

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Xyz

Anne Dena Ganera¹⁾, Harry Sardjono²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Insitut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: Annedenanagenera@gmail.com

²⁾ Email: Harrysardjono08@kalbis.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of job satisfaction and work environment on employee loyalty. This type of research used in this study is to use quantitative methods. In this study, researchers used quantitative data from the results of distributing questionnaires via google form. The sample of this research is as many as 30 respondents in PT XYZ. Measurement of variables for hypothesis testing using the T test and F test. In testing the hypothesis, it is known that the value of $t_{count} < t_{table}$ is $0.826 < 2.04427$ with a significance value of job satisfaction of $0.416 > 0.05$, which means that job satisfaction (X_1) has no significant effect on PT XYZ. , $t_{count} < t_{table}$, namely $4.117 > 2.044$. With a significance value of $0.000 < 0.05$, it means that it has a positive and significant effect on Employee Loyalty, the F value of $9.573 > F$ table 3.34 with a significance value of $0.001 < 0.05$. It can be concluded that H_3 is accepted, meaning that there is a simultaneous influence of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Loyalty.

Keywords: job satisfaction, work environment, employee loyalty

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif dari hasil penyebaran kuesioner melalui google form. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 responden yang terdapat pada PT XYZ. Pengukuran variabel untuk uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F. dalam pengujian hipotesis diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0.826 < 2,04427$ dengan nilai signifikansi kepuasan kerja $0,416 > 0,05$ yang artinya Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan pada PT XYZ., $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $4,117 > 2,044$. Dengan nilai signifikansi lingkungan kerja $0,000 < 0.05$ artinya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, nilai F hitung $9,573 > F$ tabel 3,34 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan.

Kata Kunci : kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas karyawan

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2012:3).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi

dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, dkk. 2011).

Adanya sumber daya manusia akan membuat ketergantungan pada pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus menyadari dari pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidupnya memberikan peluang yang cukup besar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan ini dengan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak kalah penting dapat memberikan usaha yang besar kepada perusahaan.

Beberapa masalah yang terdapat dalam perusahaan tersebut terkait dengan sumber daya manusia yang harus segera di perbaiki oleh pihak perusahaan. Apabila permasalahan ini tidak ditangani dengan baik bisa menimbulkan masalah yang baru. Karyawan merasa bahwa kepuasan kerja di tempat bekerja tidak memuaskan. Dari beberapa karyawan, kurangnya komunikasi yang jelas hubungan antar karyawan dan atasan. Kurangnya system perubahan dalam pertukaran poin dalam tim yang menyebabkan kepuasan kerja

Faktor permasalahan kedua yang menyebabkan tingginya loyalitas karyawan yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di gunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Hal ini terlihat dari keamanan ditempat bekerja banyaknya gas emisi atau tempat pembuangan sampah. Selain itu, kurangnya alat pelindung diri seperti earplug.

Namun masalah yang terjadi pada loyalitas jika tidak adanya bonus akhir tahun untuk karyawan kontrak. Lalu karyawan yang ingin memberi masukan atau pendapat harus mengisi form kiken yochi menjadi karyawan tidak bisa mengeluarkan pendapat secara langsung atau tatap muka dengan memalui proses yang diberikan perusahaan. Selain itu, adanya perbedaan bus jemputan untuk karyawan tetap dan kontrak. Parkir kendaraan untuk karyawan harus membuat kartu plc kebanyakan karyawan tidak membuatnya karena harus memenuhi syarat-syarat sesuai yang diberikan.

A. Perumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di PT XYZ
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT XYZ
3. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT XYZ

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010;14-15), pendekatan penelitian terbagi menjadi dua yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Penelitian

kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci pengambilan sampel yang dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi

Metode pengumpulan data yang dikumpulkan berupa data primer, adalah alternative lain dari data sekunder. Definisi dari data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.

A. Tinjauan Pustaka

1. Kepuasan Kerja

Menurut Fattah, Husein (2017:65) kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan/pegawai melihat pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008:98) mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya diperoleh dari beberapa dimensi (Ivancevich et al. 2007:90) yaitu: “imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan dan keamanan pekerjaan”.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1999:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lalu, Alex S, Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan factor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

3. Loyalitas Karyawan

Menurut Jill Griffin (Hurriyati 2010:128), arti loyalitas adalah perilaku konsumen yang melakukan pembelian rutin atau berulang, didasarkan pada unit pengambilan keputusan. Menurut Siagian (2005) adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Xyz yang berjumlah 200 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang.

C. Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X (independent) adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja, lalu yang menjadi variabel Y (dependent) adalah loyalitas karyawan.

1. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, (2003: 148) Kepuasan Kerja adalah Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006) : bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervisi pada pekerjaan yang tepat, orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (1999 :183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009, p.28): penerangan/cahaya di tempat bekerja, temperature di tempat bekerja, kelembaban di tempat bekerja, sirkulasi udara di tempat bekerja, kebisingan di tempat bekerja, getaran mekanis di tempat bekerja, bau tidak sedap di tempat bekerja, tata warna di tempat bekerja, dekorasi di tempat bekerja, musik di tempat bekerja, keamanan di tempat bekerja.

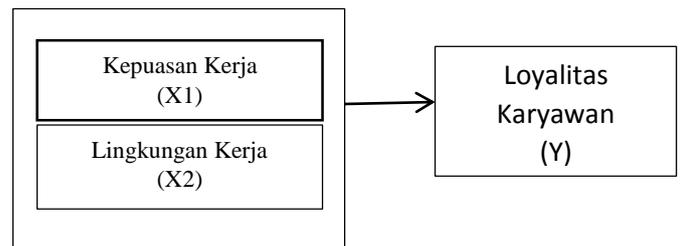
3. Loyalitas Karyawan

Menurut Hang & Valkama (2016) loyalitas karyawan merupakan responemosional dari karyawan yang dinyatakan dengan hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasi

mereka ketika mereka memiliki keyakinan yang kuat dan keinginan untuk tetap dengan organisasi. Indikator loyalitas Karyawan menurut (Handoko, 2014): kesejahteraan (gaji dan fasilitas) karyawan, pemenuhan kebutuhan rohani, peningkatan karir dan penempatan karyawan pada posisi yang tepat, mendengarkan pendapat dari pegawai, kesempatan berkarir dan rasa aman bekerja.

D. Model Konseptual Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas, model konsep dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1 Model Konseptual

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 30 responden dengan tingkat sig 5% dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator untuk kepuasan kerja dan lingkungan kerja *Valid* karena memenuhi persyaratan koefisien korelasi data (r hitung) lebih besar jika dibandingkan oleh koefisien korelasi tabel (r tabel) sebesar 0,361. Keseluruhan indikator dinyatakan valid, sehingga tidak ada indikator yang dibuang untuk proses pengolahan data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,726	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,811	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan	0,785	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Terbukti nilai dari r alpha lebih besar dari 0,6 dinyatakan reliabilitas diterima.

3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,943 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0,987	1,013
Lingkungan Kerja (X2)	0,987	1,013

Sumber : Data Primer diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai tolerance sebesar 0,987 dan VIF sebesar 1,013. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan seluruh nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance $> 0,1$.

5. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0.413	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.887	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig 0.413 dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Selanjutnya diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig 0.887 dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

6. Analisis regresi linier berganda

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Hasil analisis regresi linier berganda terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
Constant	8.148	2.939	
Kepuasan Kerja	.085	.103	.122
Lingkungan Kerja	.257	.062	.619

a. Dependant Variabel : Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 15, maka diperoleh hasil persamaan regresi berikut ini :

$$Y = 8.148 + 0,085X_1 + 0,257X_2$$

Persamaan Regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 8.148, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka loyalitas karyawan pada PT.Xyz ada sebesar 8.148 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0,085, artinya jika variabel kepuasan kerja (X_1) meningkat sebesar 1% dan konstanta adalah 0

(nol), maka loyalitas karyawan pada PT.Xyz meningkat sebesar 0,085.

3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,257, artinya jika variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat sebesar 1% dan konstanta adalah 0 (nol), maka loyalitas karyawan pada PT.Xyz meningkat sebesar 0,257.

7. Uji T

Menurut Pardede dan manurung (2014:29), nilai t_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dengan melihat kolom signifikansi pada masing – masing variabel independen dengan taraf signifikan $<0,05$.

Tabel 6 Hasil Uji T

Variabel	t	Sig
Constant	2.772	.010
Kepuasan kerja	.826	.416
Lingkungan Kerja	4.177	.000

a Dependent Variable: Loyalitas karyawan (Y)

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pada tabel 2 Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan pada PT XYZ. Hal ini terlihat dari signifikansi kepuasan kerja $0,416 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,826 < 2,044$. Dengan menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan pada tabel 4.9 Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT XYZ. Hal ini terlihat dari signifikansi lingkungan kerja $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

yaitu $4,117 > 2,044$. Dengan menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis kedua berpengaruh positif secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

8. Uji F

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh secara signifikan dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	F	Sig	
1	Regression	9.573	.001(a)
	Residual		
	Total		

Sumber: Data primer setelah diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada tabel diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,573 > F_{tabel}$ 3,34, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y.

9. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644(a)	.415	.372

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,372 yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu loyalitas karyawan sebesar 37,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

F. Pembahasan

1. Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Xyz

Berdasarkan hasil diketahui bahwa nilai mean pada variabel kepuasan kerja, Pernyataan X_{1.4} merupakan nilai yang tertinggi sebesar 3.93, dengan pernyataan ‘‘Apakah Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik’’ Dari pernyataan dapat disimpulkan bahwa atasan memberikan pemahaman terhadap pekerjaan kurangnya komunikasi yang jelas kepada karyawan yang menyebabkan dampaknya kepuasan kerja. Sedangkan pernyataan X_{1.1} merupakan nilai yang terendah sebesar 2.40, dengan pernyataan ‘‘Apakah pekerjaan bapak/ibu membosankan’’ Dari pernyataan dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang membosankan minim nya sistem perubahan karena kurangnya system pertukaran poin dalam tim yang menyebabkan kepuasan kerja.

2. Tingkat Lingkungan Kerja pada Karyawan di PT. Xyz

Berikut ini adalah nilai mean dari setiap indicator pernyataan variabel Lingkungan kerja:

Tabel 9 Nilai Mean Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Item Pernyataan	Nilai Mean
Apakah saat mengerjakan tugas yang diberikan tidak ada lampu penerangan di ruangan tempat bekerja	X _{2.1}	3.40
Temperatur di ruangan kerja ideal	X _{2.2}	3.70
Tingkat kelembaban yang mempengaruhi kenyamanan	X _{2.3}	3.77
Sirkulasi udara pada perusahaan untuk bekerja optimal	X _{2.4}	3.87
Tidak adanya kebisingan di tempat bekerja	X _{2.5}	3.23
Ruangan bekerja harus berjauhan dengan	X _{2.6}	3.87

getaran mekanis yang kuat		
Setiap ruangan diberi pengharum	X _{2.7}	3.77
Penyesuaian tata warna dinding untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan	X _{2.8}	3.97
Saya merasa senang dengan suasana kantor sekarang	X _{2.9}	3.97
Kesesuaian musik yang tepat	X _{2.10}	3.47
Saya merasa puas dengan keamanan di tempat bekerja	X _{2.11}	4.17

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai mean pada variabel lingkungan kerja, Pernyataan X_{2.11} merupakan nilai tertinggi sebesar 4.17, dengan pernyataan ‘‘Saya merasa puas dengan keamanan di tempat bekerja’’ dari pernyataan dapat disimpulkan bahwa keamanan di tempat bekerja banyaknya gas emisi (tempat pembuangan kendaraan) yang menyebabkan dampaknya lingkungan kerja. Sedangkan pernyataan X_{2.5} merupakan nilai terendah sebesar 3.23, dengan pernyataan ‘‘ Tidak adanya kebisingan di tempat bekerja’’ dari pernyataan dapat disimpulkan bahwa kurangnya alat pelindung diri seperti earplug yang menyebabkan dampaknya lingkungan kerja.

3. Tingkat Loyalitas Karyawan pada karyawan di PT XYZ

Berikut ini adalah nilai mean dari setiap indicator pernyataan variabel Loyalitas Karyawan:

Tabel 10 Nilai Mean Variabel Loyalitas Karyawan

Pernyataan	Item pernyataan	Nilai Mean
Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesejahteraan (fasilitas & Gaji) karyawan	Y.1	4.10
Perusahaan memberikan pemenuhan kebutuhan rohani yang cukup	Y.2	3.93
Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk peningkatan karir dan penempatan karyawan	Y.3	4.00
Saya selalu terbuka pada pendapat dari pegawai	Y.4	4.10
Saya merasa puas diberikan kesempatan berkarir untuk maju dalam segala hal	Y.5	4.03

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai mean pada variabel Loyalitas Karyawan, Pernyataan Y1 merupakan nilai tertinggi pertama sebesar 4.10, dengan pernyataan ‘‘Saya merasa puas karena perusahaan memberikan kesejahteraan (fasilitas & Gaji) karyawan’’ dari pernyataan dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan dari segi fasilitas adalah tidak adanya antar jemput bus ac untuk karyawan kontrak lalu untuk parkir kendaraan karyawan harus membuat kartu PLC kebanyakan karyawan malas untuk membuatnya karena harus memenuhi syarat-syarat yang diberikan dan dari segi Gaji tidak adanya bonus akhir tahun untuk karyawan kontrak. Pernyataan Y.4 merupakan nilai tertinggi kedua sebesar 4.10, dengan pernyataan ‘‘Saya selalu terbuka pada pendapat para pegawai’’ dari pernyataan dapat disimpulkan bahwa jika ada karyawan yang ingin memberi masukan atau pendapat harus mengisi Form kiken yochi menjadi karyawan tidak bisa mengeluarkan pendapat secara langsung atau tatap muka harus melalui proses yang diberikan perusahaan. Sedangkan pernyataan Y.2 merupakan nilai terendah sebesar 3.93, dengan pernyataan ‘‘Perusahaan memberikan

pemenuhan kebutuhan rohani yang cukup’’ dari pernyataan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya organisasi kerohanian yang berdampak pada loyalitas karyawan.

IV SIMPULAN

A. Simpulan

Setelah membahas permasalahan kasus di atas yang di peroleh dari penyebaran kuesioner untuk menyatakan sah atau tidaknya kuesioner. Berdasarkan penelitian yang sudah di bahas. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil Uji T menyatakan bahwa Kepuasan kerja nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0.826 < 2,04427$ dan nilai signifikan $0,416 < 0,05$. Dengan menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Dari hasil Uji T menyatakan bahwa lingkungan kerja nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $4,117 > 2,04427$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis kedua berpengaruh positif secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan
3. Dari hasil Uji f menyatakan Kepuasan kerja dan lingkungan kerja nilai F hitung $9,573 > F$ tabel $3,34$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y
4. Dari hasil analisis koefisien nilai R Square (R^2) diketahui nilai Adjusted R Square sebesar $0,372$ atau $37,2\%$ yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT XYZ

B. Saran

Penanganan kepuasan kerja pada seluruh karyawan perlu ditingkatkan, karena dengan adanya penanganan kepuasan kerja yang baik terhadap karyawan maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan.

- a. Agar loyalitas karyawan PT XYZ tetap tinggi, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan cara mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan.
- b. Perusahaan lebih meningkatkan bekerja pada tempat yang tepat sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang bisa dilakukan oleh karyawan. agar karyawan selalu merasa nyaman ketika sedang bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya : CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Dewi, R. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Bagian Proyek PT. Agung Makmur Sukses Karawang. Universitas Widyatama
- Efriyanti, Farida dan Samuel , Y. O. (2018). "Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi Terhadap loyalitas karyawan CV. Sentra komputer di bandar lampung". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bandar Lampung.
- Fajarullaili, N. A. (2018). "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan pada unit pelayanan dinas kesehatan provinsi jawa timur". Skripsi. Fakultas ekonomi dan bisnis islam. Manajemen. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Fattah, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta : Elmatara.
- Gustian, G. (2016). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Barokah Mandiri Bandung*. Fakultas Ekonomi UNPAS.
- Hanim, M. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT.DOK dan Perkapalan Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, 4(3). 2016.
- Heriyanto. Hidayati, S. N. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Maksipreneur, 6(1), 67 – 76. 2016.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., Prasetya. A. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. Jurnal Administrasi Bisnis, 44(1). 2017.
- Larastrini, P. M., Adnyani, I. G. A. D. Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work – Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. E. Jurnal Manajemen, 8(6). 2019
- Nurhasan, R. (2017). "Kepuasan kerja dan loyalitas generasi Y". Jurnal Wacana Ekonomi, 17, 013-023.
- Purba, B. K. (2017). "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan". Skripsi. Jom Fisip, 4.
- Rahayu, M. A. (2017) . "Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung". Skripsi. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Saputra, A. T., Bagia, W., Yulianthini, N. N. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 4(1). 2016.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N. (2016). "Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan". e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 4.
- Zahroh, R. F. (2018). "Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap Loyalitas karyawan pada PT Cendana Teknik Utama". Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.