

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Teori

##### 2.1.1 Teori Pertukaran Sosial

Berdasarkan jurnal yang diterbitkan oleh Danang Suntoyo (2022), teori pertukaran sosial adalah perubahan sosial sebagai sebuah proses pertukaran negosiasi antar pihak, yang berarti jika seseorang merasakan bahwa perkerjaannya tidak di apresiasi dengan baik, akan membuat karyawan tersebut tidak loyal terhadap organisasi ataupun perusahaan. Berdasarkan teori yang di kemukakan oleh George C. Homans ini, seorang individu akan berusaha memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan pengorbanan yang akan dilakukan dalam suatu hubungan. (Blau, 2020)

Teori ini memiliki 4 prinsip utama, persepsi, setiap orang memiliki persepsi sendiri tentang nilai penghargaan serta pengorbanan dalam suatu hubungan. Perbandingan, setiap individu akan membandingkan hubungan mereka dengan hubungan lainnya yang mereka miliki dengan hubungan ideal mereka. Kepuasan, kepuasan ditentukan oleh perbedaan antara penghargaan yang diterima dan pengorbanan yang diberikan. Keselimbangan, dimana individu berusaha untuk mencapai keselimbangan antara penghargaan dan pengorbanan dalam hubungan. (Blau, 2020).

Teori Pertukaran Sosial memberikan landasan yang kuat untuk memahami interaksi antarindividu dalam konteks organisasi. Teori ini menekankan bahwa individu cenderung untuk saling bertukar sumber daya dengan tujuan mencapai keseimbangan antara keuntungan yang mereka dapatkan dan pengorbanan yang mereka lakukan. Dalam lingkungan kerja, karyawan dapat dipandang sebagai aktor dalam jaringan pertukaran yang saling memberikan informasi, dukungan, dan kerjasama. Komunikasi efektif antar karyawan menjadi salah satu elemen krusial dalam dinamika ini. Ketika karyawan mampu berkomunikasi secara ramah tamah, mereka bukan saja menambahkan derajat produktif, namun juga mendukung satu sama lain secara emosional dan profesional.

Kemampuan komunikasi yang baik antar karyawan tidak hanya memperkuat hubungan kerja tetapi juga menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan dihargai. Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan dapat lebih mudah membagi informasi, menyelesaikan masalah bersama, dan mengembangkan ide-ide baru. Hal ini tidak hanya memperkuat kepuasan kerja mereka tetapi juga meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa didukung dan diperhatikan dalam komunikasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendorong dan memfasilitasi komunikasi yang efektif di antara karyawan sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja dan membangun ikatan yang kuat di antara anggota tim.

## **2.1.2 Loyalitas Karyawan**

### **2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas berarti karyawan bersedia akan kemampuan, keterampilan, pemikiran serta waktu yang akan diluangkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dapat tercermin dari kontribusi dalam kegiatan perusahaan, akan tetap mendukung, bertahan, dan tetap setia terhadap perusahaan dalam situasi maupun kondisi apapun. Loyalitas karyawan merupakan poin penting bagi instansi dengan alasan hal tersebut mencerminkan perilaku psikologi pekerja dengan cara tetap setia terhadap perusahaan dalam kondisi baik atau buruk (Mahayuni

### **2.1.2.2 Indikator Loyalitas Karyawan**

Menurut N. A. Dewi et al., (2020), mengatakan bahwa indikator yang dapat mengukur loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan

Ketaatan merupakan salah satu nilai penting dalam loyalitas karyawan. Karyawan yang taat terhadap peraturan perusahaan menunjukkan janji bagi pekerjaan serta kewajiban mereka. Ketaatan tersebut dapat membawa berbagai manfaat, buat pegawai terkait ataupun buat instansi secara utuh.

## 2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sebuah poin utama yang harus dipunyai tiap karyawan. Karyawan yang bertanggung jawab memiliki komitmen perihal penyelesaian kewajiban yang diberikan mengikuti waktu yang ditentukan serta menyesuaikan ditetapkannya standar.

## 3. Pengabdian

Pengabdian dengan menjadikan perusahaan tempat bekerja sebagai tempat untuk menghabiskan masa karir. Karyawan yang memiliki pengabdian ini menunjukkan komitmen mereka untuk jangka panjang dan ingin berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Sikap ini dapat membawa berbagai manfaat, buat pegawai terkait ataupun buat instansi secara utuh.

## 4. Kejujuran

Kejujuran merupakan poin utama yang harus dipunyai tiap pegawai. Kejujuran dalam bekerja berarti mengerjakan kewajiban secara ringan hati tanpa paksaan tanpa menyimpangkan hak milik. Karyawan yang jujur akan menunjukkan integritas dan moralitas yang tinggi, yang dapat membawa berbagai manfaat, buat pegawai terkait ataupun buat instansi secara utuh.

Dapat disimpulkan bahwa Loyalitas karyawan dipahami melalui indikator yang mencakup berbagai aspek, seperti ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, serta kejujuran yang di berikan oleh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. (A. A. P., & Dewi A. S. K., 2020). Menurut Andi & Rumengan, (2021), Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai sikap menyenangkan secara emosional dan mencintai pekerjaan. Loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat tercermin dalam kesediaan karyawan untuk menggunakan keahlian, kemahiran, pemikiran, serta dibutuhkannya periode dalam pencapaian misi instansi. Loyalitas karyawan besar mampu memberikan akibat baik bagi organisasi, dengan berupa peningkatan kinerja, ketahanan pegawai, serta citra instansi agar dianggap bagus di mata masyarakat (Andi & Rumengan, 2021).

Menurut Rajput (2022), Loyalitas karyawan adalah kesediaan untuk tetap bersama dalam perusahaan. Loyalitas karyawan dinilai sebagai atribut yang dinilai positif (Giovanni & el, 2022). Loyalitas karyawan dapat dicerminkan dengan komitmen pekerja bagi perusahaan, komitmen tersebut bisa terbentuk dari adanya komponen instansi ataupun milik seseorang

(Paratama & Utama, 2023) Dengan adanya loyalitas karyawan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki (Andi & Rumengan, 2021).

Menurut penyampaian sebelumnya, bisa diambil kesimpulan yaitu loyalitas merupakan bentuk kesetiaan pekerja terhadap perusahaan berupa menjalankan kewajiban yang diberikan perusahaan. Loyalitas pegawai berperan pada peningkatan kinerja karyawan.

### **2.1.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Menurut Tesalonica et,al (2020), faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, antara lain :

1. Kompensasi
2. Lingkungan Kerja
3. Pengembangan Karir
4. Pengalaman Kerja
5. Gaya Kepemimpinan
6. Komunikasi Kerja

## **2.1.3 Komunikasi Kerja**

### **2.1.3.1 Definisi Komunikasi Kerja**

Komunikasi kerja merupakan satu cara pertukaran pengetahuan atau pemahaman berupa informasi atau gagasan antar individu, bukan saja lewat perkataan namun diikuti oleh ekspresi wajah, intonasi, ataupun yang lainnya. Komunikasi di area bekerja dianggap sebagai aspek dalam memberi pengaruh loyalitas karyawan (Galih et al., 2022). Menurut Andi & Rumengan, (2021), Komunikasi kerja adalah proses penyampaian pendapat melalui seorang individual ke lawan bicara oleh maksud untuk dapat mengubahkan perilaku. Komunikasi merupakan elemen penting dalam hubungan antar individu dalam area bekerja dengan asumsi mampu memberi pengaruh efektivitas tim, produktivitas, kepuasan bekerja, dan loyalitas karyawan. Komunikasi dalam bekerja dengan nilai positif mampu menumbuhkan lingkungan bekerja harmonis serta produktif. Komunikasi kerja penting untuk dimiliki karyawan agar hubungan yang tercipta menjadi terbuka. Dengan adanya komunikasi kerja yang efektif, karyawan dapat merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam bekerja (Muhammad Bima Athalla & Evi Sofia, 2023). Bagi pegawai dengan terdapatnya interaksi secara leluasa mampu memunculkan peluang

dalam memberikan saran kepada instansi untuk dapat dijadikan pertimbangan kedepannya. Adapun beberapa hambatan yang dapat mempengaruhi komunikasi :

1. Hambatan Individu

Hambatan individual adalah sebuah komponen di mana dapat menghambat efektivitas bekerja pada sebuah organisasi. Hambatan ini dapat muncul karena adanya perbedaan pola pikir, usia, atau kondisi emosional yang dimiliki oleh masing-masing individu. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan upaya yang tepat dari individu itu sendiri maupun dari organisasi.

2. Hambatan Mekanisme

Hambatan ini dapat terjadi karena adanya hambatan yang terjadi pada :

- a) Struktur organisasi
- b) Materi komunikasi

3. Hambatan Fisik

Hambatan fisik dalam komunikasi dapat timbul oleh beberapa alasan, seperti pemilihan alat berkomunikasi yang kurang tepat. Penggunaan alat komunikasi yang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi dapat menyebabkan miskomunikasi dan mengganggu kelancaran komunikasi.

### **2.1.3.2 Indikator Komunikasi Kerja**

Sesuai penyampaian Sintya (2020), disampaikan bahwa indikator yang dapat mengukur Komunikasi kerja sebagai berikut :

1. Keterampilan

Kemampuan mengungkapkan pendapat merupakan salah satu keterampilan yang dapat dimiliki oleh seorang karyawan.

2. Sikap

Penyampaian hasil pengamatan yang dilakukan terhadap perusahaan.

3. Pengetahuan

Pengetahuan komunikasi yang dimiliki oleh karyawan merupakan aset berharga bagi diri mereka sendiri maupun bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan komunikasi luas dan mendalam akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan penuh dengan efektivitas ditambahkan efisiensi, beserta mampu memberi partisipasi lebih pada instansi.

#### 4. Media Saluran

Pemberian perangkat komunikasi yang tepat kepada karyawan dapat membantu meningkatkan kelancaran komunikasi antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kolaborasi dalam tim.

#### **2.1.3.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja**

Menurut Sintya (2020), faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi kerja, antara lain :

##### 1. Keterampilan

Keterampilan komunikasi merupakan kemampuan untuk menyampaikan dan menerima informasi penuh dengan efektivitas ditambah efisiensi. Keahlian tersebut dianggap sebagai kepentingan pada kehidupan sehari-hari, baik dalam pekerjaan, hubungan interpersonal, maupun presentasi publik. Sender sebagai pengirim informasi perlu menguasai cara menyampaikan pesan kepada pihak lain. Receiver sebagai penerima informasi perlu memiliki keterampilan untuk dapat mendengarkan pesan yang disampaikan.

##### 2. Sikap

Sikap yang ditunjukkan oleh penyampai pesan dan penerima pesan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas komunikasi. Sikap positif dari penyampai pesan dapat meningkatkan kemungkinan pesannya diterima dengan baik, sedangkan sikap positif dari penerima pesan dapat meningkatkan pemahaman dan partisipasi dalam komunikasi.

##### 3. Pengetahuan

Pengetahuan yang luas bagaikan kunci untuk membuka pintu komunikasi yang efektif. Individu dengan pengetahuan yang luas memiliki banyak wawasan serta berkepemahaman bagus perihal berbagai topik, sehingga tiap individu mampu berkomunikasi dengan lebih jelas, ringkas, dan tepat sasaran. Kemampuan dalam pemilihan perkataan secara tepat, penyusunan kalimat mudah dipahami, serta menyampaikan ide dengan cara yang menarik merupakan beberapa contoh bagaimana pengetahuan yang luas dapat meningkatkan kualitas komunikasi. Hal ini pada akhirnya akan membantu mereka berkomunikasi dengan lebih efektif dan mencapai tujuan mereka dalam berbagai bidang kehidupan.

## 2.1.4 Lingkungan Kerja

### 2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Berdasarkan Afandi dalam jurnal DC pangestu (2022), lingkungan kerja adalah sesuatu wadah bagi pekerja dengan anggapan mampu membawa dampak pada kepuasan kerja ketika melakukan pekerjaan hingga dapat mencapai tujuan sesuai keinginan. Menurut Anam dalam jurnal DC pangestu (2022), lingkungan kerja ialah sesuatu disekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memperoleh perasaan puas, nyaman, serta aman ketika melaksanakan tugas. Menurut Athalla et al., (2023) , lingkungan kerja merupakan psikologi kehidupan fisik dan sosial perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja yang akan ditunjukkan oleh karyawan. Menurut Swadarma & Netra, (2020), lingkungan kerja penuh dengan kenyamanan mampu membangun semangat pekerja dalam mengerjakan tanggung jawab, mengurangi keinginan untuk pindah pekerjaan dan memilih untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan keamanan, kenyamanan, diikuti dengan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan dapat mempengaruhi emosi pekerja. Menurut DC pangestu (2022), lingkungan kerja dibagikan dalam jenis seperti berikut :

#### 1. Lingkungan kerja Fisik

Keadaan dalam lingkungan mampu memberi dampak pada kepuasan karyawan yaitu :

##### a. Rencana ruang kerja

Penataan tata letak dengan alat bekerja yang tepat dapat memberikan pengaruh besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keamanan dalam bekerja.

##### b. Peralatan kerja dan prosedur kerja.

Penggunaan peralatan bekerja dianggap kurang cocok dengan fungsinya dapat membahayakan keselamatan serta kesehatan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kecelakaan kerja, cedera, dan bahkan kematian

##### c. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi pencahayaan serta kebersihan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan pekerja. Pencahayaan yang tepat dan tingkat



kebisingan yang terkontrol dapat meningkatkan kesehatan, kesejahteraan, dan produktivitas pekerja.

## 2. Lingkungan Psikis

Keadaan psikis mampu memberi dampak pada kepuasan karyawan yaitu :

### a. Pekerjaan yang berlebihan

Pemberian tugas secara berlebihan tetapi dalam jangka periode pendek akan menimbulkan pekerja perasaan tertekan yang akan berdampak pada hasil yang akan dihasilkan menjadi tidak optimal.

### b. Sistem pengawasan yang buruk

Pengawasan dengan sistem buruk akan mengakibatkan ketidakstabilan serta kurangnya umpan balik yang dapat berupa capaian bekerja.

### c. Frustrasi

Frustrasi dan depresi mampu menjadi hambatan besar dalam mencapai tujuan. Ketika seseorang mengalami frustrasi atau depresi, mereka mungkin merasa tidak berdaya, tidak termotivasi, dan tidak memiliki semangat untuk berusaha. Hal ini dapat membuat mereka sulit untuk fokus, menyelesaikan tugas, dan membuat keputusan yang tepat.

### 2.1.4.2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siti Rohimah (2020), mengatakan yaitu indikator yang dapat mengukur Lingkungan kerja seperti tertera :

#### 1. Suasana Kerja

Suasana kerja teratur adalah komponen penting dalam peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan berperasaan aman, nyaman, dan diapresiasi dalam pekerjaannya dianggap mempunyai motivasi dalam kerja dengan optimal serta berkontribusi bagi perusahaan.

#### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Membangun relasi akrab bersama teman bekerja adalah sebuah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja berkondisi sehat serta terarah. Relasi yang positif



antar karyawan dapat meningkatkan kerjasama, komunikasi, dan rasa saling percaya, di mana nantinya mampu membangun kinerja perusahaan dalam keutuhan.

### 3. Fasilitas kerja

Penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta menyesuaikan keperluan kerja adalah sebuah alasan yang dapat menumbuhkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki akses terhadap fasilitas kerja berkelengkapan dan berkualitas dapat memunculkan perasaan yang menyenangkan.

#### 2.1.4.3. Faktor - faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berdasarkan Siti Rohimah (2020), komponen di mana dianggap dapat memberi pengaruh bagi lingkungan kerja, antara lain :

##### 1. Fasilitas di lingkungan kerja

Fasilitas seperti pencahayaan, penempatan tempat duduk, kualitas air yang tersedia akan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan tersebut di tempat kerja.

##### 2. Kelamanan Finansial

Memiliki kondisi finansial yang stabil dan terjamin melalui program pensiun yang solid merupakan faktor penting dalam meningkatkan partisipasi karyawan dan memaksimalkan kontribusi mereka.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam temuan, landasan penelitian terdahulu bersumber melalui jurnal yang telah diterbitkan oleh para penerbit sebelumnya terhadap lembaga penelitian. Temuan dahulu mampu dipergunakan menjadi dasar pedoman pada penellitian. Berdasarkan hal tersebut didapatkan rujukan-rujukan temuan terdahulu dimanfaatkan pada penelitian yaitu :

NO	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode penelitian	Hipotesis	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin kerja, Etika, Komunikasi kerja, dan kepuasan kerja	Aludin andi, et al (2021)	Kuantitatif Survey Model Kausal	1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan	Penelitian ini menggunakan objek penelitian Biro humas sekretariat provinsi kepulauan Riau. Dengan

NO	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode penelitian	Hipotesis	Perbedaan
	<p>terhadap Loyalitas Karyawan : Studi kasus pegawai biro humas sekretariat provinsi kepulauan Riau</p>			<p>2. Etika berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan</p> <p>3. Komunikasi kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan</p> <p>4. kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan</p>	<p>jumlah responden sebanyak 174 Karyawan.</p>
2	<p>Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di perusahaan Rame cafe Seafood kabupaten Badung</p>	<p>I Putu Satya Swadarma (2020)</p>	<p>Kuantitatif kausal</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan</p> <p>2. Motivasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap</p>	<p>Penelitian ini menggunakan objek penelitian Rame cafe seafood kabupaten Bandung. Dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan.</p>

NO	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode penelitian	Hipotesis	Perbedaan
				loyalitas karyawan	
3.	Pengaruh komitmen kerja, kepercayaan karyawan, dan komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan : studi kasus PT. Bukit Baros Cempaka	Bilqis Nabillah (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• Deskriptif dan asosiatif</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas</li> <li>2. Kepercayaan karyawan berpengaruh secara positif terhadap loyalitas</li> <li>3. Komunikasi kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan</li> </ol>	Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. Bukit Baros Cempaka. Dengan jumlah responden tidak diketahui.
4	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Plus Tra Coating Industries	Muhammad Bima Athalla (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> <li>• Kuesioner</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berpengaruh negatif terhadap loyalitas</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan</li> </ol>	Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. Plus Tra Coating Industries. Dengan jumlah responden tidak diketahui.

NO	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode penelitian	Hipotesis	Perbedaan
				3. Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan	
5	Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perintis Perkasa Medan	Junaidi Hasan (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif</li> </ul>	1. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan 2. Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan	Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. Perintis Perkasa Medan. Dengan jumlah responden tidak diketahui.
6	Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap	Putu Ivan Ady Paratama (2023)	Kuantitatif	1. Penempatan karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan 2. Pengalaman karyawan berpengaruh	Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. Delina Denpasar

NO	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode penelitian	Hipotesis	Perbedaan
	Loyalitas Karyawan Pada PT. Delina Denpasar			terhadap Loyalitas Karyawan  3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan	dengan jumlah responden sebanyak 87 karyawan.
7	Pengaruh Hubungan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana	Yulia Oktavia (2022)	Kuantitatif Deskriptif	1. Hubungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan  2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan  3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. Ananta Swasta Dana dengan jumlah responden tidak diketahui.

NO	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode penelitian	Hipotesis	Perbedaan
8	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan di Industri Kreatif	Giovanni & el, (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitatif Deskriptif</li> <li>• PLS - SEM</li> </ul>	<p>1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan</p> <p>2. Kepuasan Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan</p>	Penelitian ini menggunakan objek penelitian Industri Kreatif dengan jumlah responden 51 Karyawan.
9.	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex)	Marwanto & Hasyim, (2022)	Kuantitatif Survei	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan</p>	Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT. Penjalindo Nusantara dengan jumlah responden 63 karyawan.

NO	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode penelitian	Hipotesis	Perbedaan
				<p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan</p>	
10.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Loyalitas Karyawan</p>	<p>Klaudia et al., (2021)</p>	<p>Kuantitatif Survei Langsung</p>	<p>1 Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan  2 Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan  3. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan objek penelitian Waroeng Spesial Sambel Yogyakarta dengan jumlah responden 46 karyawan.</p>



NO	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode penelitian	Hipotesis	Perbedaan
				terhadap Loyalitas	
11	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan ( Studi Kasus pada Karyawan Abankirenk Creative Jakarta )	Pangestu, Dimas Chandra (2022)	Kuantitatif SEM-PLS	1 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada loyalitas karyawan 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan 3 Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	Objek penelitian karyawan Abankirenk Creative Jakarta dengan jumlah responden 38 orang.
12	Pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada	Junaidi Mustapa Harahap (2020)	Kuantitatif	1 Komunikasi kerja berpengaruh signifikan	Penelitian ini menggunakan objek karyawan pada PT. Milano

NO	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode penelitian	Hipotesis	Perbedaan
	PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara			terhadap loyalitas karyawan	Kebun Marbau dengan jumlah responden 40 karyawan
13	Pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap Loyalitas kerja Karyawan (studi pada Noor Alya Arabic Restaurant cabang Surabaya dan Malang)	Mahri, Syafiq Faruq (2021)	Kuantitatif	1 Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan 2.komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan 3 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan	Penelitian ini menggunakan objek karyawan Noor Alya Arabic Restaurant, Surabaya dan Malang
14	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komunikasi kerja terhadap	Muhamad Fauzi (2022)	Kuantitatif	1 Dukungan Organisasi secara langsung maupun tidak langsung	Objek dalam penelitian ini karyawan yang bekerja pada PT. Multiguna Internasional

NO	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode penelitian	Hipotesis	Perbedaan
	Loyalitas Karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Multiguna Internasional Persada Kantor Regiom Jawa Timur			berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja 2 Komunikasi kerja secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja	Persada dengan jumlah responden sebanyak 48 karyawan.
15	Pengaruh Lingkungan kerja, kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Antar Lintas Sumatera Di Yogyakarta	Messi Agmasari (2023)	Kuantitatif	1 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan 2 Kompensasi berpengaruh positif	Objek dalam penelitian ini karyawan yang bekerja pada PT. Antat Lintas Sumatera dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan.

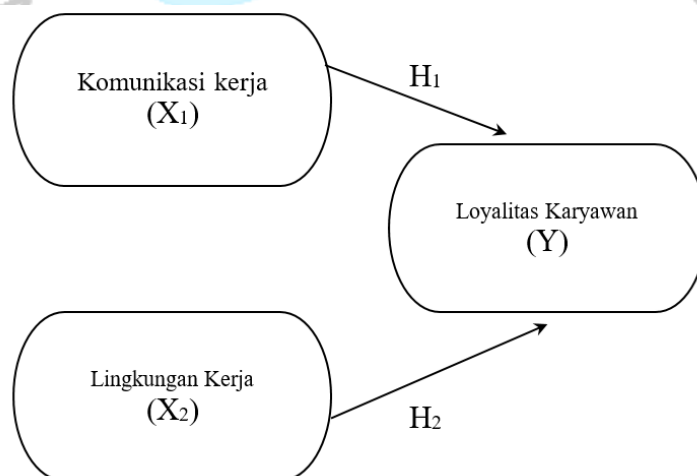
NO	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode penelitian	Hipotesis	Perbedaan
				<p>dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.</p> <p>3 Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan</p>	

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

### 2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan pembahasan di atas mengenai beberapa teori dan hipotesis – hipotesis penelitian, maka peneliti akan menggunakan kerangka berfikir seperti tertera:

**Gambar 2.1** Model Penelitian



1. Variabel independen (variabel bebas)
  - Komunikasi Kerja (X1)
  - Lingkungan Kerja (X2)
2. Variabel Dependen (variabel terikat)
  - Loyalitas Karyawan (Y)

Tujuan dari kerangka berfikir ini adalah untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang telah dipilih dan dikaji dalam sebuah penelitian. Penelitian dapat menyimpulkan dengan digunakannya model penelitian sebagai berikut :

1. Variabel independen (X1) : Komunikasi kerja
2. Variabel independen (X2) : Lingkungan kerja
3. Variabel dependen (Y) : Loyalitas Karyawan

## **2.4 Hipotesis**

### **2.4.1. Pengaruh Komunikasi kerja terhadap Loyalitas karyawan**

Kemampuan berkomunikasi efektif adalah elemen terpenting untuk karyawan ketika menjalin interaksi bersama rekan kerja begitu juga bersama pimpinan dalam lingkungan bekerja. Ketika karyawan mampu berkomunikasi dengan baik, mereka dapat lebih mudah menyampaikan gagasan, memahami permasalahan, dan berkolaborasi secara efektif. Komunikasi yang lancar dan terbuka juga meminimalkan risiko terjadinya kesalahpahaman yang dapat mengganggu kerja sama tim dan produktivitas keseluruhan. Hal ini menjadikan komunikasi sebagai pondasi yang krusial dalam membangun hubungan yang harmonis antara individu-individu di dalam organisasi.

Transparansi dalam komunikasi juga berperan penting dalam membangun kepercayaan di antara karyawan. Ketika informasi disampaikan dengan jujur dan terbuka, hal ini mewujudkan area yang dianggap tiap anggota menganggap dirinya terbantu serta dihargai. Kepercayaan yang terjalin antar sesama karyawan akan mendorong terbentuknya komunikasi kerja yang sehat dan proaktif. Karyawan yang merasa percaya satu sama lain lebih cenderung untuk bekerja sama secara kolaboratif, mengatasi tantangan bersama, dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Perolehan temuan disusun Galih et al. (2022) pada PT. Bukit Baros Cempaka menjelaskan komunikasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Pernyataan tersebut konstan bersama fakta dari temuan dahulu yang dilakukan Dewi et al. (2020), dengan penjelasan sama, yaitu pentingnya komunikasi efektif dalam membangun ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Dengan demikian, memperbaiki dan memfasilitasi komunikasi yang baik di tempat kerja bukan hanya menguntungkan bagi produktivitas dan kepuasan karyawan, tetapi juga berpotensi untuk meningkatkan tingkat retensi dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

### **H1: Komunikasi kerja (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan**

#### **2.4.2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan**

Kemampuan berkomunikasi baik sangat vital bagi setiap karyawan dalam menjalani interaksi yang produktif dengan rekan kerja dan pimpinan di lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan mereka untuk dengan jelas menyampaikan ide, memahami permasalahan, dan berkolaborasi secara efisien. Lebih dari sekadar mengurangi risiko kesalahpahaman, komunikasi yang terbuka dan jelas menciptakan fondasi yang kokoh untuk hubungan yang harmonis di antara anggota tim.

Transparansi dalam komunikasi juga menjadi kunci dalam membangun kepercayaan di antara sesama karyawan. Saat informasi disampaikan secara jujur dan terbuka, dengan itu mewujudkan lingkungan didapati setiap individu dianggap terbantu serta terhargai. Kepercayaan yang terjalin di antara anggota tim tidak hanya mendorong kolaborasi yang lebih baik, tetapi juga membangun komunikasi kerja yang sehat dan produktif. Karyawan yang merasa memiliki kepercayaan satu sama lain lebih mungkin untuk menghadapi tantangan bersama dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

Temuan milik Galih et al. (2022) pada PT. Bukit Baros Cempaka menyoroti bahwa komunikasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan terhadap organisasi. Perolehan temuan sejalan temuan Dewi et al. (2020), di mana juga

menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan komunikasi yang baik di tempat kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi juga mendukung pertumbuhan loyalitas jangka panjang dari karyawan terhadap perusahaan mereka.

**H2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Loyalitas Karja**

