

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ricardianto (2018:15), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin atau metode untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) dengan cara yang efisien dan efektif, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Hamali (2018:2) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis yang mencakup keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen organisasi dari sumber daya tersebut. Hasibuan (2019:10) berpendapat bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah gabungan antara ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dalam manajemen yang berpusat pada pengelolaan peran manusia untuk mencapai tujuan dengan optimal. Tenaga kerja manusia menjadi elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan.

Mengacu pada definisi-definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja, mulai dari proses perekrutan, seleksi, pelatihan, pemberian penghargaan, hingga penilaian kinerja, dengan tujuan untuk mencapai objektif organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:21) terdapat beberapa fungsi, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Menrencanakan program kepegawaian termasuk organisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, disiplin, dan pengakhiran karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Memandu semua karyawan untuk bekerja sama dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengatur karyawan agar mengikuti aturan-aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Melibatkan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mencari karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian gaji atau tunjangan, baik dalam bentuk uang atau barang, sebagai balasan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Usaha untuk menyelaraskan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Aktivitas untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan sehingga mereka dapat terus berkontribusi kepada perusahaan hingga pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Mendorong keinginan dan kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Menangani pemberhentian hubungan kerja pegawai, baik karena keinginan pegawai itu sendiri, putusan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja berakhir, pensiun, maupun alasan lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, termasuk perusahaan memiliki tujuan khusus yang ingin mereka capai dalam mengatur semua sumber daya yang mereka miliki, dan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari hal tersebut. Merumuskan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan tepat dapat menjadi tantangan karena sifatnya yang beragam dan sangat tergantung pada tahap perkembangan yang sedang dialami oleh masing-masing organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:10), berikut adalah beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia:

1. Tujuan Masyarakat Sosial (*Social Objective*)

Organisasi memiliki kewajiban sosial untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat di sekitarnya. Perusahaan diharapkan memberikan manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2. Tujuan Masyarakat Organisasi (*Organizing Objective*)

Manajemen sumber daya manusia harus berkontribusi terhadap efektivitas penggunaan sumber daya organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Memastikan setiap bagian dalam organisasi dapat berkontribusi dengan baik dan melaksanakan tugasnya secara efisien. Setiap pegawai diharapkan mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik.

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadi mereka, sehingga juga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Diharapkan tujuan pribadi pegawai dapat dipenuhi, karena hal ini juga dapat menjadi motivasi dan memelihara kinerja pegawai tersebut.

Dengan menggabungkan berbagai tujuan ini, Manajemen Sumber Daya Manusia diharapkan dapat berfungsi secara keseluruhan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan tanggung jawab sosial dan kebutuhan individu pegawai.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sutrisno (2020:15) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan kumpulan potensi, baik dari dalam maupun luar organisasi, yang dapat mempengaruhi pada keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Afandi (2018:65) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua elemen yang berada di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan

kepada mereka. Ini bisa mencakup faktor-faktor seperti keberadaan pengkondisi udara (AC), pencahayaan yang cukup, dan lain sebagainya. Sedangkan Menurut Enny (2019:56), lingkungan kerja melibatkan segala hal yang ada di sekeliling karyawan dan bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan mencapai hasil kerja yang optimal. Fasilitas kerja yang disediakan dalam lingkungan tersebut dirancang untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas, dengan tujuan untuk meningkatkan performa karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan beragam pandangan dari para ahli yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor yang ada di sekitar karyawan saat mereka sedang menjalankan pekerjaannya. Ini mencakup aspek fisik seperti kondisi kantor dan fasilitas yang tersedia, serta aspek non-fisik seperti budaya organisasi, interaksi dengan rekan kerja, dan kebijakan manajemen. Semua faktor ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari mereka.

2.2.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:30) membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi, yaitu fisik dan non fisik. Rinciannya sebagai berikut:

- a. Dimensi lingkungan kerja fisik ini mencakup semua aspek fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik

secara langsung maupun tidak langsung. Indikator dalam dimensi ini meliputi:

1. Penerangan cahaya
 2. Suhu udara
 3. Suara bising
 4. Ruang gerak
 5. Dekorasi ditempat kerja
 6. Keamanan kerja
 7. Bau ruangan
 8. Fasilitas
- b. Dimensi lingkungan kerja non fisik ini mencakup semua aspek hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan.

Indikator dalam dimensi ini meliputi:

1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan.
2. Hubungan kerja antar rekan kerja.

2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, antara lain:

- a. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Kualitas dan tingkat penerangan sangat penting untuk kenyamanan dan kelancaran kerja karyawan.

- b. Temperatur di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda dalam kondisi normal, dan lingkungan kerja harus mempertimbangkan ini.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merujuk pada jumlah air yang ada dalam udara, biasanya diukur dalam persentase. Kelembaban ini terkait dengan suhu udara, dan kombinasi antara suhu, kelembaban, kecepatan aliran udara, dan radiasi panas dari udara dapat mempengaruhi kondisi tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Kualitas udara sangat penting untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan, termasuk kadar oksigen dan kemurnian udara.

e. Kebisingan di tempat kerja

Polusi suara atau kebisingan dapat mengganggu konsentrasi kerja, merusak pendengaran, dan berpotensi menyebabkan kesalahan dalam komunikasi.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang dihasilkan oleh alat mekanis bisa mencapai tubuh karyawan dan berpotensi menimbulkan efek yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Bau yang tidak diinginkan atau kuat dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan merusak kepekaan penciuman jika terus-menerus terpapar.

h. Tata warna di tempat kerja

Penataan warna di tempat kerja harus direncanakan dengan baik, karena warna memiliki pengaruh besar terhadap suasana hati dan perasaan.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, termasuk tata letak, warna, dan peralatan, berhubungan erat dengan tata warna dan memiliki dampak pada suasana kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:27), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu faktor ini mencakup sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Faktor ini mencakup sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok kerja yang ada. Kerjasama yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas tim.

2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Enny (2019:57) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu:

1. Menciptakan gairah kerja

Lingkungan kerja positif dan mendukung akan menciptakan gairah dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan seringkali ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan merasa, baik itu positif atau negatif, nyaman atau tidak, terhadap lingkungan kerja di tempat mereka bekerja

2.2.5 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja: merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Ini mencakup pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, dan pelayanan fasilitas lainnya seperti kamar mandi di tempat kerja.
2. Kondisi kerja: Kondisi kerja yang aman dan nyaman sangat penting untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Aspek ini meliputi

penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kontrol atas tingkat kebisingan, pengaruh warna, ruang gerak yang memadai, dan keamanan kerja.

3. Hubungan pegawai: hubungan yang baik antara karyawan sangat penting untuk motivasi, semangat kerja, dan produktivitas. Konflik atau ketidakharmonisan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Chaniago (2017:30-31) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu atau sekelompok orang dipengaruhi melalui berbagai cara untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Wahyudin (2017:119), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi pola pikir dan perilaku anggota tim. Hal ini bertujuan untuk mendorong kemandirian dalam bekerja, terutama dalam pengambilan keputusan, yang akan mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Fahmi (2017:15), kepemimpinan adalah sebuah bidang ilmu yang memfokuskan pada metode-metode untuk memandu, mempengaruhi, dan mengendalikan orang lain dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan beragam pandangan dari para ahli yang telah disebutkan, kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai suatu proses atau kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok orang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan melibatkan berbagai aspek, termasuk pengarahan, pengawasan, dan motivasi tim atau individu untuk bekerja secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin juga berperan dalam membentuk pola pikir dan perilaku anggota tim, serta mendorong kemandirian dalam bekerja dan pengambilan keputusan. Sehingga, kepemimpinan adalah kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas.

2.3.2 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Rivai (2018:53), seorang pemimpin harus mampu mengimplementasikan kepemimpinan secara dewasa dalam instansi atau organisasi mereka. Kepemimpinan ini dibagi menjadi lima dimensi utama, yaitu:

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.

Indikator :

1. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan.
2. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.

- b. Kemampuan yang efektif.

Indikator:

1. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.

2. Menyelesaikan tugas tepat waktu.

c. Kemampuan yang partisipasif.

Indikator :

1. Pengambilan keputusan secara musyawarah.
2. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.
3. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

Indikator:

1. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Indikator:

1. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
2. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

2.3.3 Fungsi – Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2013:34), terdapat delapan fungsi pokok kepemimpinan yang memiliki keterkaitan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing. Fungsi-fungsi pokok kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Fungsi instruksi

Pemimpin bertugas memberikan perintah dan instruksi kepada bawahan untuk menjalankan tugas dan keputusan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk memotivasi dan menggerakkan orang lain agar melaksanakan perintah dengan efektif.

2. Fungsi konsultasi

Pemimpin berkomunikasi secara dua arah dengan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya untuk mendapatkan masukan dan umpan balik yang akan digunakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan.

3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin berusaha melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi dilakukan dalam kerangka kerjasama yang terarah dan terkendali, sehingga orang lain tidak merasa terganggu atau dilibatkan dalam tugas yang bukan tanggung jawabnya.

4. Kemampuan memotivasi

Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk merangsang dan mendorong bawahannya agar mau menggunakan kemampuan dan keterampilannya agar bisa mencapai tujuan organisasi.

5. Kemampuan komunikasi

Pemimpin memiliki kemampuan untuk menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan cara yang jelas dan efektif agar orang tersebut memahami dengan baik.

6. Kemampuan mengendalikan bawahan

Pemimpin memiliki keinginan untuk membuat bawahan mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

7. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus bertanggung jawab kepada bawahannya, mengemban kewajiban dan tugas untuk memastikan bahwa tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

8. Kemampuan mengendalikan emosional

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya dengan baik agar dapat mengambil keputusan yang tepat dan mencapai keberhasilan dalam kepemimpinannya.

2.3.4 Nilai – Nilai Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2016:132) kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai – nilai yang dimiliki oleh pemimpin yaitu:

1. Teoritik: nilai ini berkaitan dengan upaya mencari kebenaran dan membenarkan suatu hal secara rasional.
2. Ekonomis: Seorang pemimpin dengan nilai ekonomis cenderung tertarik pada aspek kehidupan yang berorientasi pada pencapaian

keuntungan dan mengejar setiap peristiwa untuk kepentingan pribadi.

3. Sosial: Menunjukkan rasa empati terhadap orang lain, simpatik, dan tidak egois.
4. Politis: pemimpin dengan nilai politis biasanya berorientasi pada kekuasaan dan menganggap kompetisi sebagai faktor kunci dalam hidupnya.
5. Religius: Nilai ini melibatkan menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang Pencipta.

2.3.5 Peran Kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam organisasi memiliki peran penting, bukan hanya dalam lingkup internal organisasi itu sendiri, tetapi juga dalam interaksi dengan berbagai keadaan di luar organisasi. Semua peran tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sutrisno (2016:219-221) membagi peran pemimpin dalam organisasi menjadi tiga kategori:

1. Peranan interpersonal

Peran ini merujuk kepada keterampilan dalam berinteraksi dengan orang lain, baik dengan bawahan, atasan, rekan sekerja, atau pihak-pihak lain di luar organisasi. Peran ini dapat mencakup berbagai kegiatan, mulai dari menghadiri acara resmi dan memenuhi undangan, hingga memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan.

2. Peran informasional

Informasi merupakan aset penting bagi suatu organisasi. Dalam era informasi seperti sekarang dan masa depan, sulit dibayangkan suatu organisasi dapat beroperasi secara efektif dan efisien tanpa didukung oleh informasi yang terbaru, lengkap, dan dapat dipercaya. Seorang pemimpin dalam organisasi memiliki peran penting dalam mengelola informasi ini, yang dapat dibagi menjadi tiga bagian:

- a. Seorang pemimpin menjadi titik pusat arus informasi yang bergerak dari dan menuju organisasi. Pemimpin selalu menerima informasi dari internal dan eksternal organisasi.
- b. Pemimpin sebagai penyedia informasi, Informasi yang diperoleh pemimpin tidak hanya penting untuk operasional organisasi, tetapi juga dapat disebarkan ke individu atau pihak lain di dalam organisasi. Selain itu, pemimpin juga berfungsi sebagai juru bicara organisasi, yang memerlukan kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan akurat kepada pihak eksternal, khususnya terkait rencana, kebijakan, tindakan, dan pencapaian organisasi.
- c. Peran seorang pemimpin juga membutuhkan pemahaman mendalam tentang berbagai aspek dari industri yang di kelola.

3. Dalam pengambilan keputusan, pemimpin memegang beberapa peran penting, antara lain:

- a. Sebagai entrepreneur, dalam peran ini pemimpin dituntut untuk terus-menerus mempelajari dan mengevaluasi situasi yang dihadapi oleh organisasi.
- b. Sebagai peredam gangguan, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk melakukan tindakan perbaikan saat organisasi menghadapi hambatan yang bisa memiliki efek negatif jika tidak ditanggulangi.
- c. Pemberi sumber daya dan dana, pemimpin memegang wewenang dalam alokasi sumber daya, termasuk penempatan individu dalam posisi tertentu, promosi, atau bahkan degradasi jabatan. Keputusan-keputusan ini sangat berpengaruh terhadap struktur dan efektivitas organisasi. Wewenang tersebut membuat para bawahan bergantung pada pemimpin, memperkuat posisi pemimpin dalam organisasi.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23), motivasi diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam individu karena merasa terinspirasi, bersemangat, dan terpacu untuk melakukan suatu aktivitas dengan penuh keikhlasan, kesenangan, dan kegigihan, sehingga hasil dari aktivitas tersebut dapat mencapai standar yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan (2019:143), motivasi kerja adalah pemberian suatu

rangsangan atau dorongan yang menciptakan semangat kerja pada seseorang, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan segala upaya dan kemampuan mereka untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Enny (2019:17), motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang sangat penting dalam setiap upaya kerja sama antara individu dalam sebuah kelompok. Motivasi berperan penting dalam mendorong individu atau kelompok orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pandangan para ahli yang telah disebutkan, bisa disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau keinginan dari dalam diri individu yang mendorong karyawan untuk bertindak atau aktivitas dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Motivasi ini dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta membantu mereka mencapai tujuan pribadi atau organisasional. Motivasi juga dipandang sebagai faktor penting dalam kerja sama tim atau kelompok, karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja individu atau kelompok tersebut.

2.4.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29), dua dimensi dari motivasi kerja dibagi menjadi beberapa indikator:

1. Dimensi ketentraman berarti senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator untuk dimensi ini termasuk :

- a. Kualitas supervisi
 - b. Kondisi kerja
 - c. Kebijakan dan administrasi
 - d. Hubungan antar pribadi
 - e. Gaji
2. Dimensi dorongan berarti memiliki keinginan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator untuk dimensi ini termasuk:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan potensi individu

2.4.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:146), motivasi kerja memiliki berbagai tujuan penting sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan stabilitas tenaga kerja di perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Meningkatkan efisiensi dalam perekrutan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang positif

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan mentah

2.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Afandi (2018:24) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. **Kebutuhan hidup:** Kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dan lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja keras.
2. **Kebutuhan masa depan:** akan masa depan yang lebih baik yang menciptakan suasana tenang, harmonis, dan optimistis.
3. **Kebutuhan harga diri:** Kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan diri sendiri, serta pengakuan prestasi dari rekan kerja dan masyarakat sekitar. Idealnya, prestasi muncul karena adanya usaha, tetapi ini tidak selalu terjadi. Namun, perlu diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi posisi seseorang di masyarakat atau dalam organisasi, semakin tinggi pula harapan untuk prestasi.
4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja:** Kebutuhan untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan dengan menggunakan kemampuan,

keterampilan dan potensi secara optimal. Kebutuhan ini merepresentasikan realisasi penuh dari potensi seseorang.

2.4.5 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017;150), motivasi dapat dibagi menjadi dua tipe, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Jenis motivasi ini melibatkan manajer yang mendorong atau merangsang bawahan mereka dengan memberikan penghargaan atau imbalan kepada mereka yang dapat mencapai atau melampaui standar prestasi yang ditetapkan. Dengan adanya motivasi positif ini, semangat kerja bawahan cenderung meningkat. karena pada umumnya, manusia merespons baik terhadap hal-hal yang positif atau menguntungkan.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Sementara itu, motivasi negatif berarti manajer memotivasi bawahan dengan cara memberikan ancaman hukuman bagi mereka yang tidak dapat memenuhi standar prestasi. Motivasi negatif ini mungkin bisa meningkatkan semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek karena mereka takut dihukum. Namun, dalam jangka waktu yang panjang, motivasi ini dapat berdampak negatif dan kurang baik karena bisa menimbulkan stres dan rasa takut yang berlebihan pada pegawai.

2.5 Loyalitas Karyawan

2.5.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Menurut Riyanti (2017:6), loyalitas kerja karyawan ditandai dengan adanya keinginan dan kemampuan karyawan untuk dengan sadar, bertanggung jawab, dan tekun dalam menunjukkan sikap dan perilaku yang positif sehari-hari, serta dalam pelaksanaan tugas mereka. Menurut Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu. Sedangkan Menurut Kadarwati (2017:108), loyalitas kerja karyawan didefinisikan sebagai suatu sikap yang melibatkan aktivitas fisik, psikologis, dan sosial dimana individu memilih untuk mengikuti aturan dan bertekad untuk melaksanakan dan mempraktekkan apa yang dipahami sebagai sesuatu yang penting dan penuh tanggung jawab. Sikap ini juga mencakup persepsi pribadi karyawan terhadap upaya untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan keahlian mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan pandangan para ahli yang telah disebutkan, bisa disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah suatu sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bentuk komitmen tinggi terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini melibatkan berbagai aspek, baik fisik, psikologis, maupun sosial. Loyalitas mencakup tekad dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, mengikuti aturan organisasi, serta memiliki dedikasi yang konsisten dan kuat. Loyalitas juga ditandai dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan mereka untuk melakukan usaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2.5.2 Dimensi dan Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Sorgandhi (2013:68), ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk menilai loyalitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan:

1. Keberadaan Karyawan

Indikator:

- a. Lama karyawan bekerja pada perusahaan.
- b. Keinginan meluangkan sisa karir di perusahaan dan merasa berat untuk pindah kerja.

2. Keterlibatan karyawan

Indikator:

- a. Karyawan selalu berusaha menjaga citra perusahaan.

- b. Karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan.
- c. Karyawan memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan devisi.

3. Kebanggaan Karyawan

Indikator:

- a. Karyawan senang menceritakan pekerjaannya kepada orang lain.
- b. Karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan ideal.
- c. Karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik.

2.5.3 Manfaat Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Runtu (2020:28), ada beberapa manfaat yang didapatkan dari loyalitas kerja karyawan, antara lain:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Menciptakan sikap komitmen dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
3. Memenuhi kebutuhan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Pemenuhan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu karyawan mempertahankan mereka di perusahaan.

2.5.4 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto (2017:112), terdapat beberapa aspek yang menunjukkan loyalitas kerja karyawan pada suatu perusahaan, antara lain:

1. Ketaatan terhadap peraturan: Ini menunjukkan bahwa karyawan menghormati dan melaksanakan kebijakan perusahaan dengan benar. Ketaatan ini menciptakan disiplin yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.
2. Tanggung jawab terhadap perusahaan: Ini berarti karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan memiliki kesadaran akan risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Kesadaran ini menunjukkan keberanian dan rasa tanggung jawab mereka terhadap hasil dari apa yang telah mereka lakukan.
3. Kemauan untuk bekerja sama: Kerja sama dengan anggota tim lain memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja.
4. Rasa memiliki: Rasa kepemilikan terhadap perusahaan akan mendorong karyawan untuk merasa peduli dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Ini pada akhirnya akan memperkuat loyalitas mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. Kesukaan terhadap pekerjaan: Perusahaan harus mampu mengakui dan menghargai fakta bahwa karyawan datang setiap hari untuk bekerja dengan sepenuh hati. Ini menunjukkan bahwa mereka

menikmati pekerjaan mereka, yang akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas mereka.

2.5.5 Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020:27), beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah:

1. Karakteristik pribadi: Karakteristik ini mencakup berbagai aspek tentang diri karyawan, seperti usia, lama bekerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan: Faktor ini menjelaskan apa yang ada dalam pekerjaan, termasuk tantangan pekerjaan, tekanan kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
3. Karakteristik desain perusahaan: Ini mencakup aspek internal perusahaan, seperti tingkat formalitas, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan sejauh mana karyawan diharapkan terlibat dengan tanggung jawab perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan: Pengalaman ini mencakup bagaimana individu menginternalisasi perusahaan dan menciptakan rasa keamanan, serta merasa bahwa keputusan pribadi mereka dihargai oleh perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa studi sebelumnya yang menjadi referensi dalam penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Peneliti	Variable yang diteliti atau dimensinya	Metode dan alat analisa	Hasil Penelitian
1	Yasmin Prasiwi Irma A, Bowo Santoso dan Endang Iriyanti,2022 Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual Vol: 7 Nomor: 2 Tahun: 2022	Motivasi: 1. Prestasi kerja 2. Pengakuan atas kinerja Beban Kerja: 1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Beban tekanan psikologis Loyalitas Karyawan: 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab 3. Kemauan bekerja sama	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
2	I Wayan Sentana Putra & Agung Ayu Sriathi,2019 Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel. E-Jurnal Manajemen Vol.: 8 Nomer: 2 Tahun: 2019	Lingkungan Kerja: 1. Penerangan, 2. Pertukaran udara, keamanan, Kebisingan. Stres Kerja: 1. Target waktu 2. Beban Kerja 3. Konflik Kerja Kompensasi: 1. kompensasi finansial, 2. kompensasi non finansial	Metode penelitian: Kuantitatif Alat analisis: analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini memiliki teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

		<p>Loyatitas Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan, 2. Memiliki tanggung jawab, 3. Kemauan untuk bekerja, 4. Rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan, 5. Hubungan antar pribadi yang harmonis di perusahaan 		
3	<p>Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, 2019</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol: 2 Nomor: 2 Tahu: 2019</p>	<p>Kepemimpinan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional <p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja <p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas/sasaran. 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Pemanfaatan waktu <p>Loyalitas Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menaati peraturan 2. Mampu bekerja dengan baik 3. Promosi 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Bergand</p>	<p>Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan</p> <p>Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan</p> <p>Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Tepat waktu 5. Berani mengambil resiko 6. Memiliki ide kreatif tanpa paksaan 7. Melaksanakan tugas tanpa paksaan 8. Tidak menyalahgunakan wewenang 9. Melaporkan hasil 		
4	<p>Berto Kristanto Purba, 2017</p> <p>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) JOM FISIP Vol: 4 Nomor: 1 Tahun: 2017</p>	<p>Kompensasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan <p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlengkapan dan fasilitas 2. Lingkungan tempat kerja 3. Suasana kerja <p>Loyalitas Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tekat dan kesenggupan untuk menaati 2. Melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Sederhana</p> <p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan</p>
5	<p>Marta Anugrah April, 2021</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Vol: 1 Nomor: 1 Tahun: 2021</p>	<p>Budaya Organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai-nilai kunci 2. Kepercayaan diri 3. Pemahaman diri <p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Fisik 2. Lingkungan Non Fisik <p>Beban Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Beban tekanan psikologis <p>Loyalitas Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak pamrih pada karyawan lain 2. Tidak pamrih pada perusahaan 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan, Namun secara parsial hanya budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja</p>

6	<p>Aji Eko Marwoto dan Wachid Hasyim,2023</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)</p> <p>IKRAITH-EKONOMIKA, Vol: 6 Nomor: 1 Tahun: 2023</p>	<p>Kepemimpinan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memberi keputusan 2.Kemampuan memotivasi 3.Kemampuan ko munkasi 4.Tanggung jawab 5.Kemampuan mengendalikan bawahan 6.Kemampuan mengendalikan emosi <p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2.Pengakuan dari atasan 3.Fasilitas kerja <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2.Pewarnaan 3.Kebersihan 4.Pertukaran Udara 5.Suara/kebisingan 6.Keamanan <p>Loyalitas Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki terhadap perusahaan 5. Kesukaan terhadap pekerjaan 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Motivasi berpengaruh p ositif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex).</p>
---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

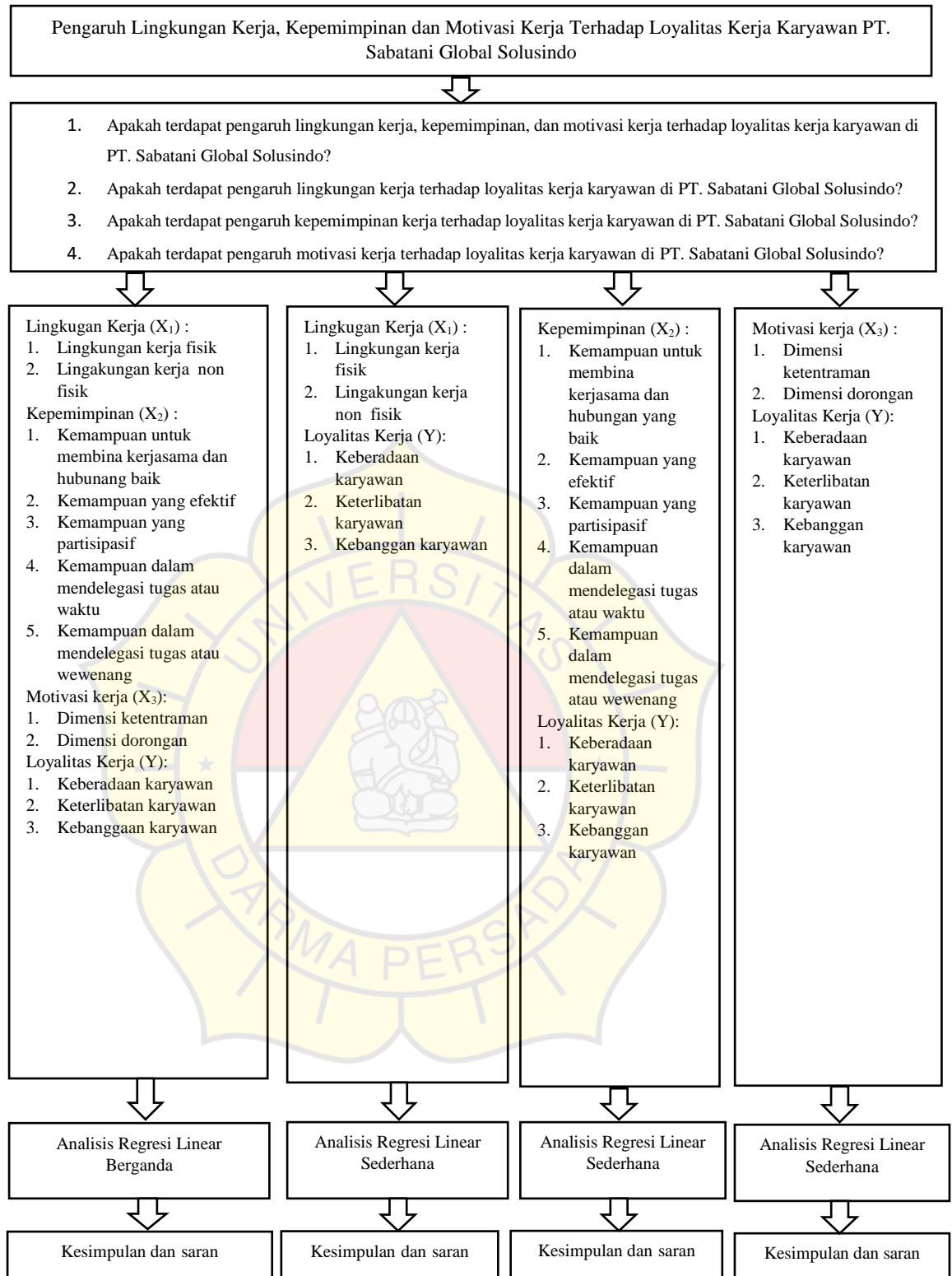
Sumber: Diolah Peneliti pada tahun 2023

2.7 Kerangka Berfikir

Kerangka ini menunjukkan secara umum variabel penelitian dan alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel independen yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan,

sedangkan variabel dependen adalah loyalitas kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019:95), kerangka penelitian adalah model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.



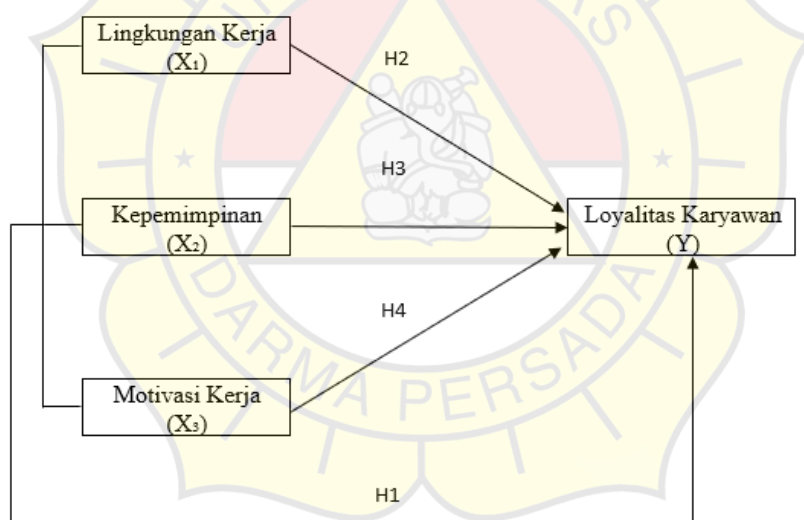


Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.8 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:6), paradigma penelitian dapat diinterpretasikan sebagai kerangka pemikiran yang menunjukkan kaitan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pikir ini juga mencerminkan jenis dan jumlah permasalahan yang perlu dipecahkan melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, serta teknik analisis statistik yang diterapkan. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: diolah pada penulis tahun 2023

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Gambar di atas menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Terdapat tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan motivasi kerja (X_3), serta satu variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan

(Y) secara parsial atau individu. Persamaan regresi untuk hubungan ini adalah:

$$Y = a + bx.$$

Keterangan :

Y=Loyalitas Kerja Karyawan

a=Konstanta

b=Koefisien regresi

Selain itu, variabel loyalitas kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) mempengaruhi loyalitas (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Kerja Karyawan

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Motivasi Kerja

a= Konstanta

b=Koefisien regresi

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara untuk perumusan masalah penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017:63), hipotesis merupakan jawaban yang belum pasti terhadap perumusan masalah penelitian, di mana perumusan masalah penelitian telah disajikan dalam

bentuk pertanyaan. Karena jawaban ini baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum berdasarkan data yang dikumpulkan, maka disebut sementara. Dengan mempertimbangkan latar belakang, kerangka teoritis, rumusan masalah, dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Sabatani Global Solusindo

Ho: Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan(X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja karyawan(Y)

Ha: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja(X_1), kepemimpinan(X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja karyawan(Y)

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Sabatani Global Solusindo

Ho: Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja(X_1) terhadap loyalitas kerja karyawan(Y)

Ha: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap loyalitas kerja karyawan(Y)

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Sabatani Global Solusindo

Ho: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan(X_2) terhadap loyalitas kerja karyawan(Y)

Ha: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan(X_2) terhadap loyalitas kerja karyawan(Y)

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Sabatani

Global Solusindo

Ho: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja(X_3) terhadap loyalitas kerja karyawan(Y)

Ha: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja karyawan(Y)

