

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Sumber Daya Manusia**

Rahmatullah (2021) mengemukakan salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resource*. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus Sumber Daya Manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department* (Rusby, 2019).

Santika (2020) menjabarkan fungsi manajemen Sumber daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan atau sebuah instansi. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan

pikiran atau menggunakan pikiran (mental); dan fungsi operasional (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi yang terdiri dari sebelas yang di beberapa literatur dibagi menjadi empat fungsi manajerial dan tujuh fungsi operasional. Adapun empat fungsi manajerial dan tujuh fungsi operasional untuk MSDM menurut Syafril (2021), sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial
  - a. Perencanaan (*Planning*)
  - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
  - c. Pengarahan (*Directing*)
  - d. Pengawasan (*Controlling*)
2. Fungsi operasional
  - a. Pengadaan (*Procurement*)
  - b. Pengembangan (*Development*)
  - c. Kompensasi (*Compensation*)
  - d. Pengintegrasian (*Integration*)
  - e. Perawatan (*Maintenance*)
  - f. Kedisiplinan (*Discipline*)
  - g. Pemutusan (*Separation*)

Adapun faktor-faktor lain tentang manajemen sumber daya manusia yang dipaparkan oleh Michael (2017) yaitu sebagai berikut:

- a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan ini berkaitan dengan menentukan jumlah dan kualifikasi

sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam organisasi, oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia diawali dengan analisis kebutuhan. Dasar analisis ini akan dibuat perencanaan sumber daya manusia dalam jangka pendek (1 tahun), jangka menengah (5 tahun) dan jangka panjang (di atas 5 tahun)

b. Rekrutmen dan seleksi

Pada tahap ini hendak mencari karyawan di pasar tenaga kerja melalui media massa, alumni, kantor tenaga kerja, dan sebagainya kemudian dilakukan proses seleksi yaitu pemilihan sejumlah pelamar yang tepat melalui seleksi administrasi ataupun melalui tes lisan/tulisan. Proses seleksi dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan, sikap dan kepribadian karyawan sesuai persyaratan kerja pada organisasi bersangkutan.

c. Penempatan karyawan

Menempatkan karyawan pada satuan tugas sesuai dengan keahlian. ➤ Pemberian kompensasi dan penghargaan Kompensasi diberikan sebagai balas jasa yang telah diberikan. Penghargaan dapat berbentuk penghargaan positif yaitu gaji, pemberian insentif, liburan, sedangkan penghargaan negatif berupa hukuman disiplin, dsb.

d. Pengembangan karyawan

Para karyawan perlu dikembangkan dalam rangka peningkatan kualitas kerja dan pelayanan. Pendidikan dan latihan dilakukan agar karyawan dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta cara cara kerja baru, promosi digunakan mengembangkan karyawan melalui perpindahan ke jenjang lebih tinggi. Mutasi dilakukan dengan memindahkan karyawan ke unit

lain tanpa mengubah jenjang yang ada.

e. Pemberhentian

Pemberhentian dilakukan sesuai dengan aturan yang mengikat bagi karyawan. Pemberhentian dapat dilakukan atas keinginan organisasi, keinginan karyawan, pensiun atau sebab-sebab lainnya yang diatur undang-undang.

Fungsi-fungsi diatas bisa menjadi bagian untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan, yaitu dengan memastikan sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan efisien untuk mencapai tujuan, sebagaimana pendapat para ahli yang menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan gigih dan semangat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kuat atau lemahnya motivasi kerja akan berdampak pada penentuan besar atau kecilnya prestasi yang dicapai.

Dengan dimilikinya motivasi pada diri seseorang bisa menjadi pendorong mereka untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan semaksimal mungkin, dan hal tersebut menjadi pendukung keberhasilan suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Berikut adalah beberapa teori yang menjelaskan terkait motivasi kerja adalah:

1. Teori Motivasi oleh Maslow yang pernah digunakan oleh Milla (2022) menyatakan terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya, diantaranya:

a. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan tubuh manusia untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan tersebut meliputi makanan, air, udara, rumah, pakaian, dll.

b. Kebutuhan Keamanan yang merupakan merupakan kebutuhan tingkat kedua setelah kebutuhan dasar. Ini merupakan kebutuhan perlindungan bagi fisik manusia. Manusia membutuhkan perlindungan dari gangguan kriminalitas, sehingga ia bisa hidup dengan aman dan nyaman.

c. Kebutuhan Sosial yang Merupakan kebutuhan berdasarkan rasa memiliki dan dimiliki agar dapat diterima oleh orang-orang sekelilingnya atau lingkungannya. Kebutuhan tersebut berdasarkan kepada perlunya manusia berhubungan satu dengan yang lainnya.

d. Kebutuhan Ego merupakan kebutuhan untuk mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lainnya. Manusia berusaha mencapai prestasi, reputasi dan status yang lebih baik. Manusia memiliki ego yang kuat untuk bisa mencapai prestasi yang lebih baik untuk dirinya maupun lebih baik dari orang lain.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan kebutuhan yang berlandaskan akan keinginan dari seorang individu untuk menjadikan dirinya sebagai orang yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Seorang individu perlu mengekspresikan dirinya dalam suatu aktivitas untuk membuktikan dirinya bahwa ia mampu melakukan hal tersebut.

2. Teori Motivasi Dua Faktor dari *Herzberg* yang pernah digunakan oleh Mahfud (2020) yakni Frederick Herzberg, Bernard Mausner dan Barbara Snyderman mengadakan studi tentang motivasi kerja karyawan industri. Berdasarkan studi tersebut, Herzberg dan kawan-kawan merumuskan teori

motivasi yang disebut dengan Teori Dua Faktor. Teori ini dikenal juga dengan teori Motivator –*Hygienes*. Tim peneliti ini mengadakan penelitian terhadap 203 akuntan dan insinyur. Metode pengumpulan data adalah wawancara dan interview. Atas dasar hasil penelitiannya, Herzberg memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu:

a. Faktor Motivasional

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

b. Faktor *Hygiene*

Yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Herzberg berpendapat bahwa faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

Untuk mengukur motivasi kerja guru dalam penelitian ini digunakan indikator pengukuran dari Maslow yang pernah digunakan oleh Milla (2022) indikator tersebut adalah: a.) Kebutuhan fisiologis, b.) Kebutuhan keamanan c.) Kebutuhan sosial, d.) Kebutuhan ego, e.) Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan fisiologis merupakan keinginan yang tidak terpisahkan pada diri setiap insan. Kebutuhan ini berkepribadian homeostatik (ikhtiar melindungi penyeimbang unsur-unsur jasmani) serupa makan, minum, gula, garam, protein dan juga keinginan rehat. Kebutuhan fisiologis ini sungguh

kokoh, dalam situasi absolute (kelaparan serta kerinduan) seluruhnya keinginan lain diabaikan serta orang menumpahkan seluruhnya keahliannya buat menggenapi keinginan ini. dapat berlangsung keinginan fisiologis mesti dipuaskan oleh pemuas yang semestinya (misalnya orang yang kehausan mesti minum ataupun ia mati); namun ada juga keinginan yang bisa dipuaskan dengan pemuas yang lain (misalnya orang minum ataupun merokok buat menghilangkan rasa lapar). lebih-lebih mampu berlangsung pemuas fisiologis itu digunakan buat melepaskan keinginan tingkatan yang lebih besar, misalnya orang yang tidak terlampiaskan cintanya, merasa kurang sebagai fisiologis akibatnya selalu menerus makan buat melepaskannya. Maslow mengemukakan kalau insan merupakan binatang yang berniat serta langka menjangkau kategori kegembiraan yang sempurna, hanya buat sesuatu kali yang terbatas. Jikalau ingatan itu pernah terlampiaskan, alikisah ingatan lain bakal timbul sebagai penggantinya (Wijiyono *et al.*, 2022)

Mumtazinur dan Wahyuni (2021) menyatakan bahwa Keamanan manusia merupakan perlindungan bagi individu-individu dari resiko-resiko yang mengancam keamanan fisik dan psikologis, martabat dan kesejahteraan mereka. ketika obyek yang dituju adalah individu, maka keamanan yang dimaksud itu bukan hanya sekedar kondisi bertahan hidup, namun juga mencakup kesejahteraan dan martabat manusia. Oleh karena itu lingkungan yang dikategorikan mampu menyediakan keamanan manusia bagi penduduknya adalah lingkungan yang memungkinkan individu-individu di dalamnya untuk menjalani kehidupan yang stabil dan mampu menentukan kehidupan mereka sendiri.



Kebutuhan sosial adalah hal yang tak kalah penting yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan sosial (*affiliation*) atau sering disebut dengan *needs atau affiliation needs*, merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama orang lain dalam masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri (Putri dan Wulandari, 2022).

Menurut Milla (2022) kebutuhan ego yakni kebutuhan untuk mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lainnya. Manusia berusaha mencapai prestasi, reputasi dan status yang lebih baik. Manusia memiliki ego yang kuat untuk bisa mencapai prestasi yang lebih baik untuk dirinya maupun lebih baik dari orang lain.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang mendorong individu untuk mengungkapkan diri atau aktualisasi diri (Aulia, 2021).

### **3. Lingkungan Kerja**

Tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari disebut lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan di mana karyawan merasa nyaman dan percaya diri dalam pekerjaannya, serta di mana mereka didukung dan mampu menyelesaikan tugasnya, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi setiap karyawan, dengan lingkungan kerja yang baik akan bisa membuat karyawan mempunyai keinginan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama pada tempat kerjanya, dan lingkungan kerja yang baik juga dapat menjadikan pegawai lebih giat untuk bekerja dan nyaman untuk



menyelesaikan pekerjaannya (Joni dan Hikmah, 2022).

Andriani dan Agustina (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama kesuksesan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Namun hal ini juga menyebabkan kesalahan implementasi dalam pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan khususnya lingkungan kerja yang bersifat non fisik. Adapun efeknya dapat berupa efek positif maupun negatif. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila mampu membuat pegawainya merasakan kenyamanan dan aman saat melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Joni dan Hikmah (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan, Penerangan memiliki manfaat bagi karyawan guna memperlancar pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan adanya penerangan yang baik.
2. Pewarnaan, Pewarnaan dapat dilakukan dengan memberikan warna yang lembut sehingga dapat memberikan efek tenang dan nyaman bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya karena pewarnaan ruangan juga dapat mempengaruhi suasana hati seseorang sehingga akan memberikan dampak pula pada produktivitas pekerjaannya.
3. Suhu udara, dalam menjamin kelangsungan hidup para pegawai, maka perlu diperhatikan juga suhu udara yang ada di sekitar tempat kerja.
4. Suara Bising, suara bising dapat mengganggu konsentrasi bekerja para pegawai, sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus dapat meminimalisir suara bising tersebut dalam lingkungan kerjanya.

5. Keamanan kerja, rasa aman bagi para pegawai sangat berpengaruh terhadap kenyamananya di suatu tempat kerja, apabila pegawai memiliki rasa aman dalam bekerja maka akan tercipta pula loyalitas yang ada pada diri pegawai terhadap pekerjaannya.
6. Kebersihan, lingkungan kerja yang bersih dan sehat dapat menciptakan kondisi dan keadaan sekitar menjadi sehat.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Andriani dan Agustina (2022) sebagai berikut:

1. Ringkas, artinya selalu mengecek area sekitar apakah ada barang yang belum beres atau yang belum memiliki label.
2. Rapi, kerapian akan menjadikan karyawan mampu menjaga barang pada tempatnya sehingga tidak terlihat berantakan.
3. Bersih, kebersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang.
4. Merawat, yakni selalu menjaga dan merawat barang yang ada dan akan membuat ketahanan barang tersebut akan lebih lama.
5. Rajin atau disiplin

Kerajinan dan kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi pribadi yang selalu memiliki semangat kerja yang baik dan positif.

Untuk mengukur lingkungan kerja dalam penelitian ini digunakan indikator pengukuran dari Andriani dan Agustina (2022) yakni a.) Penerangan, b.) Pewarnaan, c.) Suhu Udara, d.) Suara Bising, e.) Keamanan Kerja, d.) Kebersihan.

Menurut Purwaningtyas (2021) pencahayaan merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan keadaan lingkungan yang aman dan nyaman dan berkaitan erat dengan produktivitas manusia. Pencahayaan yang baik memungkinkan orang dapat melihat objek-objek yang dikerjakannya secara jelas dan cepat, serta jika penerangan yang tidak sesuai dengan standar dapat menyebabkan gangguan kesehatan salah satunya adalah gangguan kelelahan pada mata. Kelelahan mata merupakan salah satu akibat dari penerangan yang tidak sesuai standar. Selain itu, karakteristik pekerja juga turut berperan dalam terjadinya kelelahan mata tersebut.

Masalah pewarnaan dalam ruang kerja terkadang sering dianggap remeh oleh sebagian orang. Padahal sebenarnya pewarnaan ruangan dapat mempengaruhi suasana hati seseorang sehingga berdampak pula terhadap kinerja kerjanya. Untuk ruangan kerja sebaiknya diberikan warna-warna yang lembut sehingga dapat memberikan efek tenang dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja (Surjono, 2018).

Maiseka *et al.*, (2022) mengatakan temperatur atau suhu udara merupakan ukuran panas atau dinginnya suatu benda. Temperatur disebut juga suhu. Suhu menunjukkan derajat panas benda. Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 29/PRT/M/2006 mensyaratkan beberapa kriteria kenyamanan suatu gedung, diantaranya adalah kenyamanan ruang gerak, kenyamanan termal, kenyamanan visual dan kenyamanan audial. Faktor suhu sebagai indikator kenyamanan termal menjadi hal yang penting ketika kita membahas tingkat kenyamanan gedung.

Suara bising bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi (Abidin, 2013)

Keamanan kerja menurut Rahmadhani *et al.*, (2021) yakni bisa juga disebut dengan keselamatan kerja yang merupakan suatu hal yang penting di setiap pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan untuk membuat seorang karyawan dapat bekerja dengan aman dan tenang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu memperhatikan dan menjaga kebersihan di lingkungan kerja mereka. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, karyawan akan merasa senang dan nyaman berada di tempat kerjanya (Rahmadhani *et al.*, 2021).

#### **4. Loyalitas Guru**

Loyalitas guru adalah suatu perwujudan tanggung jawab seorang guru terhadap tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan bertanggung jawab terhadap peningkatan inovasi serta motivasi belajar peserta didiknya. Menurut Aminin (2020) Loyalitas merupakan suatu bentuk kesetiaan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap pimpinan, baik di dalam maupun di luar

perusahaan.

Fahyuni (2021) mengatakan loyalitas guru merupakan kemampuan untuk dapat bekerja sama atau bersedia untuk mengorbankan diri baik waktu dan pikiran untuk lembaga pendidikan tersebut. Kesiediaan seorang guru untuk berkontribusi secara maksimal terhadap lembaga pendidikan akan melibatkan adanya perasaan secara sadar untuk mengabdikan segala kemampuan yang dimiliki kepada lembaga pendidikan. Loyalitas guru kepada lembaga pendidikan merupakan sebuah sikap, sejauh mana seorang guru atau tenaga kependidikan mengenal dan memahami karakteristik dari tempat kerja yang ditunjukkan dengan adanya motivasi atau keinginan untuk dapat berusaha dengan baik. Bentuk loyalitas terhadap lembaga pendidikan merupakan sebuah perilaku, yaitu sebuah proses dimana seorang guru atau tenaga kependidikan mengambil keputusan untuk terus mengabdikan diri kepada lembaga pendidikan tersebut atau tidak keluar dari lembaga pendidikan apabila tidak membuat kesalahan yang fatal. Loyalitas guru dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan dan keberhasilan lembaga pendidikan itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas guru di suatu lembaga pendidikan, maka semakin mudah lembaga pendidikan itu untuk mencapai tujuan atau visi lembaga pendidikan yang telah ditetapkan.

Menurut Aminin (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas guru sebagai berikut:

1. Ketaatan dengan peraturan, komitmen seorang guru untuk taat pada aturan yang ada dan tidak melakukan larangan yang sudah ditentukan
2. Tanggung jawab, komitmen seorang guru untuk menyelesaikan tugas

yang telah diberikan dengan tepat waktu.

3. Pengabdian, kesanggupan seorang guru untuk memberikan kontribusi yang baik terhadap lembaga pendidikan
4. Kejujuran, kesesuaian antara yang dikatakan dengan yang dilakukan oleh seorang guru.
5. Kesesuaian minat dengan pekerjaan, apabila seorang guru menyukai pekerjaan atau sesuai dengan minatnya, maka ia akan mampu melaksanakan segala persoalan yang ada dengan bijaksana.

Beberapa faktor lain yang mempengaruhi loyalitas guru menurut Fahyuni (2021) yaitu:

1. Faktor rasional: Segala penunjang yang bisa diterima oleh logika yaitu gaji, bonus, dan fasilitas penunjang lainnya.
2. Faktor emosional: segala hal yang membuat senang dan lebih bersemangat dalam bekerja dengan memiliki lingkungan yang nyaman, pemimpin yang berkharisma, dll.
3. Faktor kepribadian: Berhubungan dengan sifat yang ada di lingkungan kerja, yaitu karakter, budaya organisasi, dll.

Untuk mengukur loyalitas guru dalam penelitian ini menggunakan indikator pengukuran loyalitas menurut Aminin (2020) yaitu: a.) Ketaatan dengan peraturan, b.) Tanggung jawab, c.) Pengabdian, d.) Kejujuran, e.) Kesesuaian minat dengan pekerjaan.

Menurut Kurniawan (2019) ketaatan dalam peraturan yakni suatu kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan atau instansi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan atau

instansi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

Tanggung jawab merupakan kemampuan untuk memahami mengenai apa yang bersifat positif dan negatif, berusaha untuk mencoba untuk tidak melakukan hal yang negatif dan berusaha melakukan hal yang positif. Tanggung jawab merupakan mengambil keputusan yang patut dan efektif, merupakan pilihan yang terbaik dalam batas-batas norma sosial, kesanggupan untuk menentukan suatu sikap dan memikul resiko terhadap apa yang telah dilakukannya (Narwanti, 2018)

Syatar *et al.*, (2022) mengatakan bahwa pengabdian adalah suatu penyerahan diri kepada “suatu” yang dianggap lebih, biasanya dilakukan dengan ikhlas, bahkan diikuti pengorbanan. Dimana pengorbanan berarti suatu pemberian untuk menyatakan kebaktian, yang dapat berupa materi, perasaan, jiwa raga. Dengan begitu, Pengabdian adalah perbuatan baik yang berupa pikiran, pendapat ataupun tenaga sebagai perwujudan kesetiaan, cinta, kasih sayang, atau satu ikatan dan semua itu dilakukan dengan ikhlas. Pengabdian adalah perbuatan baik yang berupa pikiran, pendapat, ataupun tenaga sebagai perwujudan kesetiaan, cinta, kasih sayang, hormat, atau satu ikatan dan semua itu dilakukan dengan ikhlas.

Kejujuran merupakan hal yang terpenting dalam dunia pekerjaan, apalagi seorang guru harus mempunyai perilaku jujur, karena guru adalah seorang pengajar yang seharusnya sifat dan perilakunya menjadi panutan bagi peserta didik dan lingkungan sekitarnya, serta dengan kejujuran maka sebagai seorang pekerja akan dipercaya banyak orang dalam dunia kerja, kejujuran sendiri yaitu



keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. (Asty dan Krismawati, 2015)

Puspitasari *et al.*, (2021) menyatakan bahwa minat karyawan terhadap pekerjaan yang akan digelutinya menjadi hal yang penting dimana minat karyawan terhadap pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka yang kemudian akan mendorong mereka untuk menampilkan kinerja yang terbaik.

## B. Penelitian Terdahulu

Padaniyah dan Haryono (2021) mendefinisikan penelitian terdahulu adalah salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama akan tetapi memiliki keterkaitan dalam penelitian terdahulu. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian saat ini, yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja beserta pengaruhnya terhadap Loyalitas Guru yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Penulis, Tahun Judul	Variabel	Hasil
(Afrianingrum, 2020) “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan kepala sekolah</li> <li>2. Kompensasi</li> <li>3. Motivasi kerja</li> <li>4. Loyalitas guru</li> </ol>	Berpengaruh parsial dan simultan motivasi kerja terhadap loyalitas guru dan kinerja guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang.

(Arianto, 2022) “Dominasi motivasi kerja, kompensasi dan budaya terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya”	1. Motivasi kerja 2. Kompensasi 3. Budaya 4. Loyalitas tenaga kependidikan	Motivasi kerja, mendominasi secara Signifikan terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
(Eunike, Anton 2020)“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Kristen Ipeka Puri Jakarta Barat”	1. Lingkungan kerja 2. Kepuasan kerja 3. Loyalitas guru	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru di Sekolah Kristen Ipeka Puri Jakarta Barat.
(Sandy et al., 2022) “Pengaruh Kepemimpinan Otoriter, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Loyalitas Guru di SMK Senopati Sedati Sidoarjo”	1. Kepemimpinan Otoriter 2. Kedisiplinan 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja 5. Loyalitas guru	Penelitian ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap 2 variabel terikat yakni kinerja dan loyalitas pada Guru di SMK Senopati Sedati Sidoarjo

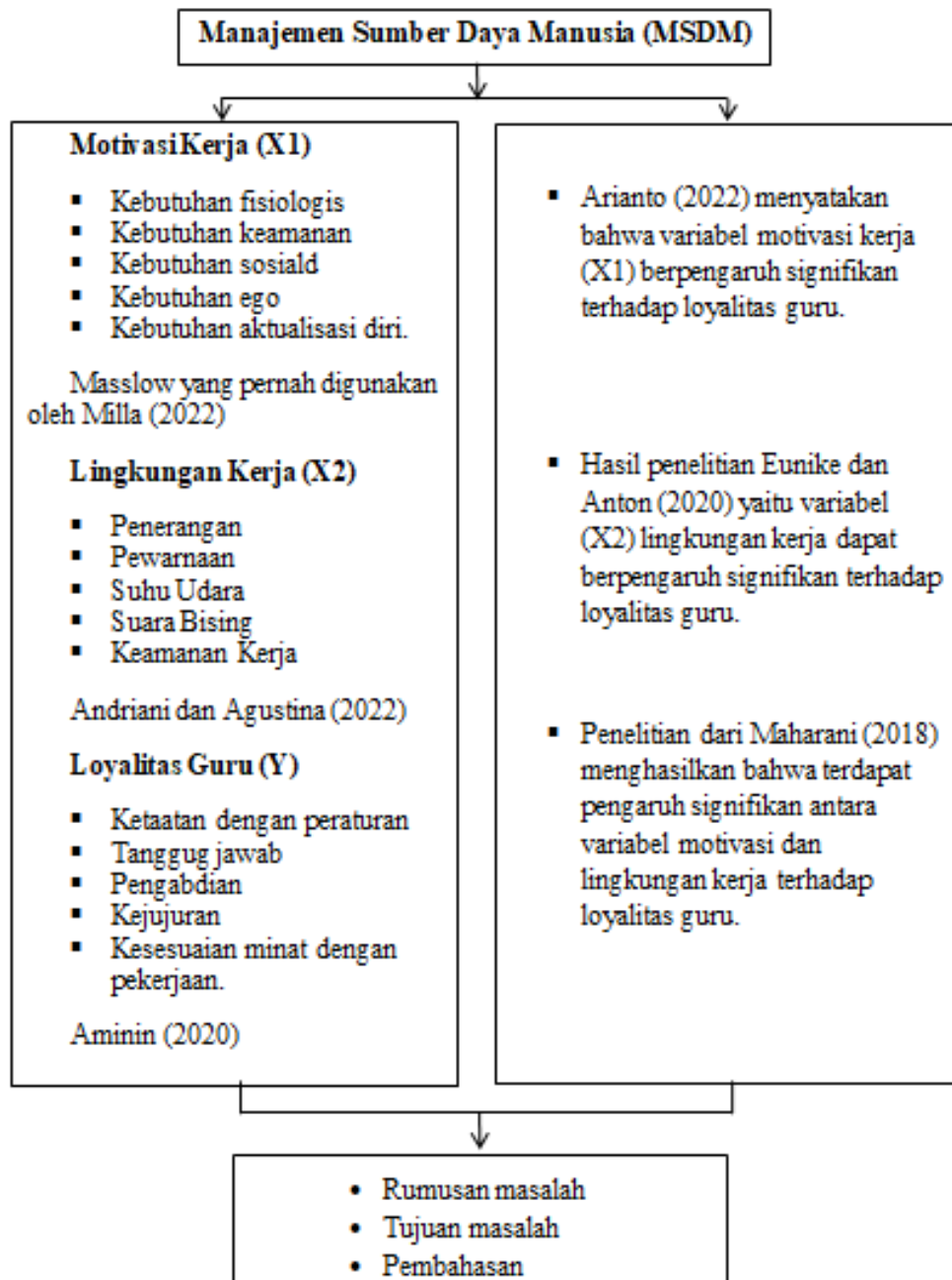
Sumber: Peneliti (2023)

### C. Kerangka Berfikir dan Model Analisis

Dalam Penelitian, penjelasan terkait kerangka berfikir sangat penting dikarenakan merupakan proses berpikir mulai dari gagasan penelitian (yaitu penelitian teoritis) hingga munculnya variabel-variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian. Menurut Rohman (2019) kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran selanjutnya.

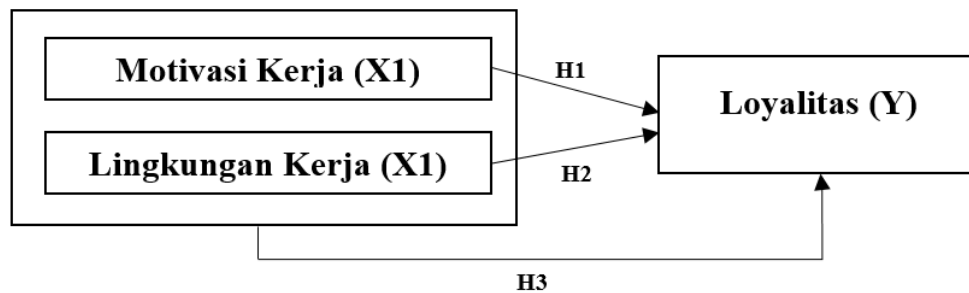
Adapun masalah – masalah yang dianggap penting dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas guru. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah loyalitas guru. Skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini pada gambar 2.1 dan gambar 2.2 dibawah ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Peneliti (2023)

Gambar 2. 2 Karangka Berfikir



Sumber: Peneliti (2023)

#### D. Hipotesis

Menurut Fatihudin (2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenarannya jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan kerangka konsep dan referensi dari penelitian terdahulu yang dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas guru SMA Muhammadiyah 1 Babat.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas guru SMA Muhammadiyah 1 Babat.

H3: Diduga motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas guru SMA Muhammadiyah 1 Babat