

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Auladina Nurul Insani¹ Agus Frianto^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

Informasi Artikel

Diterima: 2 Agustus 2022

Revisi: 7 Agustus 2022

Diterima: 15 Agustus 2022

Kata kunci:

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan

Korespondensi

*Penulis korespondensi :

i.auladina@gmail.com ,

Frianto75@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji hipotesis menggunakan uji t, F dan R. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto dengan nilai $t_{hitung} 1,042 < t_{tabel} 1,703$ dengan nilai signifikan $0,306 > 0,05$. (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto dengan nilai $t_{hitung} 4,790 > t_{tabel} 1,703$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. (3) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto dengan nilai $f_{hitung} 44,518 > f_{tabel} 3,35$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$.

How to Cite

Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14–26. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5291>

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya harus memiliki sumber daya yang mumpuni. Hal ini berpengaruh besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan dalam perusahaan tersebut. Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang cukup penting perannya dalam suatu perusahaan, di samping sumber daya yang lain seperti material, modal, mesin dalam pendukung suatu perusahaan (Swadarma & Netra, 2020).

Perusahaan dalam mencapai kesejahteraan termasuk kesejahteraan karyawannya, perlu memahami dengan baik tentang manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu faktor yang berpengaruh dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, karena merupakan aset tunggal organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Faktor sumber daya manusia inilah yang akan menggerakkan aset yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Klaudia, L., Prayekti., Herawati, 2020)

Tercapainya loyalitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan menjadi tujuan yang sangat penting dalam pengolahan manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan loyalitas karyawan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kesuksesan organisasi demi kemajuan perusahaan (Suryani & Rahman, 2020). Apalagi perusahaan memberikan motivasi dan fasilitas yang memadai, sehingga akan meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan juga terhadap perusahaan. Penting loyalitas tenaga kerja apabila pekerja sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasi perusahaan akan lebih stabil.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan sikap loyalitas karyawan dalam perusahaan. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik yaitu sesuai dengan kebutuhan. Hal ini agar karyawan dapat fokus dan mandiri dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja yang terkendali dan nyaman berakibat langsung dengan meningkatnya kepuasan kerja seorang karyawan (Suriasha, 2020).

Lingkungan kerja yang sehat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja signifikan dalam jangka panjang, tetapi lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat menyebabkan perubahan lebih lanjut dalam tenaga kerja dan waktu, dan tidak kondusif untuk desain sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Karyawan merasa lebih nyaman dan mengembangkan loyalitas yang lebih baik ketika kondisi kerja mereka baik (Putra & Sriathi, 2018).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yakni motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seorang individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang datang baik dari dalam ataupun luar individu itu sendiri agar mencapai tujuan organisasi. Umumnya motivasi membahas bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi yang berasal dari bawahan agar ingin bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Karim, 2020).

Motivasi menjadi pengaruh yang sangat besar pada kualitas dan efektivitas para pencari kerja. Peran motivasi mempengaruhi kualitas diri seseorang dan juga perusahaan. Hal ini dikarenakan motivasi tidak hanya berasal dari dalam individu, melainkan juga dari lingkungan pekerjaan. Dengan dorongan motivasi dapat menggerakkan karyawan untuk mengoptimalkan tenaga dan pikirannya sehingga tujuan perusahaan dapat

terrealisasikan (Nuriyah, 2021). Apabila motivasi yang diberikan rendah maka akan menurunkan loyalitas sebaliknya jika diberikan penuh maka akan meningkatkan loyalitas.

Motivasi dan pengaruh lingkungan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan loyalitas ataupun meningkatkan loyalitas karyawan. Ini ditunjukkan melalui perasaan karyawan yang merasa nyaman, aman dan tercukupi dengan fasilitas yang ada serta rekan kerja yang mendukung, maka dengan pekerjaan yang diperoleh secara tidak langsung membuat kinerja lebih baik dan akan berujung pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan kerjanya (Aban & Kasmiruddin, 2019).

Pemberian motivasi memiliki pengaruh penting terhadap loyalitas karyawan karena sebagai salah bentuk pemenuhan hak karyawan. Suatu perusahaan apabila memberikan motivasi yang baik, sesuai dengan kinerja dan jabatan karyawan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Motivasi sebagai bentuk dukungan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga diperlukan peran perusahaan dalam memotivasi karyawan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat berjalan dengan baik dan maksimal (Jaya, 2018).

Salah satu objek penulis teliti yaitu PT Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto. PT Bunga Jaya Jati Bintang merupakan sebuah industry yang bergerak dibidang pangan yaitu pembuatan roti yang berada di wilayah Jatirejo Mojokerto. Jumlah karyawan di PT Bunga Jaya Jati Bintang sebanyak 220 orang. Setiap karyawan memiliki tugas dan kewajibannya sendiri sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Dalam melakukan tugas dan kewajibannya, tentu saja terdapat beberapa faktor penunjang yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan dari hasil observasi, permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja yang ada di PT Bunga Jaya Jati Bintang pertama adalah penerangan yang ada di salah satu ruangan produksi yang masih kurang. Kondisi tersebut dapat menghambat aktivitas karyawan yang melakukan proses produksi di salah satu ruangan tersebut.

Permasalahan kedua yaitu kebisingan di area pabrik yang disebabkan oleh mesin dan juga letak pabrik yang di dekat jalan raya. Selain permasalahan dari segi fisik, ada juga permasalahan lingkungan kerja non fisik yaitu terkait hubungan karyawan dengan atasan kerja dimana atasan kurang memperhatikan keluhan dari para karyawan. Hal tersebut memicu karyawan untuk resign dari perusahaan tersebut.

Hal lain yaitu dari segi motivasi kerja, juga terdapat kendala yang dihadapi oleh perusahaan. Berdasarkan observasi permasalahan yang terjadi di PT. Bunga Jaya Jati Bintang yaitu pertama, terkait kurangnya bentuk apresiasi ataupun penghargaan atas bentuk motivasi perusahaan bagi karyawannya. Kedua tentang tidak adanya sarana untuk pengembangan bakat atau keahlian karyawan misalnya berupa pelatihan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan di atas, tentang permasalahan lingkungan kerja serta motivasi pada loyalitas karyawan di PT Bunga Jaya Jati Bintang. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan**

Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitiannya menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang keterkaitan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data menggunakan beberapa macam yakni kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Objek penelitian berlokasi di PT Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto. Sampel penelitian berjumlah 30 karyawan dari 220 populasi yang ada, yakni keseluruhan karyawan PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto yang diperoleh berdasarkan teori Roscoe dalam (Sugiyono, 2019)., menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500. Ini dapat ditentukan dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda) besarnya sampel tersebut ditentukan minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menjadi tolak ukur tingkat kesesuaian atau kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai nilai validitas tinggi. Sedangkan, instrument yang kurang valid berarti memiliki nilai validitas yang rendah (Arikunto, 2020).

Dasar pengambilan keputusan dapat disebut valid apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ sebaliknya tidak valid apabila $R_{hitung} < R_{tabel}$. Uji signifikansi dilakukan dengan perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$ jadi nilai $df = 30 - 2 = 28$ sehingga didapatkan r table sebesar 0,361. Berdasarkan hasil uji olah data dapat diketahui hasil uji dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki nilai R hitung mempunyai nilai yang lebih besar dari R tabel. Maka item-item semua variabel tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan media untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dalam waktu ke waktu. Dalam penelitian ini Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner yang berhubungan antara satu dengan lainnya. Suatu reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2021).

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

No.	Variabel	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja	0,888	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,886	Reliabel
3.	Loyalitas Karyawan	0,921	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengujian olah data reliabilitas pada tabel 1, dari variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan memberikan masing-masing nilai koefisien cronbach alpha yang nilainya lebih dari 0,70 (Ghozali, 2021). Maka variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada Loyalitas Karyawan dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidak normal setiap variable pada model regresi. Uji normalitas data pada penelitian ini menerapkan uji *Kolmogorov-Sminov* untuk setiap variable. Dengan tingkat signifikan (p-value) > 0,05 maka data berdistribusi normal. Apabila signifikan (p-value) < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2019).

Tabel 2
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85137687
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.108
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Kesimpulan dari analisis menggunakan uji normalitas data Kolmogorov-Smirnov. menurut hasil tabel yang ditampilkan diatas menunjukkan nilai 0.200 > 0.05. Artinya data regresi residual memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Cara mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi adalah dengan menganalisis perhitungan nilai tolerance dan VIF (Ghozali, 2021). Diketahui dari nilai tolerance dan lawannya, variance inflation factor (VIF) Kedua ukuran ini menunjukkan mana dari masing-masing variabel independen dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak disebutkan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai toleransi rendah = nilai VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$). Nilai cutoff yang biasanya digunakan untuk menunjukkan multikolinieritas adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.944	5.731		-1.386	.177		
	Lingkungan Kerja	.324	.311	.161	1.042	.306	.360	2.780
	Motivasi Kerja	1.286	.269	.741	4.790	.000	.360	2.780

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pengujian multikolinieritas menunjukkan hasil bahwa nilai tolerance $2,780 > 0,10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Dan hasil perhitungan $VIF = 2,780 < 10,0$. Sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apabila terdapat ketidaksamaan varians antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi yang digunakan. Berdasarkan keputusan yaitu jika varians dari residual tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas dan model regresi yang baik adalah homoskedastisitas jenis kelamin (Ghozali, 2021).

Hasil pengujian heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa point menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 di sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variable bebas untuk memperoleh prediksi terhadap variable terikat (Arikunto, 2020). Berikut persamaan regresi linear berganda :

$$Y^1 = b^1 X_1 + b^2 X_2 + a$$

Dimana:

- Y : Variabel Loyallitas Karyawan
- a : Konstanta, nilai Y apabila $X_1=X_2=0$
- b^1b^2 : Koefisien regresi linier berganda
- X_1 : Variabel Lingkungan Kerja
- X_2 : Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.944	5.731		-1.386	.177
	Lingkungan Kerja	.324	.311	.161	1.042	.306
	Motivasi Kerja	1.286	.269	.741	4.790	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari hasil tabel 4, dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar -7.944 dan lingkungan kerja (b1) sebesar 0,324 sementara motivasi kerja (b2) 1,286. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -7.944 + 0,324 X_1 + 1,286 X_2 + e$$

Yang artinya:

- a. Nilai (a) = -7.944 merupakan nilai konstanta. Apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap nol, maka loyalitas karyawan PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto mengalami penurunan sebesar 7.944.
- b. Nilai (b1) = 0,324 merupakan koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1). Apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan maka loyalitas karyawan juga meningkat sebesar 0,324.
- c. Nilai (b2) = 1,286 merupakan koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2). Apabila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan maka loyalitas karyawan juga meningkat sebesar 1,286.

Uji Hipotesis

Uji t dan Uji F

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis pengaruh setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) saja. Dimana: H1 diterima jika t hitung > nilai t tabel, dan Ho diterima jika t hitung < nilai t tabel.

Sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Terima H1 jika nilai signifikansi F < 0,05 atau jika F hitung > F tabel, tolak Ho. Jika nilai signifikansi F > 0,05 atau F hitung < F tabel, terima Ho dan tolak H1 (Ghozali, 2021).

Tabel 5
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.944	5.731		-1.386	.177
	Lingkungan Kerja	.324	.311	.161	1.042	.306
	Motivasi Kerja	1.286	.269	.741	4.790	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data yang ditampilkan tabel 5, koefisien dari uji t dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 1,703 yang diperoleh dari tabel t dengan df= n-k (30-3) yaitu 27 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan dari uji parsial antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto.

- 1) Lingkungan kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 1.042 kurang dari t table sebesar 1,703 dan memiliki nilai signifikan 0,306 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto.
- 2) Motivasi kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 4,790 lebih dari t tabel sebesar 1,703 dan memiliki nilai signifikan 0,00 kurang dari 0,05. Dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto.

Sedangkan pengujian F digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan) kepada variabel terikat. Dimana apabila nilai signifikan F < 0,05 atau jika F hitung > F tabel maka H1 diterima Ho ditolak. Apabila nilai signifikan F > 0,05 atau F hitung < F tabel maka Ho diterima H1 ditolak (Ghozali, 2021).

Tabel 6
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1418.507	2	709.253	44.518	.000 ^b

Residual	430.160	27	15.932		
Total	1848.667	29			

a. Dependent Variable: *Loyalitas Karyawan*

b. Predictors: (Constant), *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja*

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data yang ditampilkan tabel 6, menunjukkan bahwa nilai *f* hitung sebesar 44,518 lebih dari *f* tabel 3,35 (yang didapatkan dari $df_1=k-1$ (3-1) yaitu 2 dan $df_2=n-k$ (30-3) yaitu 27) dan nilai signifikan 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh besar terhadap loyalitas karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto.

Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi disini bertujuan mencari varian variabel tertentu terhadap varian variabel yang lain. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditentukan dan selanjutnya dikalikan dengan 100% (Ghozali, 2021).

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.750	3.99147

a. Predictors: (Constant), *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja*

b. Dependent Variable: *Loyalitas Karyawan*

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Hasil dari uji koefisien determinasi pada tabel 7, nilai yang dijadikan pola koefisien determinasi yaitu nilai pada adjusted R square yaitu sebesar 75% artinya 75% variable loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan 25% dari variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja pada loyalitas karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto berdasarkan dari hasil uji *t* (parsial) untuk variabel lingkungan kerja (*X*₁) memiliki *t* hitung sebesar 1.042 kurang dari *t* table sebesar 1,703 dan memiliki nilai signifikan 0,306 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto. Artinya, perubahan dalam lingkungan kerja tidak mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto. Meskipun lingkungan kerja memiliki suasana kerja, perlengkapan, fasilitas, tempat atau ruangan kerja yang baik tidak

dapat mempengaruhi loyalitas karyawan tanpa adanya penunjang dari motivasi kerja. Misalkan fasilitas yang diberikan dapat menunjang karyawan akan tetapi tidak menjamin karyawan tetap loyal.

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Klaudia, L., Prayekti., Herawati, 2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Loyalitas Karyawan” studi kasus Warung Spesial Sambal Yogyakarta, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai oleh penelitian yang dilakukan (Putra & Sriathi, 2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh (Rosyikhuddin, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto.

Pengaruh motivasi kerja pada loyalitas karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto diuji berdasarkan dari hasil uji t (parsial) untuk variabel motivasi kerja (X₂) memiliki t hitung sebesar 4,790 lebih dari t tabel sebesar 1,703 dan memiliki nilai signifikan 0,00 kurang dari 0,05. Dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto. Artinya apabila motivasi kerja meningkat maka dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto. Indikator yang terdapat dalam motivasi kerja seperti kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan akan penghargaan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan contohnya kebutuhan sosial yang tercukupi dengan baik dapat menciptakan kemauan bekerja sama sehingga karyawan tetap loyal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aesah, 2018) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpin dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Dwiatmadja, 2020) berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT Tribun Berita Online, menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto.

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto berdasarkan dari hasil uji f diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan diperoleh nilai f

hitung $> f$ tabel yaitu sebesar $44,518 > 3,35$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi secara bersama terhadap loyalitas karyawan meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh. Ini dapat direalisasikan dengan antar indikator masing-masing variabel. Misalkan lingkungan kerja memiliki indikator suasana kerja, motivasi kerja dengan indikator kebutuhan sosial dan loyalitas karyawan dengan indikator kemauan bekerja sama. Ketika suasana kerja tidak mendukung, maka kebutuhan sosial yang tercukupi dengan baik dapat mendukung suasana kerja maka dapat mewujudkan kemauan bekerja sama.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahayuni & Dewi, 2020) berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Mardika Griya Prasta” menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi secara langsung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh (Anjani & Supartha, 2020) yang berjudul Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan dari penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto dapat disimpulkan bahwa dari uji t (parsial) yang didapatkan hasil t hitung sebesar 1.042 kurang dari t table sebesar 1.703 dan memiliki nilai signifikan 0,306 lebih dari 0,05 Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto. Artinya, perubahan lingkungan kerja tidak mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto.

Variabel motivasi kerja mendapatkan hasil t hitung sebesar 4,790 lebih dari t tabel sebesar 1,703 dan mempunyai nilai signifikan 0,00 kurang dari 0,05 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto, yang artinya motivasi kerja apabila motivasi kerja meningkat maka dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Dari hasil uji f mendapatkan hasil nilai f hitung $> f$ tabel yaitu sebesar $44,518 > 3,35$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto.

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto antara lain; PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto sebaiknya memberikan perhatian kepada karyawannya dengan bentuk memberikan dukungan atau arahan.

Sedangkan bagi karyawan PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto sebaiknya melakukan hal-hal yang dapat memicu atasan untuk memberi perhatian seperti selalu menghadiri rapat anggota perusahaan dan untuk meningkatkan perhatian sesama karyawan dapat dilakukan dengan menerapkan sikap kepedulian antar karyawan.

Dari segi motivasi kerja PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto sebaiknya memberikan fasilitas yang dapat menunjang keahlian karyawan seperti memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan bidangnya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Dan dari segi loyalitas karyawan, PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto sebaiknya memberikan perlakuan khusus kepada karyawan agar menyukai pekerjaannya contohnya memberikan arahan khusus dengan memberikan penjelasan mengenai tugas atau pekerjaannya sehingga karyawan bisa memahami dan menyukai pekerjaannya dan karyawan akan tetap loyal terhadap perusahaan.

Harapan peneliti untuk peneliti selanjutnya agar penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk penelitian yang membahas tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan objek penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, A., & Kasmiruddin. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka*. JAB, 14, 14–26.
- Aesah, S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village*. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.1, No.(3), 85–104.
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(7), 2496. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p02>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaya, F. N. (2018). *Pengaruh Keadilan Prosedural, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. Jurnal Ekobis Dewantara, 1(November), 98–109. <http://ieeauthorcenter.ieee.org/wp-content/uploads/IEEE-Reference-Guide.pdf> <http://wwwlib.murdoch.edu.au/find/citation/ieee.html> <https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.07.022> <https://github.com/ethereum/wiki/wiki/White-Paper> <https://tore.tuhh.de/hand>
- Karim, A. D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondag di Yogyakarta*. Ekobis Dewantara, 3(3), 5–24. https://sg.docworkspace.com/d/sIJ_AxYgl0tuZjAY
- Klaudia, L., Prayekti, Herawati, J. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan*. JRMB, 15, 121–126.

- Mahayuni, A. P., & Dewi, A. . S. K. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, 45(Supplement), S-102.
- Nuriyah, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. JABEISTIK : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik, 1(1), 22–31.
- Pulawan, I. M. (2020). *Pengaruh Gender, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Shade Collection Denpasar*. WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi), 19(2), 143–153. <https://doi.org/10.22225/we.19.2.1961.143-153>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Rosyikhuddin, M. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Bokor Mas Mojokerto*. Joournal of Business and Innovation Management, 1, 95–110.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suriانشa, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Karyawan PT Televisi Transformasi Indonesia*. Journal of Economics & Bussiness, 9(Juni), 89–97.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). *Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online)*. International Journal of Social Science and Business, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>