

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen sumber daya manusia

1. Pengertian sumber daya manusia

Istilah manajemen memiliki berbagai pengertian. Secara universal manajemen adalah penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dalam berbagai tipe organisasi profit maupun nonprofit. Menurut Afandi (2018:1), Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawain (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Menurut Irviani (2018:20), Manajemen ialah suatu proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning*, *decision making*,

organizing, leading, controlling Menurut Irviani (2018:15) manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan pekerjaan dari anggota organisasi serta menggunakan semua sumber daya manusia yang ada pada organisasi yang tersedia untuk pencapaian tujuan organisasi sudah dinyatakan jelas pada visi misi organisasi perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan atas dasar berbagai visi untuk kemaslahatan rakyat dan di bimbing serta dikelola oleh rakyat untuk mencapai misinya.

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam setiap kegiatan organisasi/organisasi. HRM juga berarti pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya manusia agar tujuan organisasi tercapai secara optimal berdasarkan visi perusahaan. Oleh karena itu, HRM juga merupakan bagian dari ilmu manajemen dan mengacu pada fungsi manajemen dalam perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pelaksanaan proses manajemen dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan berbagai permasalahan yang ada pada diri pegawai, karyawan, pekerja, manajer dan pekerja lainnya agar mampu menunjang kegiatan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran pegawai secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Afandi (2018: 3)). Manajemen sumber daya manusia adalah perolehan, seleksi, pengembangan, retensi dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018;6) yaitu:

a. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi

hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberiarahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program

kesejahteraan berdasarkan kebutuhan Sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018;15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan

etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah- masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkan tanggungjawab sosial kedalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Di visi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Di visi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumberdaya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Di visi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program

rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas Ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menjadi hal yang paling diperhatikan dan mendasar yang dinilai karyawan terhadap perusahaannya. Karena kompensasi merupakan balas jasa perusahaan dan penghargaan terhadap karyawan

yang telah memberikan kemampuannya dalam bekerja untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji, tunjangan, bonus dan lain –lain untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai pengertian kompensasi menurut Bangun (2020:255) yaitu kompensasi adalah sesuatu yang karyawan terima atas tenaga dan pengetahuan yang ia berikan ke perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Kasmir (2016:255) adalah sebagai bentuk penghargaan atas jasa karyawan. Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:239), kompensasi mencakup semua bentuk remunerasi yang didapatkan karyawan berupa upah atas upaya mereka. Karena upaya karyawan dapat menghasilkan keuntungan bagi organisasi, maka sudah sewajarnya mereka mendapatkan imbalan atas kerja keras mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi adalah sesuatu yang diterima atas tenaga dan pengetahuan atau sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Rivai (2018:357) memberikan penjelasan mengenai dimensi kompensasi yaitu :

1. Kompensasi langsung

a) Gaji

Gaji yang diberikan oleh Perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan sesuai dengan pekerjaan yang dihadapi kemudian diberikan dengan tepat waktu di setiap bulannya. adapula pemberian kenaikan gaji yang dilakukan pada setiap tahunnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b) Insentif

Insentif atau bonus kerja diberikan kepada karyawan yang berprestasi di bidangnya dan juga diberikan kepada karyawan yang berhasil dalam pekerjaannya. Adapun insentif diberikan Ketika karyawan melakukan pekerjaan melebihi jam kerjanya atau disebut jam lembur dan akan diberikan upah lembur sesuai dengan jam lembur yang dikerjakan. Penghargaan dan promosi jabatan juga diberikan sebagai bonus jika karyawan melakukan pekerjaannya dan mendapatkan hasil yang terbaik.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi yang disalurkan menurut kebijakan Perusahaan yang diajukan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut. Contohnya :

a. fasilitas,

fasilitas diberikan misalnya alat transportasi untuk menunjang pekerjaan karyawan agar lebih efektif dan efisien sehingga lebih mudah dalam beraktifitas

b. tunjangan pegawai

diberikan untuk menunjang kinerja karyawan , biasanya diberikan Ketika karyawan masih aktif bekerja dan diberikan di luar dari gaji setiap bulan yang telah ditetapkan seperti THR (Tunjangan Hari Raya) diberikan ketika hari raya besar dan BPJS kesehatan Sebagai tunjangan kesehatan karyawan .

c. tunjangan pensiun.

Tunjangan ini diberikan Ketika karyawan sudah tidak aktif bekerja atau telah berhenti bekerja , diberikan sebagai tanda terima kasih kepada karyawan yang telah bekerja sepenuh hati dan sampai batas usia yang telah ditetapkan, seperti pemberian BPJS Ketenagakerjaan, dana pensiunan yang diberikan setiap bulannya.

3.Tujuan Kompensasi

Hasi buan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya :

1. Ikatan Kerja Sama.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan.

dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja.

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi.

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4. Stabilitas Karyawan.

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

4. Fungsi Kompensasi

Terdapat beberapa fungsi kompensasi menurut Fari da (2021:87) Ia menjelaskan fungsi dari kompensasi antara lain sebagai berikut :

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut ambil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

c. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

5. Manfaat Kompensasi

Selain jenis-jenis dan tujuan kompensasi, adapun manfaat kompensasi menurut Hasi buan (2021:117) yai tu :

1. Manfaat bagi perusahaan

- a. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
- b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
- c. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

2. Manfaat bagi karyawan

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- b. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
- c. Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

Manfaat diberikannya kompensasi oleh perusahaan kepada setiap karyawannya adalah agar semua pihak mendapatkan keuntungan dengan di berikannya kompensasi tersebut yang tidak lain demi kepentingan organisasi/perusahaan itu sendiri juga bagi kepentingan karyawannya guna menjaga karyawan agar tidak terjadi *labour turn over* dan juga agar karyawan itu sendiri memiliki semangat untuk bekerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Effendy (2019:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat dilihat yang dimaksud dengan lingkungan kerja yaitu sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan interaksi kerja secara langsung sehingga mempengaruhi seseorang agar mendapatkan kenyamanan dan rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan ,getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi Lelah

2. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

3. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

4. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja, atau pun hubungan kerja dengan bawahan.

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan

dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing

3. Kerjasama antar karyawan

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

3. Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Irawan (2017:27-28) hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara Ketika keuangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

b. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam bekerja

c. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penenrangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

d. Petukaran udara kesegaran

Fisik karyawan akan meningkat Ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan ventilasi.

2. Dampak Lingkungan Kerja

Dampak lingkungan kerja menurut Rahayu (2019:20) yaitu:

a. Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja

b. Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah.

c. Tingkat stress karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika hal tersebut tidak dapat diatasi, dapat berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Suska (2017:19) yaitu: Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak di mana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya

mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Adapun beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut: Menurut Mangkunegara (2017:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi (2018 : 74). Sedangkan menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan di perusahaan.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan sebagai perilaku yang nyata dan dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu nilai positif atau negative yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Dalam kepuasan kerja karyawan. Robbins (2015:181-182) mengemukakan secara umum ada beberapa dimensi kepuasan kerja, yaitu:

a. Rekan kerja

Rekan kerja yang ramah dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja yang meningkat. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial agar menciptakan team work yang bagus. Berkomunikasi baik dengan Rekan kerja akan memudahkan pekerjaan

b. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan usaha secara formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai karyawan. Peningkatan karir kerja didapatkan jika hasil kerja melebihi dari target yang ditentukan dan pengembangan karir bisa terjadi jika perusahaan memberikan kesempatan untuk memperluas keahlian karyawan.

Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut di atas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku

pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

3 . Faktor- Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri. Yakub (2017:26).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja Menurut Lantara (2019:11) yaitu:

- a. jenis pekerjaan,
- b. rekan kerja,
- c. tunjangan,
- d. perlakuan yang adil,
- e. keamanan kerja,
- f. peluang menyumbang gagasan,
- g. gaji
- h. kesempatan berkembang.

4. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja yang dikemukakan Mangkunegara (2005:120-123):

a. Teori keseimbangan (*equity theory*)

teori ini dikembangkan oleh Adams. *Wexley* dan *Yukl* dalam mengemukakan komponen utama dari teori ini adalah : Input adalah suatu nilai yang diberikan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya, Outcome adalah semua nilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, *Comparison person* adalah seorang pegawai yang berada dalam organisasi yang sama ataupun diluar organisasi, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya, *Equity – inequity* adalah suatu yang dirasakan karyawan adil atau tidak adil.

b. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

c. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan pegawai.

c. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Pada teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan.

d. Teori dua faktor

berdasarkan teori ini kepuasan kerja dan ketidakepuasan kerja itu terpisah dan berbeda. Teori ini merumuskan dua faktor yaitu *satisfiers* atau *motivators* dan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

e. Teori pengharapan (*expectancy theory*)

motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya”.

2.1.5 Loyalitas kerja

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Yulianthini (2016:3) berpendapat bahwa loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab dan sikapnya selama bekerja di perusahaan Hasibuan (2017:55) mengartikan loyalitas karyawan merupakan kesetiaan terlihat dari

karyawan yang bersedia menjaga serta membela organisasi dari rongrongan orang yang tidak senang dengan perusahaan baik internal maupun eksternal. Loyalitas karyawan merupakan kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan. Hasi buan (2016:95) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan Loyalitas kerja adalah sesuatu yang ditunjukkan dengan komitmen dan melakukan sesuatu dengan rasa cinta sehingga dapat membela perusahaan dan menjaga perusahaan dalam situasi apapun .

2. Dimensi loyalitas

Menurut Agustina (2016:60-61). Loyalitas pada dasarnya adalah keterikatan emosional meliputi :

a. Rasa peduli (feeling of caring),

Rasa peduli dalam hal ini merupakan kepedulian karyawan terhadap perusahaan dan kinerja yang dihasilkan , Adapun karyawan merasa peduli dengan apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut , ikut menjaga dan ikut merasa memiliki serta bertanggung jawab dengan semua hal yang terjadi .

1. Tetap bertahan

Karyawan tetap bertahan dengan segala sesuatu yang terjadi di perusahaan, untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dengan cara yang efektif dan efisien.

2. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.

Demi kebaikan perusahaan karyawan harus mempunyai rasa memiliki perusahaan tersebut sehingga dapat berkontribusi dengan memberikan saran-saran yang membangun untuk perusahaan

b. Rasa kedekatan (*feeling of affiliation*)

Rasa kedekatan atau rasa memiliki perusahaan adalah rasa dimana karyawan merasa memiliki perusahaan tersebut, sehingga apapun yang terjadi dengan perusahaan karyawan tersebut akan menerima dan menjadikannya agar lebih baik lagi.

1. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Karyawan beradaptasi dengan lingkungannya agar menciptakan rasa nyaman dan bisa menjadikan salah satu cara untuk membangun kerja sama tim yang baik.

2. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.

Selalu ikut andil dalam setiap kegiatan agar lebih mengenal rekan kerja dan apa saja yang diberikan oleh perusahaan untuk para karyawannya.

c. Rasa akan tanggung jawab (*feeling of commitment*).

Tanggung jawab yang dimaksud adalah salah satu keharusan yang dimiliki oleh seorang karyawan, dan tentu saja dengan hal ini karyawan harus menunjukkan rasa tanggung jawabnya seperti menjaga kerahasiaan perusahaan, dan dengan meneruskan pekerjaan di luar jam kerja mereka .

1. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.

Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab akan berusaha menjaga rahasia perusahaan agar tidak ada yang bisa menjatuhkannya .

2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.

Bekerja melebihi jam kerja merupakan salah satu cara bagaimana kita bertanggung jawab dengan pekerjaan yang belum terselesaikan dengan waktu yang sudah terlalu sedikit.

3. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.

Dengan membeli produk milik perusahaan karyawan dapat menilai apa kekurangan dan kelebihan dari produk perusahaan tersebut sehingga mereka dapat memberikan saran dan perbaikan lagi untuk produk perusahaan tersebut.

4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan tepat waktu akan lebih memungkinkan untuk bekerja secara efektif dan efisien karena dengan selesai tepat waktu akan lebih mudah melakukan pekerjaan yang lain saat kita dibutuhkan. Karyawan bekerja

dengan jangka waktu yang lama karena merasa nyaman saat bekerja.

3. Aspek-aspek loyalitas

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010:112), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama.
- d. Rasa memiliki.
- e. Hubungan antar pribadi.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas

Menurut Rowen (2017:31) mengemukakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. Karakteristik pribadi
 - a. usia,
 - b. masa kerja,
 - c. jenis kelamin,
 - d. tingkat pendidikan,
 - e. prestasi yang dimiliki,
 - f. ras, dan sifat kepribadian

2. Karakteristik pekerjaan

- a. tantangan kerja,
- b. stres kerja,
- c. kesempatan untuk berinteraksi sosial,
- d. job enrichment,
- e. identifikasi tugas,
- f. umpan balik tugas, dan kecocokan tugas

3. Karakteristik desain

- a. perusahaan/organisasi yang dapat dilihat dari sentralisasi,
- b. tingkat formalitas,
- c. tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan,
- d. paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan,
- e. ketergantungan fungsional maupun fungsi control

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian–penelitian yang menyangkut pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun/ Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisanya	Hasil Penelitian
1	<p>Puspi ta Ningrum1, pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan</p> <p>Volume 4 No. 2, Tahun 2022 e-ISSN 2622-6367 IQTISHADEquity 107</p>	<p>Kepemimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tipe supportif 2. Tipe direktif 3. Tipe partisipatif 4. Tipe berorientasi <p>Budaya kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. inovasi dan penggantian resiko 2. perhatian terhadap detail orientasi 3. hasil, orientasi individu, 4. orientasi terhadap tim, agresif, stabilitas <p>Kepuasan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pekerjaan itu sendiri, 2. kepuasan terhadap pembayaran, 3. kepuasan terhadap promosi, 4. kepuasan terhadap supervise, 5. kepuasan terhadap 	<p>Metode : Kuantitatif Menggunakan Kuesioner</p> <p>Alat Analisa : analisis regresi linear berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepuasan kerja berpengaruh gaya kepemimpinan 2. gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan 3. budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 4 loyalitas karyawan tidak berpengaruh pada budaya organisasi 5. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

No	Nama Peneliti / Tahun/ Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan Dimensi nya	Metode Dan Alat Analisanya	Hasil Penelitian
		teman sekerja Loyalitas kerja : 1.Ketaatan pada peraturan, 2.Tanggung jawab pada perusahaan 3.Kemauan untuk berkerjasama 4.Rasa memiliki, 5.Hubungan antar individu, 6.Kesukaan pada pekerjaan		
2.	Agustina Heryati/2016/ Pengaruh kompensasi dan beban kerja Terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi Pt. Pupuk sriwidjaja Palembang ISSN : 2540-816X Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus 56	Kompensasi : 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan. 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan. 4) Fasilitas yang memadai. Beban Kerja 1.Beban waktu 2. Beban mental 3.Beban Psikologis Loyalitas Karyawan internal 1.rasa peduli 2.rasa kedekatan 3.rasa akan tanggung jawab eksternal	Metode : Deskriptif Kuantitatif Alat Analisa : analisis regresi berganda	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan 3. Kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan 4. Kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan

		1. terdiri dari perilaku yang menampilkan komponen emosional		
No	Nama Peneliti / Tahun/ Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisanya	Hasil Penelitian
3	Zahrah Putri Ramadhani /2017/analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Fisik terhadap loyalitas kerja karyawan melalui Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Intervening Volume 6, Nomor 4, Tahun, Halaman 1-12 ISSN (Online): 2337-3792	Kompensasi 1. kesesuaian dengan harapan 2. keadilan 3. Kelayakan 4. Aman 5. Dapat diterima karyawan Lingkungan kerja : 1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Udara 4. Penerangan 5. Bangunan dan ruan gan kerja 6. Tingkat kebi sin gan Loyalitas Kerja 1. ketaatan dan kepatuhan 2. Bertanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran Kepuasan Kerja 1. Kepuasan Terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap kesempatan promosi	Metode : Kuantitatif Alat Analisa : regresi sederhana dan berganda	1. kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan 2. lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan 3. adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan 4. adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan 5. adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja karyawan

		3.Kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi) 4.Kepuasan terhadap gaji 5.Kepuasan terhadap rekan kerja		
No	Nama Peneliti / Tahun/ Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan Dimensi nya	Metode Dan Alat Analisanya	Hasil Penelitian
4	Putu Meidita Larastri ni/2019/ Pengaruh kepuasan kerja lingkungan kerja dan work – life balance terhadap loyalitas karyawan E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6, :3674-3699 ISSN : 2302-8912	Kepuasan Kerja 1.Kesesuaian gaji , 2.Kesempatan peningkatan karir, 3.Pengawasan, 4.Kesesuaian pekerjaan Lingkungan kerja 1.Penerangan di tempat kerja , 2.Temperatur suhu 3.Sirkulasi udara , 4.Kebisingan 5.Keamanan 6.Rekan Kerja 7.Fasilitas kerja Loyalitas kerja 1.Dukungan terhadap organisasi , 2.Partisipasi aktif, 3.Disiplin, 4.Tanggung jawab 5.Sikap kerja	Metode : pendekatan kuantitatif Alat analisa : Regresi Linear Berganda	1.Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

No	Nama Peneliti / Tahun/ Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisanya	Hasil Penelitian
5	Vivi Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami/2020/ Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Internasional Journal of Social Science and Business. Volume 4, Number 2, pp. 267-275 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409	Pengembangan karir 1.Meningkatkan Kemampuan Karyawan 2. Meningkatkan Kompetensi 3. Pengembangan diri karyawan Motivasi kerja 1. Tindakan gerak kerja 2. Ide kerja Kompensasi 1.Imbalan 2.Produktifitas kerja karyawan Loyalitas Kerja 1.Kesetiaan Fisik 2.Kesetiaan non Fisik	Metode : Deskriptif Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linear Berganda	1.terdapat pengaruh antara pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan 2.Kemudian terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan,

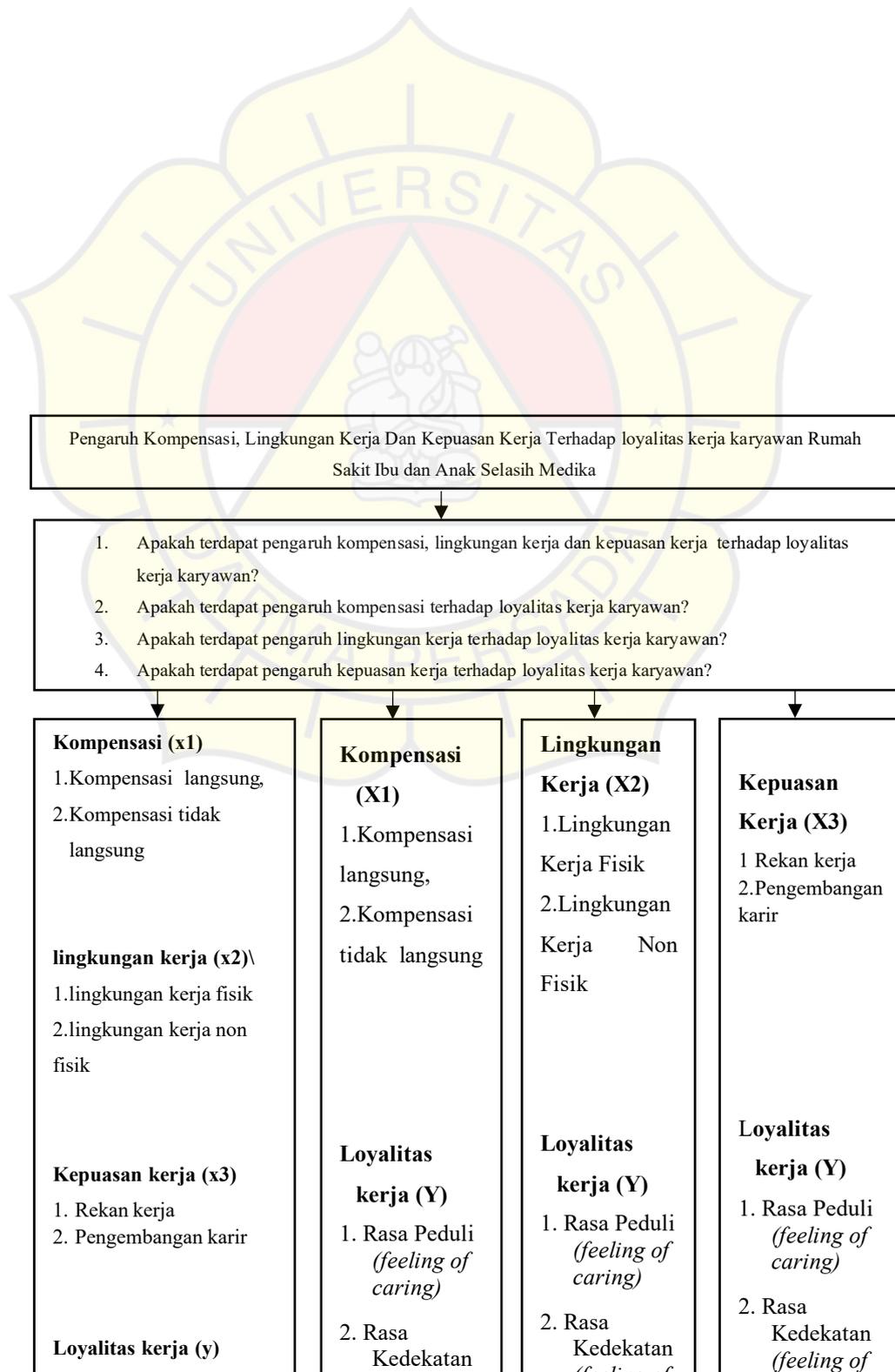
6.	<p>Rezi ma Yahya/ 2019/pengaruh kompensasi terhadap loyali tas kerja di hotel grand Rocky buki tti nggi</p> <p><i>Journal of RESIDU, Volume 3, Issue 18 Juni ISSN PRINT: 2598-814X ISSN ONLINE: 2598-8131</i></p>	<p>Kompensasi 1. Gaji 2. Intensif 3. Fasi litas Kompensasi 4. Tunjangan .</p> <p>Loyali tas Kerja 1.tan ggung jawab 2.kesukaan Pekerjaan</p>	<p>Metode : Kuan ti tati f</p> <p>Alat Anali sis Anali sis Regresi Berganda</p>	<p>1.Kompensasi kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap loyali tas kerja.</p>
No	Nama Peneli ti / Tahun/ Judul Peneli ti an	Vari able yang di teliti dan Di men si nya	Metode Dan Alat Anali sanya	Hasi l Peneli ti an
7.	<p>I Wayan Sentana Putra / 2019/ pengaruh li ngkungan kerja, stres kerja dan Kompensasi terhadap loyali tas karyawan</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 7746 – 7774 ISSN: 2302-8912</p>	<p>Li ngkungan Kerja 1.Penerangan 2. Pertukaran Udara 3. Keaman an 4. Kebi singan 5. Temperatur</p> <p>Stres Kerja 1.Beban kerja 2. tekan an atau desakan Waktu 3. Umpan balik tentang pelaksana an kerja 4. Konfli k antar prti badi dan kelompok 5. Perbedaan Nilai – Nilai Perusahaan</p> <p>Kompensasi 1.Kompensasi Langsung :gaji, upah ,bon us , 2. Kompensasi ti dak langsung : Tunjangan Kesehatan ,</p>	<p>Metode : Kuan ti tati f</p> <p>Alat Anali sis Anali sis Regresi Berganda</p>	<p>1. Li ngkun gan kerja berpengaruh posi ti f terhadap loyali tas karyawan 2. Stres kerja berpengaruh negaitf terhadap loyali tas karyawan 3. Kompensasi berpengaruh posi ti f terhadap loyali tas karyawan .</p>

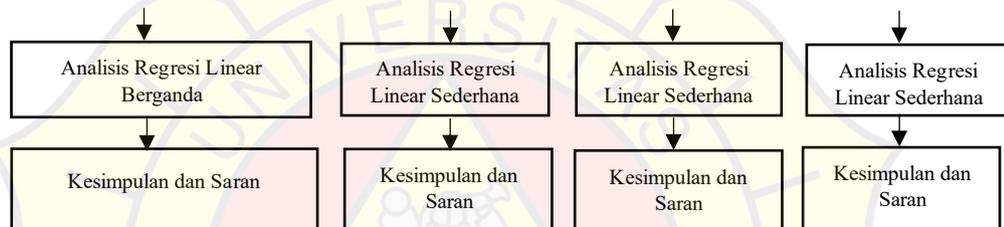
		Tunjangan pensi un , THR. Loyalitas Kerja 1. Taat pada peraturan 2. Memi li ki tanggung jawab pada Perusahaan 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memi li ki Perusahaan 5. Hubungan antar Pri badi		
--	--	--	--	--

Sumber : diolah oleh penulis

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini di buat oleh penulis untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang penulis ingin sampaikan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Rsia Selasih Medika. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja (Y) di Rsia Selasih Medika

H_0 : tidak ada pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja (Y) di Rsia Selasih Medika

H_a : ada pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja (Y) di Rsia Selasih Medika

2. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap loyalitas kerja (Y) di Rsia Selasih Medika

Ho: tidak ada pengaruh antara kompensasi (X_1) terhadap loyalitas kerja (Y) di Rsia Selasih Medika

Ha: ada pengaruh antara kompensasi (X_1) terhadap loyalitas kerja (Y) di Rsia Selasih Medika

3. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap loyalitas kerja (Y) di Rsia Selasih Medika

Ho: tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap loyalitas kerja (Y) di Rsia Selasih Medika

Ha: ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap loyalitas kerja (Y) di Rsia Selasih Medika

4. Pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja (Y) Rsia Selasih Medika

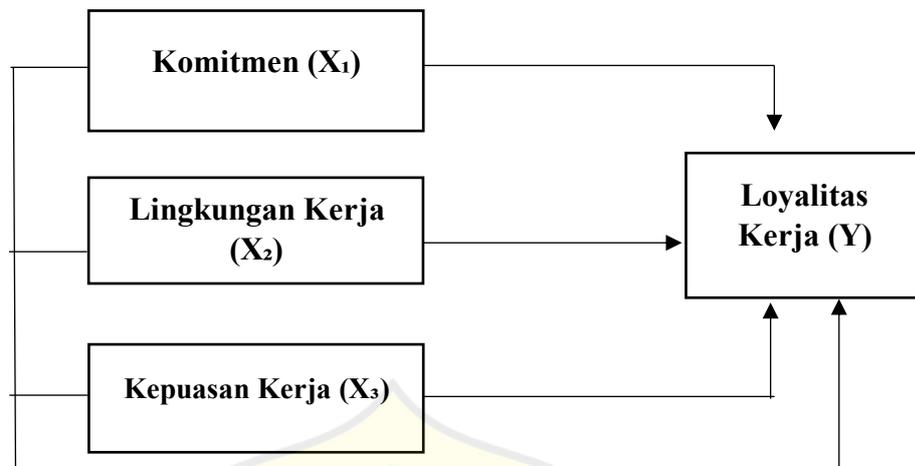
Ho: tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja (Y) di Rsia Selasih Medika

Ha: ada pengaruh antara kepuasan kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja (Y) di Rsia Selasih Medika

dari penetapan hipotesa tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variable independent dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut :

Ho

Ha



Sumber : diolah oleh penulisi tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variable di mana terdapat tiga variable independent yakni kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) satu variabel dependen yakni loyalitas kerja (Y), di mana kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) mempengaruhi loyalitas kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi: $y = a + bx$. berikutnya (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) mempengaruhi loyalitas kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

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

