

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ASELI DAGADU DJOKDJA.

Siti Rohimah

Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Email: sitirohimah933@gmail.com

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (2) pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan; (3) pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan; (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Sampel penelitian sebanyak 63 responden . Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang disebar kepada 63 responden. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi yang didukung dengan uji asumsi klasik , uji F, uji T, dan uji analisis jalur (path analysis), dengan bantuan program computer SPSS versi 17.0.

Hasil analisis data dengan signifikansi 0,05 atau 5% menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,171 > 1,6706$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($16,948 > 1,67076$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,903 > 1,6706$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dapat dilihat pada hasil analisis jalur yang menghasilkan nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung ($1,377 > 0,785$).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to know: (1) the influence of work environment affecting job satisfaction; (2) influence of job satisfaction affect to employee loyalty; (3) the influence of work environment affecting employee loyalty; (4) the influence of the work environment with the mediated job satisfaction on employee loyalty and also how much influence.

This research is a quantitative research . Population in this research is employees of PT. Aseli Dagadu Djokdja. The sample of research is 63 respondents. Data collection was done by questioner method that was distributed to 63 respondents. Data analysis technique used is regression analysis supported by classical assumption test, F test, T test, and path analysis test, with the help of SPSS computer program version 17.0.

Result of data analysis with significance 0,05 or 5% indicate that work environment have positive and significant effect to job satisfaction with t-count value bigger than t-table ($6,171 > 1,6706$) with probability (0,000) smaller than significant level 0.05. Job satisfaction has positive and significant effect on employee loyalty with t-count value greater than t-table ($16,948 > 1,67076$) with probability (0,000) smaller than significant level 0,05. The work environment has a positive and significant impact on employee loyalty with t-hit value greater than t-table ($9,903 > 1,6706$) with probability (0,000) smaller than significant level 0,05. And work environment have positive and significant effect to employee loyalty with satisfaction as intervening variable at PT. Aseli

Dagadu Djokdja. This can be seen in the results of path analysis which resulted in a total influence value greater than direct effect ($1.377 > 0.785$).

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Loyalty.*

PENDAHULUAN

Dagadu adalah sebuah merek dagang berupa suatu rancangan grafis yang dibuat pada cenderamata, terutama baju atau kaos, gantungan kunci, gambar tempel (stiker) dan lain-lain. Merek Dagadu merupakan milik sebuah perusahaan yang bernama PT. Aseli Dagadu Djokdja yang berkedudukan di Yogyakarta. Dagadu saat ini telah menjadi salah satu ikon cenderamata khas Yogyakarta. Suksesnya suatu perusahaan seperti halnya di PT. Aseli Dagadu Djokdja tidak terlepas dari berkualitasnya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi yang sukses dalam memperhatikan sumber daya manusianya yaitu salah satunya dapat dilihat dari loyalitas karyawan tersebut. Menurut Taryaman (2016:40), loyalitas pegawai merupakan suatu ukuran bagi pegawai dalam mengabdikan dirinya pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, loyalitas karyawan dapat diartikan sejauh mana karyawan memiliki keinginan untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan.

Terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, diantaranya adalah pemberdayaan, partisipasi, lingkungan kerja, kerja kelompok, pelatihan, pengembangan, pengakuan, dan penghargaan. Turkyilmaz et al. (2011). Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Maineldi, et al (2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001:02), suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dapat memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Rahmaisari (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Triatna (2015:110), kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Kepuasan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk ikut serta berperan memberikan yang terbaik terhadap perusahaan, serta mendorong karyawan untuk mempertahankan bahkan mengembangkan karirnya pada perusahaan tersebut. Sehingga saat kepuasan kerja karyawan tercapai maka timbul rasa loyalitas pada diri karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Wibowo dan Eddy M. Sutanto (2013) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis menarik sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Loyalitas Karyawan

Menurut Taryaman (2016:40), loyalitas karyawan merupakan suatu ukuran bagi pegawai dalam mengabdikan dirinya pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Flippo (2003), loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Dari pengertian-pengertian diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan seseorang terhadap suatu perusahaan atau organisasi dengan mengabdikan dirinya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2. Lingkungan kerja

Kesuma (2007) menyatakan suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2001:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa uraian definisi lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya dimana seseorang itu bekerja baik itu secara material maupun psikologis.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Cipi Triatna (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pandangan karyawan terhadap pekerjaannya (senang atau tidak senang) dengan beberapa ukuran dari masing-masing individu, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin banyak hal yang sesuai dalam pekerjaannya maka akan semakin menyenangkan juga pekerjaannya bagi individu tersebut, sebaliknya jika semakin sedikit hal yang sesuai dengan keinginannya maka individu akan menganggap pekerjaannya kurang menyenangkan.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari sebuah penelitian yang berdasarkan dari rumusan masalah, teori-teori dan penelitian terdahulu. Jadi bukan dari bukti empiris namun karena teori. Dari uraian rumusan masalah, landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hubungan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin nyaman dan aman lingkungan kerja, semakin tinggi juga karyawan mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan ekspresi suka atau tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Rahmiasari (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menurunkan atau meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan yang diperoleh dalam pekerjaannya, akan melakukan upaya yang terbaik untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bekerja dengan senang hati tanpa adanya suatu paksaan akan melakukan yang terbaik dan akan menciptakan loyalitas terhadap perusahaan. Pada penelitian Wibowo dan Eddy (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan serta memungkinkan karyawan supaya bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan semakin betah dan tumbuh rasa loyalitas pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Alyani (2017) yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

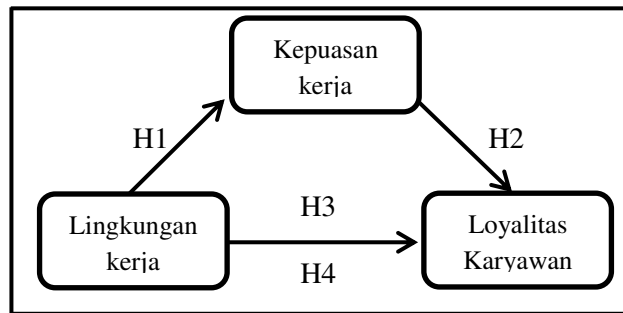
Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan semakin optimal

dalam melakukan pekerjaannya. selain itu juga karyawan menjadi betah bekerja pada perusahaan dimana ia bekerja, yang akhirnya karyawan loyal kepada perusahaan. seperti halnya Alyani (2017) telah membuktikan dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas dengan memperoleh keuntungan yang sesuai dengan kebutuhannya. Setelah mencapai kepuasan kerja, maka karyawan akan tetap bertahan bahkan semakin betah dengan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, yang akhirnya menumbuhkan rasa loyalitas karyawan.

H4 : Kepuasan kerja sebagai variabel intervening lingkungan kerja pada loyalitas karyawan.

Kerangka Pikir Penelitian



METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Lingkungan kerja

Kesuma (2007) menyatakan suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kondisi kerja, kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan merasa betah berada di dalam perusahaan dibandingkan diluar perusahaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Aityan, 2011). Menurut Nitisemito (2001: 159) lingkungan kerja diukur melalui : 1.Suasana Kerja; 2.) Hubungan dengan Rekan Sekerj; 3.) Tersedianya Fasilitas Bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Cepi Triatna kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001:203) sebagai berikut : 1) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; 2) Berat ringannya pekerjaan; 3) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; 4) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; 5) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Loyalitas Karyawan

Menurut Taryaman (2016:40), loyalitas karyawan merupakan suatu ukuran bagi pegawai dalam mengabdikan dirinya pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator loyalitas menurut Saydam (2004) adalah sebagai berikut : 1) Ketaatan atau kepatuhan Ketaatan; 2) Bertanggung jawab; 3) Pengabdian; 4) Kejujuran.

Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang berjumlah 170 karyawan. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan perhitungan rumus Slovin. Pada penelitian ini, penulis menggunakan purposive sampling sebagai teknik pengambilan sampel penelitian. Menurut Wiyono (2011:88), purposive sampling dilakukan berdasarkan pertimbangan yang

sesuai dengan maksud penelitian, yang artinya sebelum diambil ditentukan dulu batasan-batasan sampel seperti apa yang akan diambil.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu dengan memberikan kuesioner kepada karyawan sebagai responden pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2014:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden supaya untuk menjawabnya.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dengan ketentuan jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Menurut Wiyono (2011:113).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah melakukan pengujian terhadap indikator, sejauh mana dapat mengukur konstruk teoritis. Wiyono (2011:116). suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$, hal ini sesuai dengan yang disampaikan (Ghozali, 2011:48).

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari lokasi penelitian. Yang termasuk dalam statistik deskriptif yaitu penyajian data melalui tabel, grafik dan diagram lingkaran. Supriyanto (2013:63).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Supriyanto (2013:73), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residu model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov, residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0.05 . Ghozali (2011: 164).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent variable). . Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan variance inflation faktor (VIF). Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka model regresi tersebut bebas dari Multikolinieritas. Ghozali (2011).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Glejser , yaitu meregresikan antara absolute residual hasil regresi dengan variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti mengandung homoskedastisitas atau tidak ada heterokedastisitas. Supriyanto (2013:72).

Analisis Regresi

Menurut (Ghozali, 2011: 63-64), analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen. dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = a + b_1Z_1 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + e$$

Uji Hipotesis

Uji T (uji parsial)

Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya. Sarwono (2007:167).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi R² intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, apabila R² kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel variabel dependen terbatas dan apabila nilai R² mendekati satu maka variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali,2011:97).

Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2011), analisis jalur memerlukan syarat yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval. Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memberikan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,248, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Begitu juga uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memberikan koefisien reliabilitas dengan nilai Cronbach alpha $> 0,70$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir-butir pertanyaan yang ada pada kuesioner dinyatakan reliabel. Yang berarti juga bahwa kuesioner ini memiliki konsistensi yang apabila dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda tetap konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov Smirnov pada model 1 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikan sebesar 0,787 lebih besar dari 0,05. Uji normalitas Kolmogorov Smirnov pada model 1 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikan sebesar 0,153 lebih besar dari 0,05. Uji normalitas Kolmogorov Smirnov pada model 1 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikan sebesar 0,578 lebih besar dari 0,05. Uji normalitas Kolmogorov Smirnov pada model 1 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikan sebesar 0,813 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada model 1 menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Hasil uji multikolinieritas pada model 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Hasil uji multikolinieritas pada model 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Hasil uji multikolinieritas pada model 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,575 dan nilai VIF sebesar 1,740. Itu artinya seluruh model regresi bebas dari multikolinieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model | .sig | Keterangan |
|-------|-------|-------------------------------|
| LK | 0,748 | Bebas dari heterokedastisitas |
| KK | 0,353 | Bebas dari heterokedastisitas |

Sumber: data diolah 2017

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai model regresi 1 mempunyai nilai probabilitas (0,460) . Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai model regresi 2 mempunyai nilai probabilitas (0,927). Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai model regresi 3 mempunyai nilai probabilitas (0,499) .Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai model regresi 4 mempunyai nilai probabilitas (0,745 dan 0,353) yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh model regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05.

Hasil Regresi Linier Model 1

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Persamaan Regresi Model 1

| Standardized Coefficients | | | | |
|---------------------------|-------|-------|-------|------------------------|
| Model | Beta | t | Sig | Keterangan |
| LK | 0,652 | 6,717 | 0,000 | Positif dan signifikan |

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0.652 X$$

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja

X = Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel lingkungan kerja memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,717 > 1,6706$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja.

Hasil Regresi Linier Model 2

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Persamaan Regresi Model 2

| Standardized Coefficients | | | | |
|---------------------------|-------|--------|-------|------------------------|
| Model | Beta | t | Sig | Keterangan |
| KK | 0,908 | 16.948 | 0,000 | Positif dan signifikan |

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.908 Z$$

Y = Loyalitas Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel lingkungan kerja memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($16.948 > 1,6706$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja.

Hasil Regresi Linier Model 3

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Persamaan Regresi Model 3

| Model | Beta | Standardized Coefficients | | Keterangan |
|-------|-------|---------------------------|-------|------------------------|
| | | t | Sig | |
| LK | 0,785 | 9.903 | 0,000 | Positif dan signifikan |

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,785 X$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan

X = Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel lingkungan kerja memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9.903 > 1,6706$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja.

Hasil Regresi Linier Model 4

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap Loyalitas Karyawan terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Persamaan Regresi Model 4

| Model | Beta | Standardized Coefficients | | Keterangan |
|-------|-------|---------------------------|-------|------------------------|
| | | t | Sig | |
| LK | 0,336 | 5.935 | 0,000 | Positif dan signifikan |
| KK | 0,689 | 12.185 | 0,000 | Positif dan signifikan |

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.336 X + 0,689 Z$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan

X = Lingkungan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel lingkungan kerja memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($12.185 > 1,6706$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dan kepuasan kerja memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,171 > 1,6706$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja, kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja.

Hasil Analisis Jalur

a. Pengaruh langsung

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z)
Koefisien Beta $X \rightarrow Z = 0,652$.
2. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y),
Koefisien Beta $Z \rightarrow Y = 0,908$.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap loyalitas karyawan (Y)
Koefisien Beta $X \rightarrow Y = 0,785$

b. Pengaruh tidak langsung

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai berikut :

$$\text{Lingkungan Kerja} \rightarrow \text{Kepuasan Kerja} \rightarrow \text{Loyalitas Karyawan} \\ = (0,652 \times 0,908) = 0,592$$

c. Pengaruh total

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui variabel kepuasan kerja, sebagai berikut : lingkungan kerja \rightarrow kepuasan kerja \rightarrow loyalitas karyawan
 $= (0,785 + 0,592) = 1,377$

Dari analisis jalur diatas dapat dilihat bahwa nilai pengaruh total (1,377) lebih besar dari nilai pengaruh langsung(0,785). Artinya variabel kepuasan kerja bisa diterima jika dijadikan variabel intervening. Dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji R^2 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Aseli Dagadu Djokdja sebesar 42,5% dan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil dari uji R^2 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalita karya pada PT. Aseli Dagadu Djokdja sebesar 82,5% dan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil dari uji R^2 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalita karya pada PT. Aseli Dagadu Djokdja sebesar 61,7% dan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil dari uji R^2 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalita karya pada PT. Aseli Dagadu Djokdja sebesar 89,0% dan sisanya 11,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang di rasakan oleh para kariawan PT. Aseli Dagadu Djokdja, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil ini didukung analisi regresi dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,717 > 1,6706$), dengan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian, artinya lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan pada PT. Kayu Lima Sentosa Magelang sebesar 0,652

Hasil uji hipotesis dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja, sebesar 0,908 setelah di lakukan uji setatistik dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($16,948 > 1,6706$), dengan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian, artinya semakin baik kepuasan kerja yang di miliki oleh karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Artinya semakin baik dan tinggih kepuasan kerja yang di miliki sorang karyawan maka semakin loyal karyawan terhadap perusahaannya.

Hasil uji hipotesis tiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja, sebesar 0,785, setelah dilakukan uji statistik dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,903 > 1,6706$), dengan nilai probabilitas (0,000), lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian, artinya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan demikian telah terbukti. Artinya semakin lingkungan kerja pada PT. Aseli Dagadu Djokdja baik dan tinggi dengan ketersediaan fasilitas keselamatan kerja bagi karyawan sudah cukup memadai sehingga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja.

Hasil pengujian analisis jalur dalam penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis jalur path yang memiliki nilai sebesar 1,377 dan memiliki nilai t-hitung 6,3327 lebih besar dari t-tabel 1,6706, sehingga variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja, melalui variabel mediasi kepuasan kerja telah terbukti.

Variabel intervening pada penelitian ini berpengaruh secara parsial mediasi karena pada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Jadi lingkungan kerja akan tetap berpengaruh secara langsung jika tidak melalui variabel kepuasan kerja.

PENUTUP

Dari hasil analisis pada bab IV sebelumnya, maka diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara nilai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,171 > 1,6706$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($16,948 > 1,6706$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,903 > 1,6706$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan nilai total pengaruh sebesar 1,377 lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung dengan nilai sebesar 0,785

SARAN

Adapun saran yang dapat diajukan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Rencana penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya dengan loyalitas karyawan.
2. Di sarankan kerja bagi PT. Aseli Dagadu Djokdja untuk mempertahankan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan saat ini dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan agar loyalitas pada karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aityan SK and Gupta. TKP. (2011). Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Jurnal: Business and Economics, Journal Research Article, accepted version*, Vol 2, No 2. pp 47-54.
- Alyani. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Arisona, Andan Sagita. (2008). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Tebag Angkut Di Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun*. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- As'ad, Mohamad., (2004). *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta
- Flippo, E.B. (2003). *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi-Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Dagadu>.
- Kesuma, Ali. (2007). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.1, No.4. Hal: 310-322.
- Maineldi, A., Hendriani, S., Daulay, I.N. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. *JOM FEKON* . Vol. 1No. 2 Oktober 2014 Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia.
- Nitisemito, Alex. (2001). *Manajemen Personalialia: Manajemen SDM*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rahmiasari, Ariska. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Putri Gelora Jaya*. Undergradated Thesis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Rohmah, E.F. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*. Unpublished Skripsi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sarwono. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Saydam, Gouzali.(2004). *Manajemen SumberDaya Manusia (Human Resources Management) : Suatu PendekatanMikro (Dalam Tanya Jawab)*, Djambatan, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A.S. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada instansi*. Yogyakarta: Deepublish, edisi pertama.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung. Penerbit: PT Remaja Rosdakarya.
- Turkyilmaz, et al. (2011). Empirical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction. *Journal Industrial Management and Data system*, Vol 111 Iss 5 pp 675-696.

- Wibowo, J., Susanto, Eddy M. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx), Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan Cv. Pratama Jaya Di Madiun. *AGORA* Vol. 1, No. 3, (2013). Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Wiyono, Gendro. (2011). *3 in One Merancang Penelitian Bisnis dengan Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta. Edisi Pertama.