

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi dewasa ini, peran sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan di dunia usaha. Pengaruh yang sangat jelas terlihat adalah persaingan yang terjadi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Hal tersebut menyebabkan perusahaan berupaya lebih keras dan berlomba-lomba meningkatkan mutu kinerja karyawan agar menjadi lebih unggul diantara para pesaingnya serta memenangkan pasar. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai faktor utama untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah maka produktivitas perusahaan akan menurun, maka dari itu pimpinan harus mencari solusi agar kinerja karyawan semakin meningkat dan mereka mampu bekerja secara maksimal.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi, pekerjaan dapat terselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan. Menurut Wibowo (2011) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Selain itu, kinerja juga memiliki arti hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2016). Kinerja merupakan suatu hal

yang merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun fenomena yang terkait yaitu kinerja karyawan di Mitra10 Gatsu, Denpasar yang kurang baik dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan. Mitra 10 merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penjualan bahan bangunan yang berada di bawah naungan PT Catur Mitra Sejati Sentosa (CMSS) dengan merek Mitra10. Perusahaan ini adalah ritel modern pertama yang melahirkan konsep belanja bahan bangunan dan perlengkapan rumah dalam satu atap di Indonesia. Hasil observasi dan wawancara penulis dengan beberapa pelanggan yang membeli bahan bangunan di Mitra10 Gatsu menyatakan bahwa pelayanan dan kinerja dari karyawan tersebut kurang maksimal dan hal tersebut menyebabkan pelanggan merasa kecewa. Jika hal ini terus menerus terjadi, maka omzet penjualan Mitra10 akan menurun.

Loyalitas karyawan merupakan aspek penting lainnya dalam manajemen sumber daya manusia guna memajukan suatu perusahaan. Kontribusi karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam perusahaan, akan membantu meningkatkan kuantitas dan kualitas di dalam perusahaan tersebut (Lestari, 2015). Adanya loyalitas karyawan tersebut akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena dapat mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Soegandhi, 2013) loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan

karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab menurut Robbins (dalam Rahadiwati, 2013). Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

Loyalitas kerja diartikan sebagai kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2011). Menurut Rowley (2012), loyalitas adalah sikap berkomitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan para pekerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka *turnover*. Sedangkan pengertian loyalitas menurut Iqbal et. al (2015) yakni *employee loyalty can be defined as employees being committed to the success of the organization and believing that working for this organization is their best option*. Dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu komitmen karyawan untuk kesuksesan perusahaan dan percaya bahwa dengan bekerja di perusahaan ini merupakan pilihan yang terbaik.

Fenomena mengenai loyalitas karyawan di Mitra10 Gatsu yakni tingginya tingkat keluar masuk (*turn over*) karyawan dalam lima tahun terakhir. Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan lima orang bekas karyawan Mitra10 Gatsu yang menunjukkan bahwa masa kerja mereka hanya berkisar satu tahun. Hal ini sangat menghambat kemajuan perusahaan karena

perusahaan banyak menghabiskan waktu dan biaya untuk pelatihan kepada karyawan baru. Selain itu, dengan masuknya karyawan baru secara berkala dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan karena lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Hal tersebut mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk produktivitas suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Kemudian, setelah mempengaruhi kinerja, hal tersebut akan mempengaruhi loyalitas karyawan (Gunawan, 2014). Sedangkan, menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Adapun fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja pada karyawan Mitra10 Gatsu, yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Mitra10 Gatsu Denpasar, Adi Martawan menyatakan bahwa seringkali terjadi kendala komunikasi antara karyawan dengan atasan yang menyebabkan penurunan kinerja. Adi menambahkan bahwa ketika salah satu

karyawan mendapat tugas di luar kota atau luar negeri, kemudian terdapat penawaran harga oleh pelanggan sehingga hal tersebut harus didiskusikan dengan atasan yang ada di Bali. Namun hal tersebut kerap menimbulkan miskomunikasi sehingga pelanggan merasa kecewa dan tidak berniat membeli bahan bangunan dari Mitra10. Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan di lingkungan kerja di Mitra10 khususnya hubungan antar karyawan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) pada 40 pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Utara. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana, yang menunjukkan hasil koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, tidak dijelaskan persentase signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA tersebut. Hasil menyebutkan bahwa kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Utara sudah baik, namun ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan seperti lingkungan sosial karyawan dan lingkungan fisik seperti temperatur udara, sanitasi lingkungan dan prasarana yang mendukung, sehingga pegawai dapat memaksimalkan pekerjaan.

Kemudian hasil yang sama juga disebutkan oleh Sari & Karnadi (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Semen Baturaja. Secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 53,5% terhadap variabel

loyalitas karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja sebagai tempat karyawan tersebut bekerja berdampak pada kesetiaan karyawan untuk mengabdikan pada perusahaan. Sedangkan, pengaruh sebesar 46,5% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lainnya yang sebesar 46,5% menjadi kekurangan dari penelitian Sari dan Karnadi (2019).

Berikutnya, hasil penelitian oleh Putra dan Sriathi (2019) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel. Koefisien determinasi menyebutkan hasil sebesar 64.6% Loyalitas Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) dan Kompensasi (X3). Hasil penelitian yang sama menurut Mamesah (2016) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado". Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Serta secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPP RRI Manado. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Purba (2017) juga menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)". Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT.

Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Hal ini menarik penulis untuk meneliti lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan loyalitas karyawan Mitra10 Gatsu Denpasar.

## **1.2 Pokok Permasalahan**

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mitra10 Gatsu Denpasar?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Mitra10 Gatsu Denpasar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan pokok permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitra10 Gatsu Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Mitra10 Gatsu Denpasar.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini dapat dibagi menjadi kegunaan secara akademis dan praktis adalah sebagai berikut.

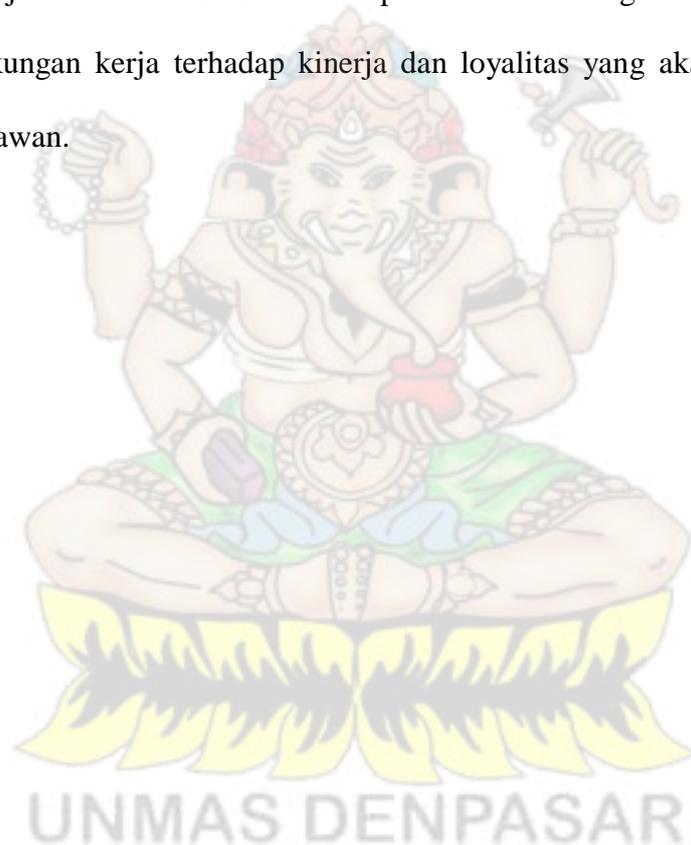
- 1) Manfaat Akademis

Manfaat penelitian ini secara akademis yaitu dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, serta digunakan sebagai penerapan

teori yang didapat di bangku kuliah khususnya pada Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 2) Manfaat Praktis

Manfaat ini secara praktis yakni dapat dijadikan sebagai acuan bagi pihak manajemen Mitra10 Gatsu Denpasar untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja dan loyalitas yang akan diberikan oleh karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai *grand theory*. Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

*Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai

kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Luneburg, 2011)

Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Anggaran merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi/instansi untuk dapat menjalankan kegiatan operasional organisasi/instansi tersebut. Anggaran adalah pedoman kegiatan organisasi/instansi dalam bentuk keuangan yang mengandung aktivitas selama satu periode tertentu dan juga merupakan tujuan dari organisasi tersebut (Sari dan Yanti, 2015). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* keberhasilan kinerja penyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan spiritual sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

#### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Gibson dalam Amins (2012:41), mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Moehariono (2012:95), menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2014:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

## **2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Simanjatak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b) Pendidikan
- c) Keterampilan
- d) Manajemen kepemimpinan
- e) Tingkat penghasilan
- f) Gaji dan kesehatan
- g) Jaminan sosial
- h) Iklim kerja
- i) Sarana dan prasarana
- j) Teknologi
- k) Kesempatan berprestasi

### 3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suyadi Prawirosentono (2015), indikator kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator kinerja menurut Prawirosentono (2015) meliputi :

- a) Jumlah hasil pekerjaan

Tingkat produktivitas karyawan, hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.

b) Kualitas pekerjaan

Kualitas atau hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.

c) Pengetahuan atas tugas

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

d) Kerjasama

Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

e) Tanggung jawab

Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

f) Sikap kerja

Kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

g) Inisiatif

Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.

#### h) Keterampilan Teknis

Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

### 2.1.3 Loyalitas Karyawan

#### 1) Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Sementara itu, menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Widodo (2015) pengertian loyalitas merupakan pengabdian seorang karyawan kepada tempatnya bekerja untuk terus berkarya dalam suatu periode yang lama.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan dan karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan karena adanya rasa memiliki yang kuat.

## 2) Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto Saydam dalam Kurniawan (2015) mengemukakan indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :

### a) Taat terhadap peraturan

Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan

### b) Bertanggung jawab

Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain

### c) Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi

Selalu melakukan tugas dengan penuh keihlasan tanpa merasa dipaksa.

### d) Jujur

Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

## 2.1.4 Lingkungan Kerja

### 1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010).

Menurut Supardi dalam Nurhaida (2010), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, lingkungan kerja harus bersifat kondusif sehingga dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal dan produktif

## **2) Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik (Novita, 2013). Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Seseorang bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, orang tersebut juga membutuhkan bantuan orang lain. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori yakni:

- a) Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

### 3) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015:108) adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

- b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

- c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

- d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya

f) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

### **2.1.5 Hubungan Antar Variabel**

#### **1) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Mamesah (2016) mengungkapkan pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dari sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya (Prakoso, 2014).

Sofyan (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA” menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. Hasil temuan penelitian tersebut juga

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2012) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

Hasil temuan Ningrum (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sukun Malang” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Sukun Malang. Hasil tersebut juga diperkuat oleh penelitian Putra (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naraya Telematika Malang.

## **2) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan**

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dimana secara tersirat jika lingkungan kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik (Putra, 2019). Berdasarkan hasil penelitian Purba (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kandis” menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Semen Baturaja

(Persero) Site Baturaja. Penelitian tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paratama (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar.

Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang.

## **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Di Mitra10 Gatsu Denpasar” telah dilakukan kajian terhadap penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini. Adapun penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut.

- 1) Penelitian oleh Mamesah (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada LPP RRI Manado. Menggunakan Metode pengumpulan data yang terdiri dari: observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa : 1) Lingkungan kerja, disiplin kerja dan

loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado, 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4) Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian Mamesah (2016) yaitu meneliti tentang lingkungan kerja dan loyalitas kerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Sementara perbedaannya adalah penelitian saat ini mengganti aspek disiplin kerja menjadi aspek kinerja karyawan sebagai indikator, serta tempat dan waktu yang berbeda.

- 2) Penelitian oleh Sofyan (2013) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Jumlah sampel sebanyak 59 orang karyawan BAPPEDA. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Sofyan (2013) adalah lokasi dan obyek yang diteliti, serta penambahan indikator loyalitas kerja karyawan.
- 3) Penelitian oleh Putra (2019) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan". Penelitian

ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Inna Bali Heritage Hotel. Penelitian ini menggunakan metode observasi, kuesioner, serta wawancara. Penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu pengambilan sampel yang merupakan berasal semua anggota dalam populasi. Maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak total 70 orang karyawan di Inna Bali Heritage Hotel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian Putra (2019) adalah sama-sama menggunakan aspek lingkungan kerja tolak ukur loyalitas karyawan di sebuah perusahaan. Sementara, perbedaannya yaitu tempat penelitian yang berbeda serta penambahan indikator kinerja.

- 4) Penelitian oleh Hidayat (2012) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang, 2) untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang, 3) untuk mengetahui dan membuktikan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan

analisis regresi, dengan pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Hasil penelitian ini adalah 1) ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Lumajang. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti tentang pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Hidayat (2012) adalah lokasi dan obyek yang diteliti, serta terdapat sedikit perbedaan pada indikator seperti disiplin dan motivasi kerja dengan loyalitas karyawan.

- 5) Penelitian oleh Ningrum (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Sukun. Dalam penelitian ini data penelitian yang dilakukan dikumpulkan melalui proses observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara dengan pihak terkait, teknik analisis data deskriptif kuantitatif model regresi. Jumlah sampel sebanyak 43 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar, artinya variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah memiliki kesamaan dalam meneliti

tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Ningrum (2014) adalah lokasi dan obyek yang diteliti, serta adanya indikator loyalitas.

6) Penelitian oleh Putra (2013) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang. Serta mengetahui dan menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi lokasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif model regresi. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah menggunakan indikator lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Putra (2013) adalah lokasi dan obyek yang diteliti, serta ada tambahan indikator loyalitas.

7) Penelitian oleh Yunanda (2012) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)". Penelitian

ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air. Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi lokasi, kuesioner dengan jumlah 50 responden, dan wawancara dengan pihak terkait. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan model regresi. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti mengenai pengaruh yang terjadi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Yunanda (2012) adalah perbedaan indikator tambahan antara loyalitas karyawan dengan loyalitas karyawan, lokasi dan obyek yang diteliti.

- 8) Penelitian oleh Purba (2017) berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas

karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab.Kandis. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan cara wawancara dengan pihak terkait, kuesioner dengan sampe sebanyak 25 karyawan, dan kepustakaan. Menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif model regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di sebuah perusahaan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Purba (2017) adalah perbedaan indikator tambahan yaitu indikator kompensasi, lokasi dan obyek yang diteliti.

- 9) Penelitian oleh Widi (2018) dengan judul “Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui kebenaran kompensasi, lingkungan kerja karyawan dan loyalitas karyawan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi secara langsung, kuesioner dengan 37 responden, wawancara, dan kepustakaan. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kuantitatif model analisis jalur dengan PLS. Hasil dari penelitian ini adalah H2, H6 dan H7 terbukti dan signifikan dengan perolehan nilai koefisien parameter positif dan nilai *P-Value* < 0,05. Kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas secara simultan signifikan mempengaruhi kinerja. H1, H3, H4 dan H5 tidak terbukti dan tidak signifikan dengan hasil perolehan koefisien parameter positif dengan nilai

*P-Value* >0,05. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti menggunakan indikator lingkungan kerja, kinerja dan loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Widi (2018) adalah penggunaan analisis jalur dan program PLS, lokasi dan obyek yang diteliti.

- 10) Penelitian oleh Ramadhani (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas karyawan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan)”. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel *intervening* dan terhadap variabel dependen agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan perusahaan dan dapat berguna sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini data yang ada dikumpulkan melalui cara observasi, penyebaran kuesioner, dan kepustakaan. Menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan model *path analysis*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Hasil dari penelitian ini adalah pada penelitian ini lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan, maka langkah manajerial dalam membina dan mengelola suasana kerja agar loyalitas yang tidak dapat tercipta melalui lingkungan kerja fisik secara langsung dapat terjadi dengan pengelolaan emosi, *job rotation* dan pengakuan diri terhadap karyawan yang dilakukan oleh pimpinan terkait dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik. Persamaan

dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti tentang bagaimana pengaruh dari sebuah lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di sebuah perusahaan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Ramadhani (2017) adalah adanya indikator diluar penelitian saat ini yaitu kompensasi, loyalitas karyawan, lokasi dan obyek yang diteliti.

- 11) Penelitian oleh Pradana (2015) berjudul "Analisis Pengaruh Loyalitas karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)". Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Kota Semarang. Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan cara wawancara, dan penyebaran kuesioner sebanyak 50 responden. Menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan model regresi. Hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan daripada variabel loyalitas karyawan dan loyalitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Indonesia Kota Semarang akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan jika karyawan merasa puas dan senang dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti tentang lingkungan kerja, loyalitas karyawan dan kinerja. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Pradana (2015) adalah adanya indikator diluar penelitian saat ini yaitu loyalitas karyawan, lokasi dan obyek yang diteliti.

12) Penelitian oleh Sari (2019) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang terdiri dari 32 orang karyawan, wawancara dengan pihak terkait dengan penelitian, dan kepustakaan. Menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan model regresi didalam SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa hubungan variabel X1 dan X2 terhadap Y terdapat hubungan positif signifikan yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 64,7% dan lingkungan kerja non fisik (X2) lebih berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 40,5%. nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,731 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,535 yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 53,5% terhadap variabel loyalitas karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja, sisanya sebesar 46,5% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian ini. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah meneliti tentang bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Sari (2019) adalah tidak adanya indikator kinerja, lokasi dan obyek yang diteliti.