu, orang-orang yang miskin secara finansial menunjukkan peningkatan kebahagiaan ketika pendapatan mereka meningkat, Omar *et al.* (2013).

Menurut Ramlall (2013) pertimbangan intensi karyawan untuk pindah kerja ditentukan oleh faktor kompensasi (59%) dan pengembangan karir (41%).

Kompensasi sering kali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas karyawan. Bila mereka merasa tidak loyal, mereka mungkin tidak akan bekerja seperti seharusnya, dan pada akhirnya perusahaan akan sulit mempertahankan karyawan, dan juga sulit mengharapkan loyalitasnya. Menurut Muljani (2012) apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan bagian non medis RS Ummi Bogor.