

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2020). Sedangkan (Sedermayanti, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikisnya berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan. (Mangkunegara, 2017), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

(Marwansyah, 2019), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang dilakukan melalui fungsi perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan Industrial.

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien untuk

mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup proses pemanfaatan potensi fisik dan psikologis tenaga kerja secara manusiawi, dan melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasikan, pelaksanaan, dan pengawasan dalam pengadaan dan pengembangan tenaga kerja. Dengan demikian, tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2020), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*), merupakan proses penyusunan rencana secara tepat dan optimal guna memenuhi kebutuhan perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), merupakan proses mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, integrasi antar bagian, serta koordinasi di dalam perusahaan.
3. Pengarahan (*Directing*), merupakan kegiatan mengendalikan seluruh karyawan, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Pengendalian (*Controlling*), merupakan proses mengarahkan dan mengawasi seluruh karyawan untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan perusahaan serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5. Pengadaan (*Procurement*), merupakan proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan pengasuhan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*), merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui program pendidikan serta pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini.
7. Kompensasi (*Compensation*), merupakan pemberian imbalan, balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*), merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan Perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*), merupakan kegiatan yang membantu memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, serta memastikan mereka tetap bekerja sampai pensiun.
10. Kedisiplinan (*Dicipline*), merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan menjadi kunci tercapainya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan maksimal.
11. Pemberhentian (*Separation*), merupakan putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberitahuan ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam mengelola anggota organisasi, melalui sistem perencanaan, penempatan karyawan, pengembangan, manajemen karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja.

2.1.2 Gaji

1. Pengertian Gaji

Gaji merupakan imbalan atau kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji biasanya dinyatakan dalam bentuk uang dan dibayarkan secara berkala, seperti mingguan atau bulanan. (Kadarisman, 2016) mendefinisikan gaji merupakan imbalan berupa uang yang diterima oleh karyawan atau sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sedangkan (Larasati, 2018) menyatakan bahwa gaji secara umum merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan dan pada umumnya gaji dibayarkan secara rutin per bulan.

Sesuai dengan (Mulyadi, 2016), mengatakan bahwa gaji secara umum merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajerial. Dan dibayarkan secara rutin per bulan.

Gaji yang adil dan sesuai dengan standar industri dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan gaji mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan atau instansi

tempat mereka bekerja. Selain itu gaji juga berperan penting dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Karyawan yang merasa aman secara finansial cenderung lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya

2. Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan pemberian gaji menurut Rivai sebagaimana yang dikutip Kadarisman (2012:340, dalam Ubaidillah et al., 2022) yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama, karyawan bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan baik, sementara pihak perusahaan memiliki kewajiban membayar upah sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui bersama.
2. Kepuasan Kerja, pemberian gaji dapat membantu memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, hingga harga diri karyawan, sehingga mereka merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya.
3. Pengadaan Efektif, penetapan skema gaji yang kompetitif akan mempermudah perusahaan dalam menarik tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Motivasi, gaji yang memadai memudahkan manajer atau pimpinan dalam memberikan dorongan atau motivasi kerja kepada karyawan.
5. Stabilitas karyawan, dengan adanya program gaji yang berlandaskan pada asas wajar dan layak serta konsistensi eksternalnya bersifat kompetitif, maka stabilitas karyawan atau pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
6. Disiplin, dengan gaji yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin membaik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh, dengan program yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis, jika struktur gaji bersaing secara eksternal dan berdasarkan atas keadilan, maka risiko perpindahan karyawan ke perusahaan sejenis dapat ditekan.
9. Pengaruh pemerintah, jika program gaji sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku, maka campur tangan pemerintah dapat dihindari.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaji

(Hasibuan, 2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaji yaitu :

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan kerja (permintaan) maka gaji yang diberikan relatif kecil. Namun sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan kerja, maka gaji yang diterima akan semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat gaji akan semakin besar. Namun sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin kecil maka tingkat gaji relatif kecil.
3. Serikat buruh/Organisasi karyawan, jika serikat buruh kuat maka tingkat gaji akan semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat gaji relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan, Jika produktivitas kerja karyawan baik maka gaji akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk dan sedikit maka gajinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak seenaknya menentukan besaran balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi Masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya hidup/ *Cost Of Living*, jika biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat upah semakin tinggi. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah relatif kecil. Seperti di Balikpapan lebih besar dari Banjarmasin, karena Tingkat biaya hidup di Balikpapan lebih besar dari pada di Banjarmasin.
7. Posisi jabatan karyawan, karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan memperoleh gaji yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji yang lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji yang besar.
8. Pendidikan dan Pengalaman kerja, jika Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena keterampilan dan kemampuannya semakin baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gajinya kecil.

9. Kondisi perekonomian Nasional, apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi tenaga kerja penuh (*full employment*). Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka Tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).
10. Jenis sifat pekerjaan, jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit berisiko (finansial keselamatan) , dan upah/imbalan tinggi karena membutuhkan keterampilan dan ketepatan. Namun jenis dan sifat pekerjaannya sederhana, dengan risiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat gaji/balas jasa relatif rendah.

4. Indikator Gaji

Berdasarkan pendapat Kurniawati (2013:9, dalam Ratnasari & Mahmud, 2020), indikator yang terdapat pada gaji yaitu :

1. Kelayakan, gaji yang diterima karyawan harus memadai dan layak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan agar dapat terpenuhi kebutuhannya dan tingkat yang relatif standar, penentuan jumlah gaji bergantung pada batas upah minimal regulasi pemerintah serta kesesuaian standar eksternal yang berlaku.
2. Motivasi kerja, gaji yang diterima karyawan seharusnya dapat mampu memicu motivasi mereka dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap penghasilan dan fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Sedangkan (Suntoyo, 2015 dalam Najib et al., 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Secara fisik lingkungan dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan dan kerja sama. Baik fisik dan non fisik meliputi kedisiplinan dan kerja sama.

Lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam mendukung aktivitas berbagai karyawan. (Estiana et al., 2023) menyatakan, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kantor yang bersih, ventilasi udara yang baik, penerangan cahaya yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan, serta hubungan antar karyawan dengan pimpinan).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada segala aspek di sekitar pekerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Ini mencakup faktor-faktor fisik seperti suhu, kelembaban, ventilasi, dan penerangan serta aspek non fisik seperti kebersihan dan fasilitas pendukung. Lingkungan kerja penting untuk mencapai tujuan Perusahaan dan mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah Perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh para pemimpin, karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat berpengaruh positif pada efektivitas dan produktivitas karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66 dalam Danisa et al., 2023) dibagi dua kategori, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a) Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
- b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c) Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

- a) Pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas atau mendesak akan memberikan tekanan dan stres pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.
- b) Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja.
- c) Frustrasi, frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi bagi karyawan.
- d) Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja.
- e) Perselisihan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi Ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu mudah terjadinya konflik dalam komunikasi, ;'kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain : persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Afandi (2018:18, dalam Danisa et al., 2023), mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Pencahayaan, ketika cahaya dipancarkan dengan cukup dan akurat, karyawan bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan bekerja lebih efisien dengan lebih sedikit ketegangan mata.
2. Warna, ini adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna mempengaruhi kondisi mental karyawan, menggunakan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan lain di dalam ruangan akan membantu karyawan bekerja dengan Bahagia dan damai.
3. Udara, faktor udara ini sering kali dihubungkan dengan suhu, sirkulasi udara, dan jumlah uap air di udara.
4. Suara, untuk mengatasi terjadinya kebisingan perlu ditempatkan peralatan yang mengeluarkan suara keras seperti mesin tik, telepon, tempat parkir kendaraan, dll. Di area khusus, agar tidak mengganggu karyawan lain yang sedang menjalankan tugas.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaan saat dia bekerja.

2.1.4 Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi menjadi sulit ketika di analisis dalam banyak hal. Riyanti (2017:6) mengemukakan dalam (Molo, 2023), bahwa loyalitas kerja karyawan merupakan tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan sepenuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap Perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

(Hasibuan, 2021), menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan (Suhendi, 2017), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap Perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis, dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat dan tanggung jawab serta ketersediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. (Runtu, 2020), menjelaskan bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh :

1. Karakteristik Pribadi, karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, Tingkat Pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, stres kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.
3. Karakteristik Desain Perusahaan, untuk internal Perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab Perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari Perusahaan, pengalaman adalah internalisasi individu terhadap Perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh Perusahaan.

3. Manfaat Loyalitas Karyawan

(Runtu, 2020), menyebutkan manfaat dari loyalitas kerja karyawan yaitu:

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

4. Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas menurut Hasibuan (2014, dalam (Siburian, 2021)

yaitu :

1. Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku dan menaati perintah kerja yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta berkomitmen untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan.
2. Tanggung jawab, tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, serta berani mengambil risiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.
3. Pengabdian, pengabdian adalah kontribusi berupa pemikiran, pendapat, atau tenaga yang mencerminkan kesetiaan, kasih sayang, penghormatan, atau satu ikatan dan semua itu dilakukan karyawan dengan tulus kepada perusahaan.
4. Kejujuran, kejujuran adalah sikap atau karakter yang harus dimiliki oleh karyawan yang menyatakan sesuatu dengan sebenar-benarnya dan apa adanya, tanpa menambah atau mengurangi serta mencerminkan keselarasan antara ucapan dan tindakan. Karyawan harus jujur terhadap diri sendiri, atasan, bawahannya, serta perjanjian yang ada dalam menjalankan tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

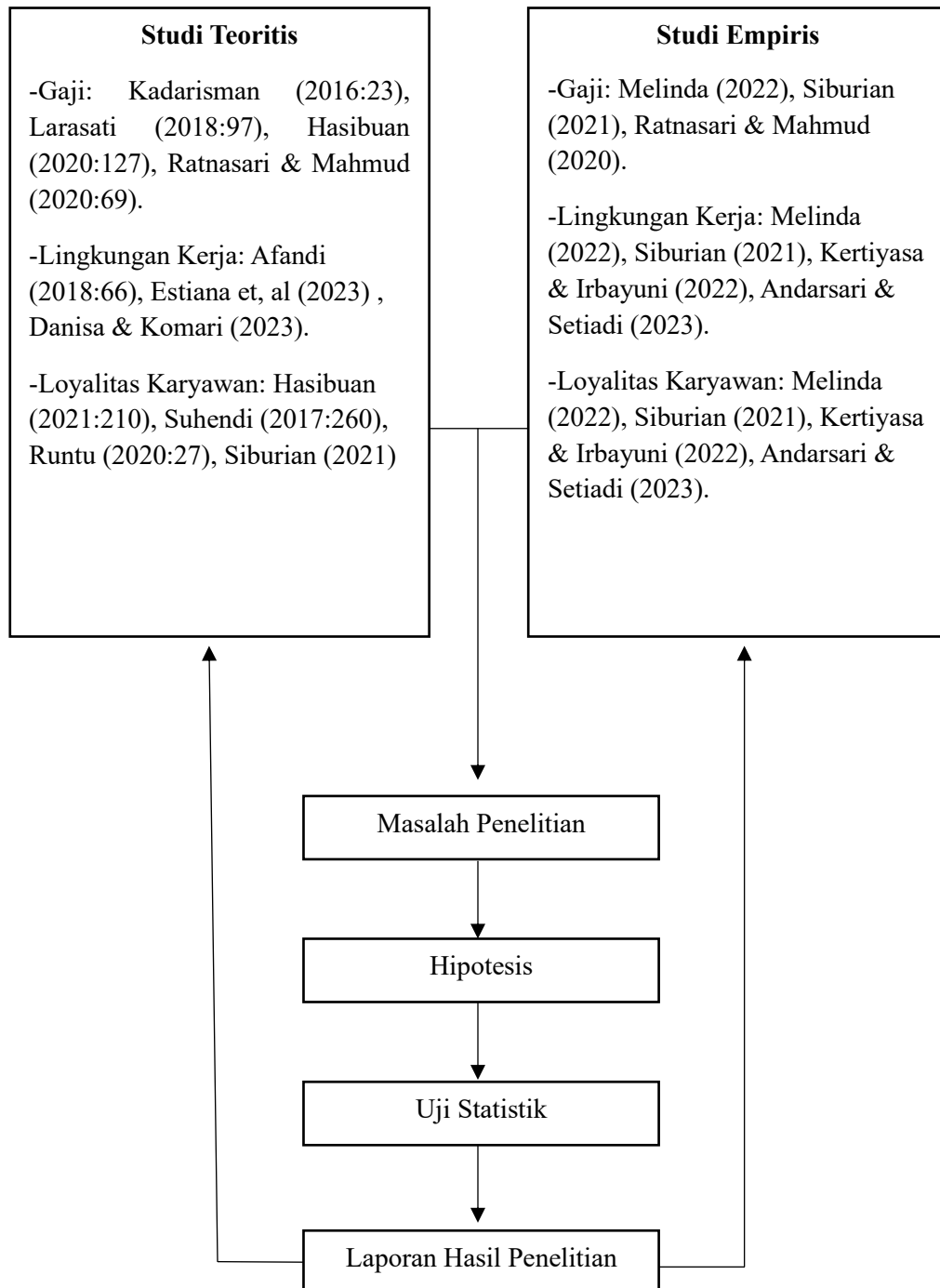
No.	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1.	(Melinda, 2022)	Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: Gaji (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Y). Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Gaji dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, Pengaruh yang diberikan oleh variabel gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 56,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.	<p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang sama Gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas Karyawan (Y). - Menggunakan metode kuantitatif. - Instrumen berupa kuesioner skala Likert. - Uji Analisis menggunakan regresi berganda, uji F, Uji T, Uji determinasi (R²). <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian Kedai Tuuk Tea di Papopo. - Jumlah responden 20 orang.
2.	(Ratnasari & Mahmud, 2020)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan	Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa Gaji dan insentif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Gaji dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.	<p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan pendekatan kuantitatif - Teknik pengumpulan data kuesioner skala Likert. - Sama-sama menggunakan uji dominasi dilakukan berdasarkan nilai Standardized Beta. <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas berbeda X2 Insentif dan variabel terikat berbeda Kinerja Karyawan. - Lokasi penelitian PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. - Sampel 40 orang bagian produksi dari total karyawan 110. - Hasil insentif paling dominan.

3.	(Kertiyasa & Irbayuni, 2022)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya lingkungan kerja dan kompensasi yang baik akan menciptakan loyalitas karyawan yang kuat pada masing-masing karyawan.	<p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas X1 Lingkungan kerja , variabel terikat loyalitas karyawan. - Menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data kuesioner skala likert. - Temuan dominan lingkungan kerja berpengaruh lebih besar dibanding kompensasi. <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas X2 Kompensasi. - Lokasi penelitian PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. - Teknik analisa SEM-PLS menggunakan SmartPLS bukan SPSS. - Jumlah responden 38 karyawan tetap.
4.	(Siburian, 2021)	Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mas Agung Mulia Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan.	<p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sama-sama meneliti pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. - Metode penelitian kuantitatif. - Pengumpulan data melalui kuesioner skala likert. <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian PT. Mas Agung Mulia Medan. - Jumlah responden 30 orang.
5.	(Andarsari & Setiadi, 2023)	<i>The Impact of Working Environment on Employee</i>	Hasil penelitian ini, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.	<p>Persamaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel

		<i>Loyalties with Job Satisfaction as an Intervening Variable</i>	Lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan berkembang secara optimal dengan imbalan yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memberikan tenaga dan waktunya untuk organisasi.	<p>bebas dan variabel terikat loyalitas karyawan.</p> <p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian kajian pustaka (literatur review), bukan penelitian lapangan. - Menambahkan variabel intervening kepuasan kerja. - Penekanannya lebih pada faktor-faktor lingkungan kerja (fisik, psikologis, sosial).
--	--	-------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data diolah, 2025

2.3 Kerangka Berpikir



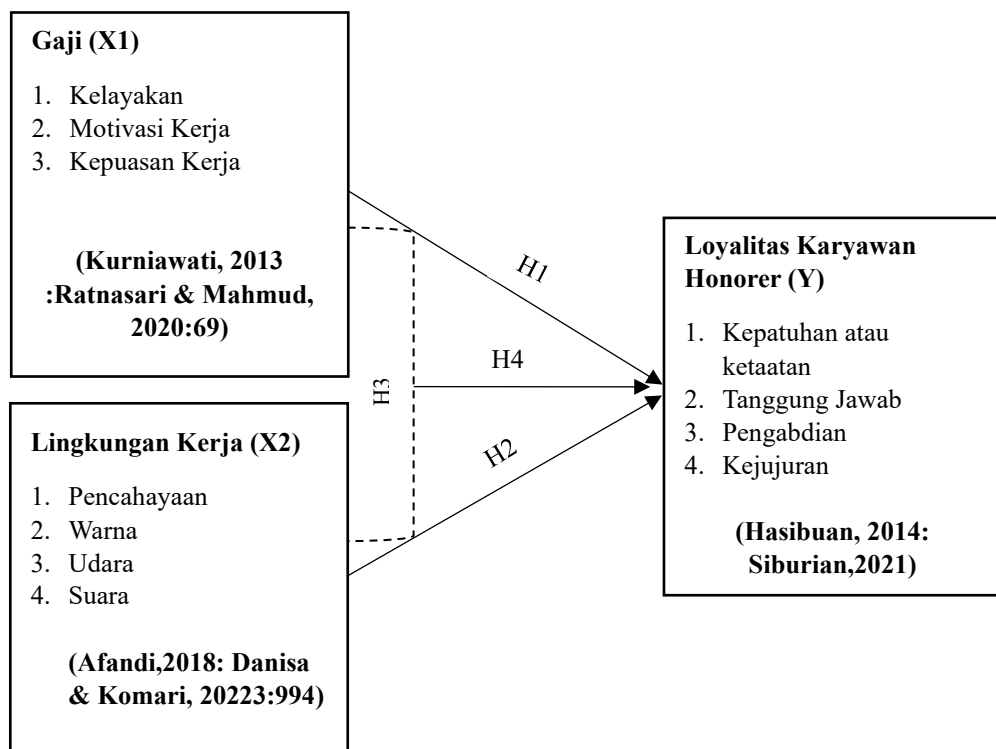
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, diharapkan dapat mendeskripsikan alur dari studi teoritis dan empiris yang dilakukan, yang pada akhirnya akan mengidentifikasi masalah penelitian yang dirumuskan dalam hipotesis-hipotesis dan kemudian akan diuji secara statistik untuk menghasilkan laporan hasil penelitian.

2.4 Kerangka Konseptual

Dari beberapa definisi yang sudah dikemukakan di atas, maka kerangka konseptual yang berdasarkan rumusan masalah Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan honorer.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

Keterangan:

—————▶ : Berpengaruh secara parsial

-----▶ : Berpengaruh secara simultan

2.5 Hipotesis

(Sugiyono, 2019) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan dengan kerangka konseptual di atas, maka dapat diketahui hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga Gaji Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan Honorer.

H2: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan Honorer.

H3: Diduga Gaji dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan Honorer.

H4: Diduga terdapat salah satu variabel gaji atau lingkungan kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan honorer pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.