

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1) Kinerja Pegawai

###### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Fattah (1999) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.<sup>1</sup>

Samsudin (2005) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.<sup>2</sup>

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan

---

<sup>1</sup>Rianto Rahadi, Dedi. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing 2010, hlm 1.

<sup>2</sup>*Ibid*

yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.<sup>3</sup>

Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Jones (2002) mengatakan bahwa “Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi”.<sup>4</sup>

Menurut Gibson (1997) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:<sup>5</sup>

##### **a. Faktor Individu**

Faktor individu meliputi : Kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat dan demografi seseorang.

---

<sup>3</sup>*Ibid*, hlm 2.

<sup>4</sup>*Ibid*

<sup>5</sup>Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia 2004, hlm 50.

b. Faktor Psikologis

Faktor-Faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

**c. Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson adalah:

a. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah Pekerjaan yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, untuk memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan berkerjasama dalam tim

Kemampuan bekerja sama adalah suatu kemampuan seorang untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga mencapai daya guna dan hasil sebesar-besarnya<sup>6</sup>.

## 2) Loyalitas Pegawai

### a. Pengertian Loyalitas Pegawai

Loyalitas berasal dari kata dasar “Loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat pegawai dan perusahaannya.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat. Hlm 378

<sup>7</sup>Oei, Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, Tahun 2005, hlm 190.

Menurut Hasibuan (2001), kesetiaan dapat dilihat melalui ketersediaan pegawai menjaga serta membela perusahaan baik di dalam maupun di luar pekerjaan dari ancaman orang-orang yang kurang bertanggung jawab.<sup>8</sup>

Menurut Utomo (2002), loyalitas adalah sebuah kesetiaan dan kepatuhan pegawai terhadap pimpinan yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik saja, akan tetapi lebih kepada kesetiaan non fisik seperti perhatian dan juga pikiran. Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu sendiri sangat diperlukan demi kesuksesan pergerakan roda di dalam perusahaan.<sup>9</sup>

Dari berbagai uraian definisi loyalitas di atas, maka dapat kita simpulkan bahwa loyalitas adalah suatu bentuk kesetiaan serta kepatuhan seorang pegawai terhadap pimpinan, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

#### **b. Indikator-Indikator Loyalitas Pegawai**

Berikut ini merupakan indikator loyalitas menurut Siswanto (2009):<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara 2001, hlm 94.

<sup>9</sup>B. Utomo, *Menentukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. P, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 7 (2), 2002, 171-188.*

<sup>10</sup>Bejo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja, Ancaman Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru 2009. Hlm 70

a. Taat Peraturan

Pegawai mempunyai rasa tekat agar melaksanakan semua tata tertib yang ada pada perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melakukan semua perintah dari perusahaan.

b. Tanggung jawab dalam perusahaan

Pegawai melakukan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya dengan sebaik-baiknya dan menerima semua risiko yang ada.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Adanya rasa kemauan yang tinggi untuk bekerja sama baik antar pegawai satu dengan lainnya. Tanpa adanya kerja sama antara pegawai dengan orang yang bekerja dalam organisasi tersebut, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya, dengan adanya kerjasama antara perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan target yang ditentukan.

d. Rasa memiliki terhadap perusahaan

Pegawai yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya pasti mempunyai rasa memiliki yang tinggi untuk perusahaannya tersebut. Dengan mempunyai rasa memiliki yang tinggi akan menjadikan pegawai akan lebih bertanggung jawab dan menjaga perusahaannya dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Pegawai yang mempunyai hubungan baik antar karyawan maupunatasan dapat mempengaruhi tingginya loyalitas pegawai untuk perusahandimana tempat dia bekerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Pegawai akan melakukan semua pekerjaannya dengan senang hatitanpa menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai**

Faktor yang mempengaruhi Loyalitas pegawai menurut Steers dan Potter:<sup>11</sup>

a. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi yang dimaksud yakni masa kerja, jenis kelamin,usia, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki.

b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik ini berupa identifikasi tugas, tantangan kerja, kecocokantugas dan umpan balik tugas.

c. Karakteristik desain perusahaan

Karakteristik ini diambil dari bagaimana pegawai mengambilkeputusan dalam perusahaan.

d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

---

<sup>11</sup>*Ibid*

Pengalaman yang dimaksud yakni meliputi sikap positif pegawai, rasa aman dan rasa percaya terhadap perusahaannya.

### 3) Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini di cerminkan oleh moral, kedisiplinan dan prestasi kerja.<sup>12</sup>

Menurut Luthans (2006), Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting.<sup>13</sup> Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Fathoni (2006) Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang di nikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja.<sup>14</sup>

Jadi dapat kita simpulkan apa itu kepuasan kerja dari pengertian-pengertian para ahli. Bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi sikap emosional positif atau negatif dari pegawai yang mencerminkan apakah pegawai itu menyukai

---

<sup>12</sup>*Ibid, hlm 174*

<sup>13</sup>Luthans, Fred. *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi 2006, hlm 431

<sup>14</sup>Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya manusia Cetakan Pertama*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya 2006, hlm 174.

pekerjaannya atau tidak menyukai pekerjaannya yang sudah di berikan perusahaan.

#### **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas'ud (2004) yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan gaji yang diterima
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan promosi yang dilakukan perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan dukungan dari rekan kerjanya.
4. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan perlakuan dari pimpinan.<sup>15</sup>

#### **c. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi, mengurangi perasaan stress, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain-lain. Hal-hal berikut dapat meningkatkan kepuasan kerja:<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Mas'ud, Fuad. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2004 hlm 60.

<sup>16</sup>Luthans, Fred. *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi 2006, hlm 200.

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan
- b. Memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil
- c. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka
- d. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan

#### 4) Disiplin Kerja

##### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2002), disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai mereka agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>17</sup>

Menurut Hasibuan (2004), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>18</sup>

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam

---

<sup>17</sup>Rivai, V. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2004, hlm 50.

<sup>18</sup>Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara 2004, hlm 90.

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Soedjono (2002), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu. Para pekerja datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dikatakan baik. Dalam hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Tata cara berpakaian. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c. Penggunaan alat kantor. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena terjadi kerusakan saat menggunakan perlengkapan kantor akan mengakibatkan kerugian-kerugian dan menurunkan kinerja karyawan tersebut.
- d. Ketaatan pada peraturan. Mengikuti tata cara yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti tata cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa

pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan pegawai terhadap perusahaan nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan juga meningkat.

- e. Tanggung jawab yang tinggi. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai tinggi sehingga diharapkan kinerja karyawan tinggi.<sup>19</sup>

### c. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Helmi (1996) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor yaitu:<sup>20</sup>

#### a. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

#### b. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak

---

<sup>19</sup>Soekanto, Soedjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia 2002. Hlm 55.

<sup>20</sup>Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara 2004, hlm 100.

muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

## **5) Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitiseminto (2001), lingkungan kerja adalah keadaan dimana pegawai dituntut untuk melakukan segala sesuatu yang diterimanya.<sup>21</sup>

Sedangkan Komarudin (2001), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dan psikologi sosial yang ada pada suatu organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai dalam melakukan tugasnya.<sup>22</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar karyawan saat karyawan melakukan pekerjaannya dimana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya baik lingkungan fisik maupun non fisik.

### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Basuki dan Susilowati Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

---

<sup>21</sup>Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalialia: Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia 2001, hlm 39

<sup>22</sup>Komarudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta 2001, hlm 87.

### 1. Kelengkapan Fasilitas Kerja

Kelengkapan fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### 2. Hubungan Lingkungan dengan Rekan Kerja

Hubungan lingkungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### 3. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan

termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut<sup>23</sup>

### **c. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai antara lain:<sup>24</sup>

#### **a. Warna**

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

#### **b. Kebersihan Lingkungan Kerja**

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

#### **c. Penerangan**

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar

---

<sup>23</sup>Basuki, Susilowati, *Indah. Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI. 2005 Vol. 1 No. 1. Hlm: 31

<sup>24</sup>*Ibid.*

matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah pegawai yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

f. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

g. Tata Ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Ovinda Pramana Putri (2013) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji regresi diperoleh koefisien sebesar 0,771 dan nilai hitung sebesar 9,167.<sup>25</sup>

Adhitya Yudhi Sasongko (2018) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Dong Young Tress Indonesia)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

---

<sup>25</sup>Pramana Putri, Ovinda. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang*. Skripsi, (Palembang : Universitas IBA, 2018).

kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap loyalitas karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia.<sup>26</sup>

Agam Sinaga (2018) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT Barokah Utama Karya Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada PT Barokah Utama Karya halitu ditunjukkan oleh thitung sebesar 0,605 sedangkan ttabel sebesar 2,021.<sup>27</sup>

Nita Febrina (2016) “Pengaruh Insentif dan Disiplin terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Operasional PT. Smart Tbk Perkebunan Padang Halaban Kabupaten Labuhan Batu Bara”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Operasional PT. Smart Tbk Perkebunan Pada Halaban Kabupaten Labuhan Batu Bara.<sup>28</sup>

Andromike Maineldi (2014) “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwalingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas

---

<sup>26</sup>Yudhi Sasongko, Adhitya. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Dong Young Tress Indonesia)*. Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2018).

<sup>27</sup>Agam Sinaga. *(Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT Barokah Utama Karya Medan)*. Jurnal Ilmiah Simantek Vol 2, No 1, Januari 2018.

<sup>28</sup>Febrina, Nita. *Pengaruh Insentif dan Disiplin terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Operasional PT. Smart Tbk Perkebunan Padang Halaban Kabupaten Labuhan Batu Bara*. Skripsi, (Medan : Universitas Sumatera Utara, 2016).

karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu.<sup>29</sup>

Rina Angesti Widi (2016) “Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan berdampak pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. LEC Yogyakarta)”. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. LEC Yogyakarta. Penelitian di PT.LEC diperoleh hasil koefisien parameter sebesar 0,322 dengan P-Value 0,054. Hasil variabel lingkungan kerja setuju sebesar 58,65% dan hasil pernyataan loyalitas 62,39% yang setuju.<sup>30</sup>

Novita Marlia (2010) “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung”. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Didapatangka Sig.F hitung sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat diartikan bahwahipotesis yang diajukan dapat diterima.<sup>31</sup>

Febri Furqon Artadi (2015) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari”. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan

---

<sup>29</sup>Maineldi, Andromike. (*Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*). Jurnal Ilmiah JomFekon Vol 1, No 2, Oktober 2014.

<sup>30</sup>Widi Angesti, Rina. (*Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan berdampak pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. LEC Yogyakarta)*). Jurnal Ilmiah UpajiwaDewantara Vol 2, No 1, April 2016.

<sup>31</sup>Marlia, Novita. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung*. Skripsi, (Bandar Lampung : Universitas Lampung, 2010).

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Jadi jika karyawan PT. Merapi Agung Lestari terpenuhi aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.<sup>32</sup>

Rizky Nugraha (2016) “Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali.<sup>33</sup>

Mirza Selvia (2014) “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.<sup>34</sup>

Amelia Katini (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU

---

<sup>32</sup>Artadi Furqon, Febri. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi, (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).

<sup>33</sup>Nugraha, Rizky. (*Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali*). Jurnal Ilmiah Katalogis Vol 4, No 10, Oktober 2016.

<sup>34</sup>Mirza, Selvia. (*Pengaruh Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang*). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 3, No 1, Oktober 2014.

Distribusi Wilayah I Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 0,66% dan koefisien determinasi 43,56% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>35</sup>

Bambang Swasto (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.<sup>36</sup>

Edi Madiono Sutanto (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya loyalitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>37</sup>

Agus Tunggal Saputra (2016) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sun Star Motor Cabang Negara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

---

<sup>35</sup>Katini, Amelia. (*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang I Vol 3, No 1, Oktober 2015.

<sup>36</sup>Swasto, Bambang. (*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*). Jurnal Administrasi Bisnis Vol 8, No 2, Maret 2014.

<sup>37</sup>Madiono Sutanto, Edi. (*Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya*). Jurnal Ilmiah Agora Vol 5, No 3, November 2017.

yang positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara.<sup>38</sup>

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Ovinda Pramana Putri (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan dengan uji regresi diperoleh koefisien sebesar 0,771 dan nilai t hitung sebesar 9,167	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan variabel loyalitas sebagai variabel dependent</li> </ul>

<sup>38</sup>Saputra Tunggal, Agus. (Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sun Star Motor Cabang Negara). Jurnal Ilmiah Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Vol 4, No 2, Desember 2016.

2.	Adhitya Yudhi Sasongko (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Dong Young Tress Indonesia)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap loyalitas karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel independent</li> <li>• Menggunakan variabel loyalitas sebagai variabel dependent</li> </ul>
3.	Agam Sinaga (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT Barokah Utama Karya Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan hasil t hitung 0,605 sedangkan t tabel 2,021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independent</li> <li>• Menggunakan variabel loyalitas sebagai variabel dependent</li> </ul>
4.	Nita Febrina	Pengaruh Insentif dan	Hasil penelitian ini menunjukkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel</li> </ul>

	(2016)	Disiplin terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Operasional PT. Smart Tbk Perkebunan Padang Halaban Kabupaten Labuhan Batu Bara	bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan	disiplin kerja sebagai variabel independent	insentif sebagai variabel independent • Menggunakan variabel loyalitas sebagai variabel dependent
5.	Andromike Maineldi (2014)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan	• Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independent	• Menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independent • Menggunakan variabel loyalitas sebagai variabel dependent
6.	Rina Angesti Widi	Studi Kompensasi dan Lingkungan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	• Menggunakan variabel lingkungan	• Menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independent

	(2016)	Kerja terhadap Loyalitas Karyawan berdampak pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. LEC Yogyakarta)	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan hasil koefisien parameter sebesar 0,322 dengan P-Value 0,054	kerja sebagai variabel independent	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan variabel loyalitas sebagai variabel dependent</li> </ul>
7.	Novita Marlia (2010)	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didapat angka sig.F hitung sebesar $0,000 < 0,05$	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independent</li> <li>Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan objek penelitian di CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung</li> </ul>

8.	Febri Furqon Artadi (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independent</li> <li>• Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independent</li> </ul>
9.	Rizky Nugraha (2016)	Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independent</li> <li>• Menggunakan variabel lingkungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel independent</li> </ul>

		Morowali		<p>kerja sebagai variabel independent</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependent</li> </ul>	
10.	Mirza Selvia (2014)	<p>Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independent</li> <li>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independent</li> </ul>

				<p>independent</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependent</li> </ul>	
<b>11.</b>	Amelia Katini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,66% dan koefisien determinasi sebesar 43,56%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independent</li> <li>• Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan Objek penelitian di PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta</li> </ul>
<b>12.</b>	Bambang Swasto (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel lingkungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan objek penelitian di</li> </ul>

		Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja karyawan	kerja sebagai variabel independent • Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependent	Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara
13.	Edi Madiono Sutanto (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	• Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependent	• Menggunakan variabel motivasi kerja dan loyalitas sebagai variabel independent
14.	Agus Tunggal Saputra (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan	• Menggunakan variabel kepuasan kerja	• Menggunakan variabel loyalitas sebagai

		terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sun Star Motor Cabang Negara	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	sebagai variabel independent • Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependent	variabel independent
--	--	---	---	---	----------------------

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber penelitian, 2019

### C. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Menurut Handoko (2001) apabila pegawai penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai, akan lebih baik dan akurat. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.<sup>39</sup> Kepuasan kerja akan menghasilkan loyalitas pegawai dalam bekerja itu sendiri, loyalitas pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Membentuk

---

<sup>39</sup>Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF 2001, hlm 193.

pegawai dengan loyalitas tinggi adalah tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang diteliti oleh Ovinda Pramana Putri dan Adhitya Yudhi Sasongko menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.

Berdasarkan hasil teori dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H1 = Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai**

Menurut Hermawan dan Riana (2013), Perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat absensi dan ketepatan waktu pegawai dalam pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas pegawai.<sup>40</sup> Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang diteliti oleh Agam Sinaga dan Nita Febrina menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai.

Berdasarkan dari hasil teori dan penelitian diatas yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

H2 = Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai**

Gilbert (dalam Kusumo, 2006) menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar,

---

<sup>40</sup>*Ibid*

perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan.<sup>41</sup> Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang diteliti oleh Andromike Maineldidan Rina Angesti Widi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai.

Berdasarkan dari hasil teori dan penelitian diatas yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

H3 = Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai

#### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Handoko (2001),Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkandengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerjamencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yangbiasanya tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaandan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat.<sup>42</sup> Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang diteliti oleh Novita Marlia dan Febri Furqon Artadi

---

<sup>41</sup>Maineldi, Andromike. (*Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*). Jurnal Ilmiah JomFekon Vol 1, No 2, Oktober 2014.

<sup>42</sup>Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF 2001, hlm 200.

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil teori dan penelitian diatas yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

H4 = Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

## **5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Suprayitno (2007) Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggungjawabnya.<sup>43</sup> Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang diteliti oleh Rizky Nugraha dan Mirza Selvia menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil teori dan penelitian diatas yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

H5 = Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

---

<sup>43</sup>Nugraha, Rizky. (*Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali*). Jurnal Ilmiah Katalogis Vol 4, No 10, Oktober 2016.

## **6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antarkelompok dan kelancaran komunikasi. Jika lingkungan kerjanya baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.<sup>44</sup>

Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang diteliti oleh Amelia Katini dan Bambang Swasto menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil teori dan penelitian diatas yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

H6 = Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

## **7. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Ardana (2012), bahwa pegawai mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja pegawai dapat lebih

---

<sup>44</sup>Nugraha, Rizky. (*Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali*). Jurnal Ilmiah Katalogis Vol 4, No 10, Oktober 2016.

terjamin atau meningkat dari waktu ke waktu.<sup>45</sup> Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang diteliti oleh Edi Madiono Sutanto dan Agus Tunggal Saputra menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara loyalitas terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil teori dan penelitian diatas yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

H7 = Diduga Loyalitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

### **8. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening**

Ovinda Pramana Putri dan Adhitya Yudhi Sasongko menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. Selanjutnya Novita Marlia dan Febri Furqon Artadi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian Edi Madiono Sutanto dan Agus Tunggal Saputra menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara loyalitas terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil teori dan penelitian diatas yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

H8 = Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening

---

<sup>45</sup>Saputra Tunggal, Agus. (*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sun Star Motor Cabang Negara*). Jurnal Ilmiah Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Vol 4, No 2, Desember 2016.

### **9. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening**

Agam Sinaga dan Nita Febrina menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap loyalitas pegawai. Kemudian Rizky Nugraha dan Mirza Selvia menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian Edi Madiono Sutanto dan Agus Tunggal Saputra menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara loyalitas terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil teori dan penelitian diatas yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

H9 = Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening

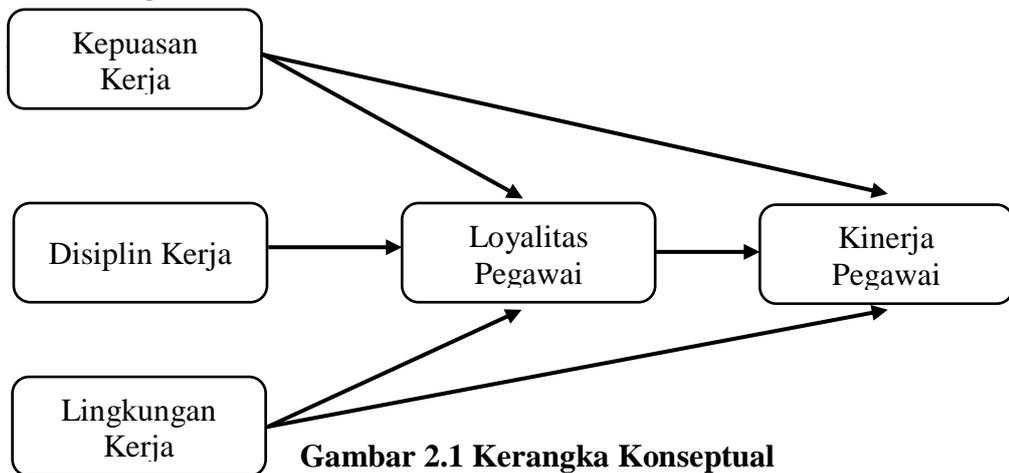
### **10. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening**

Andromike Maineldi dan Rina Angesti Widi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai. Selanjutnya Amelia Katini dan Bambang Swasto menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian Edi Madiono Sutanto dan Agus Tunggal Saputra menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara loyalitas terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil teori dan penelitian diatas yang telah dilakukan maka dapat dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut:

H10 = Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening

#### D. Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### E. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan yang bersifat sementara untuk tingkah laku, kejadian atau peristiwa yang sudah atau akan terjadi. Hipotesis disebut sebagai “dugaan” atau jawaban sementara karena masih harus diuji lagi secara empiris yang hasilnya bisa diterima atau ditolak.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis atau dugaan sementara, yaitu :

H1 = Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai

H2 = Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai

H3 = Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai

H4 = Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H5 = Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H6 = Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H7 = Diduga Loyalitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H8 = Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan Loyalitas Pegawai Sebagai Variabel Intervening

H9 = Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening

H10 = Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening