

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Ni Wayan Diah Widnyasari¹
Ida Bagus Ketut Surya²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Email: diahwidnyas@gmail.com

ABSTRAK

Setiap organisasi perlu memiliki strategi yang tepat agar tetap bertahan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Loyalitas karyawan telah menarik banyak perhatian karena menjadi harapan bahwa karyawan yang termotivasi dan loyal akan bertindak demi kepentingan terbaik organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Mabhakti Denpasar. Jumlah sampel sebanyak 40 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial, analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

Every organization needs to have the right strategy in order to survive in carrying out its operational activities. Employee loyalty has attracted a lot of attention because it is the expectation that motivated and loyal employees will act in the best interests of the organization. This study aims to determine the effect of work motivation, job satisfaction, and work environment on employee loyalty at PT. Mabhakti Denpasar. The number of samples is 40 employees. The data analysis technique used is descriptive statistics and inferential statistics, multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was found that work motivation, job satisfaction and work environment have a positive and significant effect on employee loyalty. The results of this study imply that high work motivation can increase loyalty, the more satisfied employees are with their work, the higher employee loyalty, and a good work environment can increase employee loyalty.

Keywords: Work Motivation; Job Satisfaction; Work Environment; Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perlu memiliki strategi yang tepat agar tetap bertahan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya melalui peningkatan kualitas organisasi dan sumber daya manusia dalam perusahaan. Kegiatan operasional dalam perusahaan akan berjalan dengan efektif apabila pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan sudah optimal, dengan kata lain bahwa kelangsungan hidup perusahaan bergantung dari loyalitas karyawannya. Semakin lama seorang karyawan bekerja untuk sebuah perusahaan, maka semakin berharga mereka bagi perusahaan. Loyalitas karyawan dan karyawan yang bermotivasi tinggi telah menarik banyak perhatian karena menjadi harapan bahwa karyawan yang termotivasi dan loyal akan bertindak demi kepentingan terbaik organisasi. Pandey & Khare (2012) mengemukakan bahwa apabila karyawan merasa puas maka karyawan akan melihat organisasi sebagai tempat untuk tumbuh serta peluang untuk belajar. Hal ini terjadi karena adanya loyalitas yang menyebabkan karyawan menganggap bahwa organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja menyediakan jalur karir yang jelas. Karyawan yang loyal dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi organisasi karena mereka dapat membantu memperoleh keuntungan sebanyak - banyaknya bagi organisasi. Selain itu, mempertahankan karyawan yang setia dapat mengurangi tingkat pergantian dalam organisasi karena mereka berencana untuk tinggal lebih lama dalam organisasi.

PT. Mabhakti adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang percetakan beralamat di Jalan Nangka Selatan no 25 Denpasar. PT. Mabhakti merupakan realisasi pemikiran Prof. Ida Bagus Mantra sebagai intelektual yang selalu ingin mencerdaskan masyarakat pemeluk agama Hindu di Indonesia. PT. Mabhakti diharapkan tumbuh menjadi percetakan besar yang mencetak buku – buku agama dan kebudayaan Hindu sehingga sarana pencerdasan pemeluk agama Hindu tersedia di Indonesia. Ditengah persaingan era digitalisasi seperti saat ini, PT. Mabhakti harus lebih optimal sehingga tetap bertahan untuk terus berhasil dalam menyelesaikan proyek percetakan buku yang berskala nasional. Dalam menyelesaikan proyek yang besar dengan waktu yang terbatas, diperlukan sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan pra-survei hasil wawancara dengan direktur PT. Mabhakti, ditemukan bahwa masih terdapat masalah yang terkait pada rendahnya loyalitas karyawan PT. Mabhakti. Permasalahan yang terjadi yakni karyawan yang masih sering terlambat bekerja dan tidak mematuhi aturan jam kerja, jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan PT. Mabhakti adalah pukul 07:30, namun masih ada karyawan yang datang terlambat 30 menit sampai 1 jam dan pada saat jam kerja masih ada karyawan yang keluar kantor tanpa izin. Selanjutnya kurangnya tanggung jawab dalam proses bekerja, karyawan kurang memaksimalkan pekerjaannya sehingga sering terjadi kesalahan urutan dalam penyusunan buku-buku. Karyawan juga tidak berpartisipasi aktif ketika proyek yang ditangani perusahaan mendapat masalah, kepedulian karyawan masih kurang terhadap rekan kerjanya terkait beban kerja, serta komunikasi yang kurang dengan rekan kerja. Data absensi karyawan PT. Mabhakti tahun 2017-2021 disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1.
Absensi Karyawan PT Mahabhakti Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah karyawan Orang	Absen Tanpa Keterangan		Keterlambatan	
		Orang	Persen	Orang	Persen
2017	35	3	1,05	6	2,10
2018	35	2	0,70	7	2,45
2019	36	2	0,72	8	2,88
2020	38	3	1,14	7	2,66
2021	40	4	1,60	8	3,20

Sumber: HRD. PT. Mahabhakti, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2017-2021, karyawan menjadi lebih sering terlambat datang ke kantor dan absen tanpa keterangan. Seperti pada 2017 hingga 2020 karyawan yang terlambat bekerja 6 sampai 8 orang dengan persentase diatas 2%. Terjadi peningkatan pada tahun 2021 karyawan yang terlambat 8 orang dengan persentase 3,20%. Jumlah karyawan yang tidak hadir juga terjadi peningkatan sejak tahun 2018 hingga 2021. Keterlambatan dan absensi ini menunjukkan peningkatan indikasi kurangnya disiplin karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan tidak bersikap positif

Hasil wawancara dengan pihak HRD PT. Mabhakti didapatkan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan PT. Mabhakti dalam bekerja. Karyawan tidak bersemangat selama bekerja dan merasa kurang mendapat apresiasi dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan. Lima karyawan PT. Mabhakti dalam wawancara merasa tidak puas dengan hasil pekerjaannya seperti masih adanya salah cetak dan penyusunan buku yang tidak beraturan. Karyawan juga tidak maksimal selama proses pra produksi dikarenakan orderan yang masuk memiliki deadline yang singkat, serta karyawan tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan kurang mendapat kesempatan untuk peningkatan karir selama bekerja. Lima karyawan PT. Mabhakti juga menyebutkan bahwa karyawan tersebut sering merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja. PT. Mabhakti merupakan perusahaan yang telah lama berdiri, beberapa fasilitas kerja mengalami kerusakan, seperti mesin yang tiba-tiba macet saat digunakan. Kemudian lingkungan kerja non fisik seperti interaksi antar karyawan seharusnya berjalan dengan baik, sehingga antar karyawan memiliki kedekatan yang baik. Interaksi yang kurang baik akan menyebabkan karyawan membentuk sebuah kelompok sendiri dalam pergaulan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan dapat melalui motivasi yang terletak pada dorongan yang terinternalisasi terhadap pikiran-pikiran yang mendominasi momen tertentu. Penting bagi organisasi untuk menyediakan sumber daya yang cukup kepada karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dan tetap termotivasi. Manajemen puncak organisasi harus mencari cara untuk menggabungkan motivasi dan kekuatan internal karyawan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Sekhar *et al.*, 2013). Winarto (2021) menyatakan bahwa motivasi yang ada di perusahaan dan di dalam diri karyawan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Dalam kegiatan yang ada di perusahaan, bahwa faktor motivasi diri dengan diikuti dengan motivasi dari perusahaan dapat berpengaruh secara signifikan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk menunjukkan loyalitas yang maksimal bagi kepentingan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

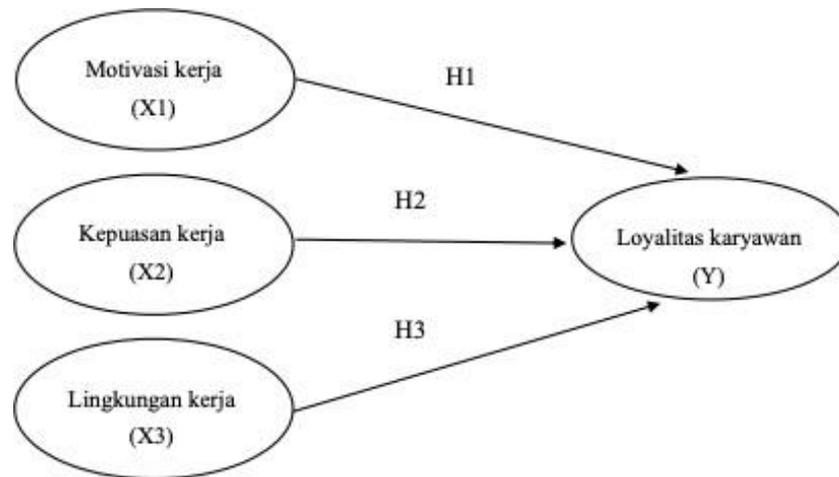
H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Kepuasan kerja adalah faktor untuk meningkatkan dan mempertahankan hasil keseluruhan organisasi dan loyalitas kerja dengan layanan yang efisien dan kinerja yang lebih baik. Untuk semua industri, karyawan adalah sumber daya yang sangat diperlukan dan mereka mewakili spekulasi penting, jika mereka puas dan setia atau berkomitmen pada pekerjaan mereka untuk keberlanjutan keunggulan kompetitif industri. Larastrini & Adnyani (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini bermakna bahwa apabila kepuasan kerja bertambah maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi. Hal ini juga diperkuat oleh Wibowo & Eddy (2013) dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Pratama Jaya. Karyawan departemen penjualan CV. Pratama Jaya merasa nyaman dan senang akan pekerjaan yang diterima serta hasil kerja yang dihasilkan memuaskan.

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

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan. Menurut Maslichah & Hidayat (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu atau keseluruhan dari komponen yang memiliki hubungan dan pola yang sesuai dengan tempat dimana suatu lembaga, perusahaan atau organisasi tersebut berdiri. Sedangkan Gehee (2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang erat kaitannya dengan lingkungan, seperti suara, kondisi penerangan, udara dan sebagainya. Lingkungan kerja sering digambarkan sebagai baik atau buruk. Lingkungan yang baik adalah tempat dimana karyawan merasa nyaman dan dihargai. Pekerja di lingkungan ini seringkali lebih produktif dan lebih bahagia. Karyawan akan merasa kurang dihargai dan tidak nyaman apabila lingkungan kerjanya buruk. Dampak dari kondisi tersebut yaitu meningkatnya turnover serta kegagalan karyawan untuk memenuhi potensi mereka. Sebaliknya, karyawan akan merasa senang dengan tempat kerjanya apabila memiliki lingkungan kerja yang positif karena hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Putra & Sriathi (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan, maka semakin baik loyalitas bekerja dari karyawan tersebut.

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



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausalitas, yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Mabhakti yang berlokasi di Jalan Nangka Selatan No 25 Denpasar, Bali, Indonesia. Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini terkait dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan di PT. Mabhakti.

Loyalitas karyawan merupakan sikap kepatuhan dan kesetiaan karyawan PT. Mabhakti pada perusahaan yang tercermin pada perilaku dan sikap karyawan tersebut. Karyawan PT. Mabhakti yang puas tentu akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai tempat untuk tumbuh, peluang untuk belajar dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas. Terdapat lima indikator untuk mengukur loyalitas karyawan yaitu dukungan terhadap organisasi, partisipasi aktif, disiplin, tanggung jawab, sikap kerja yang positif. Dukungan terhadap organisasi mengacu pada tingkatan sampai mana karyawan PT. Mabhakti berkontribusi untuk perusahaan. Indikator ini diukur dengan kontribusi karyawan melaksanakan tugasnya tanpa paksaan. Partisipasi aktif mengacu pada karyawan PT. Mabhakti secara aktif ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Indikator ini diukur dengan karyawan berperan aktif dalam pemberian ide. Disiplin mengacu pada sikap karyawan PT. Mabhakti yang menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Indikator ini diukur dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tanggung jawab mengacu pada perbuatan yang dilakukan oleh setiap karyawan PT. Mabhakti berdasarkan atas kewajiban. Indikator ini diukur dengan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas serta karyawan mampu menjaga fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dengan baik. Sikap kerja yang positif dimana merupakan kesiapan mental psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif terhadap suatu pekerjaan. Indikator ini diukur dengan karyawan bersungguh-sungguh mengerjakan tugas yang diberikan.

Motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja karyawan PT. Mabhakti, pemberian dorongan tersebut berupa motivasi dari atasan kepada bawahan. Motivasi kerja karyawan PT. Mabhakti meliputi dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan tersebut guna menghasilkan output untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Terdapat lima indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi. Kebutuhan fisiologis mengacu pada kebutuhan yang diperlukan karyawan PT. Mabhakti untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Indikator ini diukur dengan pemberian insentif kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan mengacu pada kebutuhan karyawan PT. Mabhakti akan keamanan dari ancaman. Indikator ini diukur dengan kondisi lingkungan kerja karyawan yang aman dan nyaman. Kebutuhan sosial mengacu pada kebutuhan karyawan PT. Mabhakti yang membutuhkan pergaulan dengan orang lain. Indikator ini dapat diukur dengan adanya hubungan baik antara pimpinan dan bawahan dalam lingkungan perusahaan. Kebutuhan penghargaan mengacu pada kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan PT. Mabhakti seperti penghargaan prestasi atas hasil pekerjaannya selama ini. Indikator ini diukur dengan perusahaan memberi penghargaan terhadap karyawan atas prestasi yang telah diraih. Kebutuhan aktualisasi diri mengacu pada kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan PT. Mabhakti dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, potensi optimal dan keterampilan untuk mencapai prestasi kerja memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Indikator ini dapat diukur dengan perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan diri.

Kepuasan kerja merupakan emosi atau perasaan yang ditunjukkan karyawan PT. Mabhakti terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja setiap karyawan PT. Mabhakti berbeda, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya. Terdapat 5 indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja. Pekerjaan itu sendiri mengacu pada pengukuran kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Mabhakti terhadap hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Indikator ini diukur dengan kepuasan karyawan terhadap kesulitan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan. Gaji mengacu pada pengukuran kepuasan kerja karyawan PT. Mabhakti yang menginginkan sistem upah atau gaji adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Indikator ini diukur dengan kepuasan karyawan atas imbalan atau bayaran yang diterima. Promosi mengacu pada pengukuran kepuasan kerja karyawan PT. Mabhakti melalui promosi yang memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi. Indikator ini diukur dengan kepuasan karyawan terhadap kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Pengawasan mengacu pada pengukuran kepuasan kerja karyawan PT. Mabhakti melalui pengawasan yang dilakukan atasan terhadap bawahannya. Indikator ini diukur dengan kepuasan karyawan terhadap pengawasan dan perhatian yang diberikan oleh atasan. Rekan kerja mengacu pada pengukuran kepuasan kerja apabila memiliki rekan kerja yang kooperatif. Indikator ini diukur dengan hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekeliling tempat bekerja baik diluar maupun didalam lingkungan PT. Mabhakti. Terdapat lima indikator untuk mengukur lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, penerangan, keadaan udara, keamanan. Fasilitas kerja mengacu pada sesuatu yang terdapat dalam PT. Mabhakti yang dapat digunakan oleh seluruh karyawan PT. Mabhakti untuk menunjang kelancaran pekerjaannya. Hubungan dengan rekan kerja mengacu pada hubungan sesama karyawan PT. Mabhakti diharapkan dapat selaras yang mengakibatkan karyawan PT Mabhakti lebih semangat dalam bekerja. Penerangan mengacu pada penerangan di PT. Mabhakti karena dapat meningkatkan kelancaran dan keselamatan karyawan dalam bekerja. Keadaan udara mengacu pada keadaan udara di PT. Mabhakti yang baik dan harus berada pada tingkat optimal. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan sistem ventilasi yang baik. Keamanan mengacu pada keadaan dimana lingkungan kerja di PT. Mabhakti yang aman untuk karyawan, seperti aman dari kejahatan, bencana alam dan lain hal yang dapat membahayakan karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mabhakti yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017:85). Oleh karena itu, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, sebanyak 40 karyawan.

Metode pengumpulan data penelitian ini yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner. Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada pihak dari PT. Mabhakti yaitu dengan manajer dan karyawan PT. Mabhakti. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung di lapangan misalnya kondisi lingkungan kerja seperti penerangan di ruang kerja dan keadaan udaranya. Pada penelitian ini kuesioner berisi identitas diri, usia, jenis kelamin, masa kerja, pertanyaan terkait variabel yang diteliti. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5 dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, pengujian kelayakan model, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden dalam penelitian ini berasal dari kuesioner penelitian yang disebarkan secara *offline* kepada 40 orang karyawan di PT. Mabhakti.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Laki-laki	15	37.5
		Perempuan	25	62.5

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
		Jumlah	40	100
2	Usia	21 - 25 Tahun	15	37.5
		26 - 30 Tahun	4	10.0
		31 - 35 Tahun	2	5.0
		36 - 40 Tahun	8	20.0
		41 - 45 Tahun	8	20.0
		>45 Tahun	3	7.5
		Jumlah	40	100
3	Lama Bekerja	2 – 4 tahun	12	30.0
		5 - 8 tahun	19	47.5
		> 10 tahun	9	22.5
		Jumlah	40	100

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 2. menunjukkan bahwa karyawan PT. Mabhakti yang menjadi responden, yaitu laki dengan jumlah sebanyak 15 Orang atau sebesar 37,5 persen, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 25 atau sebesar 62,5 persen. Hal ini memberikan makna bahwa karyawan PT. Mabhakti yang menjadi responden penelitian ini mayoritas adalah perempuan. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan, dimana PT. Mabhakti membutuhkan lebih banyak staf produksi yang teliti dalam bekerja sehingga mayoritas karyawan yang diinginkan PT. Mabhakti adalah perempuan.

Kriteria responden berdasarkan umur menunjukkan responden yang berumur 21 hingga 25 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5 persen, kemudian yang berusia 26 hingga 30 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10 persen, yang berumur 31 hingga 35 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5 persen, kemudian yang berusia 36 hingga 40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 20 persen, lalu yang berusia 41 hingga 45 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 20 persen dan yang berumur lebih dari 45 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Mabhakti berumur 21-25 tahun yang merupakan karyawan muda dan fresh graduate. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan, dimana PT. Mabhakti membutuhkan lebih banyak staf produksi yang cekatan dan yang masih memiliki stamina tinggi dalam bekerja di percetakan sehingga mayoritas karyawan yang diinginkan PT. Mabhakti adalah karyawan fresh graduate yang berada dalam rentang umur antara 21-25 tahun.

Ditinjau berdasarkan lama bekerja, data menunjukkan bahwa responden yang sudah bekerja selama 2-4 tahun sebanyak 12 orang atau 30 persen, kemudian responden yang sudah bekerja selama 5-8 tahun sebanyak 19 orang atau 47,5 persen, dan responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 9 orang atau 22,5 persen. Data mengindikasikan bahwa paling sedikit karyawan PT. Mabhakti yang bekerja lebih dari 10 tahun, hal ini karena karyawan dengan masa kerja lebih lama telah banyak berhenti bekerja dari perusahaan.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,741	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,667	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,722	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,475	0,002	Valid
	X _{1.5}	0,646	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,531	0,000	Valid
Kepuasan kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,550	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,769	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,606	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,698	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,604	0,000	Valid
Lingkungan kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,712	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,558	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,421	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,618	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,722	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,663	0,000	Valid
Loyalitas karyawan (Y)	Y ₁	0,790	0,000	Valid
	Y ₂	0,834	0,000	Valid
	Y ₃	0,794	0,000	Valid
	Y ₄	0,704	0,000	Valid
	Y ₅	0,708	0,000	Valid
	Y ₆	0,633	0,000	Valid

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi kerja (X ₁)	0,754	Reliabel
2	Kepuasan kerja (X ₂)	0,757	Reliabel
3	Lingkungan kerja (X ₃)	0,747	Reliabel
4	Loyalitas karyawan (Y)	0,785	Reliabel

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya melaksanakan tugas tanpa paksaan.	0	4	3	30	3	152	3.80	Tinggi
2	Saya ikut andil dalam pemberian ide.	0	9	4	21	6	144	3.60	Tinggi
3	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	0	2	7	28	3	152	3.80	Tinggi
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	3	5	28	4	153	3.83	Tinggi
5	Saya menjaga fasilitas perusahaan dengan baik.	0	0	5	29	6	161	4.03	Tinggi

Bersambung...

Lanjutan Tabel 5...

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
6	Saya bersungguh-sungguh mengerjakan tugas yang diberikan.	0	0	7	26	7	160	4.00	Tinggi
Rata-rata keseluruhan variabel loyalitas karyawan								3,84	Tinggi

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa diperoleh skor rata-rata loyalitas karyawan sebesar 3,84, tergolong dalam kriteria yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Mabhakti sudah memiliki sikap loyalitas yang tinggi. Indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya menjaga fasilitas perusahaan dengan baik” dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Hal ini berarti mayoritas karyawan pada PT. Mabhakti sudah menjaga fasilitas perusahaan dengan baik, sehingga mengindikasikan sikap loyalitas yang baik pada perusahaan PT. Mabhakti. Selanjutnya indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah indikator Y2 dengan pernyataan “Saya ikut andil dalam pemberian ide”, yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,60. Hal ini menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang menyatakan kurang ikut andil dalam pemberian ide. Berdasarkan poin jawaban responden yang terendah maka disarankan bagi karyawan PT. Mabhakti untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerjanya dan berusaha untuk turut ikut andil dalam pemberian ide di PT. Mabhakti.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
1	Pemberian insentif kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	0	1	4	24	11	165	4.13	Tinggi
2	Keadaan lingkungan kerja yang aman.	0	1	2	26	11	167	4.18	Tinggi
3	Keadaan lingkungan kerja nyaman.	0	2	3	20	15	168	4.20	Tinggi

Bersambung...

Lanjutan Tabel 6...

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
4	Adanya hubungan baik antara pimpinan dan bawahan.	0	1	3	29	7	162	4.05	Tinggi
5	Perusahaan memberi penghargaan terhadap karyawan atas prestasi yang telah diraih.	0	2	3	30	5	158	3.95	Tinggi
6	Perusahaan memberikan kesempatan karyawannya untuk	0	0	4	26	10	166	4.15	Tinggi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
	mengembangkan kemampuan diri.								
Rata-rata keseluruhan variabel Motivasi kerja							4,11	Tinggi	

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 6 menunjukkan skor rata-rata motivasi kerja sebesar 4,11 tergolong dalam kriteria yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Mabhakti sudah memberikan motivasi kerja yang baik bagi karyawannya. Indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Keadaan lingkungan kerja nyaman” dengan nilai rata-rata sebesar 4,20. Hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan merasakan adanya keadaan lingkungan kerja nyaman di PT. Mabhakti. Selanjutnya indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah indikator X1.5 dengan pernyataan “Perusahaan memberi penghargaan terhadap karyawan atas prestasi yang telah diraih”, yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang kurang termotivasi bekerja di PT. Mabhakti karena perusahaan kurang memberi penghargaan terhadap karyawan atas prestasi yang telah diraih. Berdasarkan poin jawaban responden yang terendah maka disarankan bagi pimpinan atau atasan di PT. Mabhakti untuk memberi penghargaan terhadap karyawan atas prestasi yang telah diraih.

Tabel 7.

Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
1	Kesesuaian pekerjaan sesuai dengan keterampilan saya.	0	0	3	19	18	175	4.38	Sangat Puas

Bersambung...

Lanjutan Tabel 7...

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
2	Saya puas atas imbalan yang saya terima	0	3	3	24	10	161	4.03	Puas
3	Saya memperoleh kesempatan untuk peningkatan	0	0	10	24	6	156	3.90	Puas

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
4	karir selama bekerja. Saya puas terhadap pengawasan yang diberikan oleh atasan. Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.	0	1	3	29	7	162	4.05	Puas
5		0	1	3	30	6	161	4.03	Puas
Rata-rata keseluruhan variabel Kepuasan kerja								4,08	Puas

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 7 menunjukkan skor rata-rata kepuasan kerja sebesar 4,08, tergolong dalam kriteria puas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mabhakti sudah memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi. Indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Kesulitan pekerjaan sesuai dengan keterampilan saya” dengan nilai rata-rata sebesar 4,38. Hal ini berarti mayoritas karyawan pada PT. Mabhakti sudah memiliki keterampilan yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah indikator X2.3 dengan pernyataan “Saya memperoleh kesempatan untuk peningkatan karir selama bekerja”, yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,90. Hal ini menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang menyatakan kurang memperoleh kesempatan untuk peningkatan karir selama bekerja. Berdasarkan poin jawaban responden yang terendah maka disarankan bagi pimpinan atau atasan di PT. Mabhakti untuk memberi kesempatan yang merata terhadap seluruh karyawan untuk meningkatkan karirnya dengan cara memberi kesempatan diklat bagi karyawan.

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
1	Fasilitas kerja dapat digunakan.	0	2	2	30	6	160	4.00	Baik
2	Hubungan sesama	0	0	2	25	13	171	4.28	Sangat Baik

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jml Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS			
3	karyawan selaras Penerangan di tempat kerja baik.	0	1	2	30	7	163	4.08	Baik
4	Sistem ventilasi yang baik	0	2	2	28	8	162	4.05	Baik
5	Lingkungan kerja aman dari kejahatan.	0	1	1	28	10	167	4.18	Baik
6	Lingkungan kerja aman dari bencana alam.	0	1	3	29	7	162	4.05	Baik
Rata-rata keseluruhan variabel Lingkungan kerja								4,10	Baik

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 8 menunjukkan skor rata-rata lingkungan kerja sebesar 4,10, tergolong dalam kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki lingkungan kerja yang baik di PT. Mabhakti. Indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Hubungan sesama karyawan selaras” dengan nilai rata-rata sebesar 4,28. Hal ini berarti mayoritas karyawan pada PT. Mabhakti sudah memiliki lingkungan kerja yang baik karena sudah memiliki hubungan yang selaras sesama karyawan. Selanjutnya indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah indikator X3.1 dengan pernyataan “Fasilitas kerja dapat digunakan”, yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00. Hal ini menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang menyatakan kurang puas dengan lingkungan kerja. Berdasarkan poin jawaban responden yang terendah maka disarankan bagi pimpinan atau atasan di PT. Mabhakti untuk melakukan evaluasi dan perbaikan pada seluruh fasilitas kerja yang ada di PT. Mabhakti.

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	40
Test Statistic	0,133
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,073 ^c

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,073 yakni lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal.

Tabel 10.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	0,824	1,214	Bebas multikolinieritas
Kepuasan kerja (X ₂)	0,584	1,712	Bebas multikolinieritas

Lingkungan kerja (X_3)	0,654	1,529	Bebas multikolinieritas
----------------------------	-------	-------	-------------------------

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 10 menunjukkan dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF dari seluruh variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 10% (0,1) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 11.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.200	2.778		1.512	.139
Motivasi Kerja	-.168	.093	-.316	-1.817	.078
Kepuasan Kerja	-.027	.131	-.043	-.209	.835
Lingkungan Kerja	.074	.116	.125	.642	.525

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja sebesar 0,078, kepuasan kerja sebesar 0,835, serta lingkungan kerja sebesar 0,525. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 12.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	-1.803	4.163		-.433	.667
Motivasi Kerja	.321	.139	.287	2.316	.026
Kepuasan Kerja	.447	.196	.336	2.285	.028
Lingkungan Kerja	.388	.173	.311	2.236	.032

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 12 menunjukkan hasil analisis regresi berganda, maka dapat dibuat persamaan regresi berikut.

$$Y = -1,803 + 0,321 X_1 + 0,447 X_2 + 0,388 X_3$$

Konstanta sebesar -1,803 menyatakan bahwa jika variabel independen di anggap konstan, maka rata-rata loyalitas karyawan akan cenderung negatif sebesar 1,803. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,321$ menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini berarti apabila variabel motivasi kerja (X_1) meningkat maka loyalitas karyawan (Y) akan bertambah, dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan. 3) Nilai koefisien $\beta_2 = 0,447$ menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini berarti apabila

variabel kepuasan kerja (X2) meningkat maka loyalitas karyawan (Y) akan bertambah, dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan. Nilai koefisien $\beta_3 = 0,388$ menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini berarti apabila variabel lingkungan kerja (X3) meningkat maka loyalitas karyawan (Y) akan bertambah, dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.

Tabel 13.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.507	1.97020

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 13 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh besarnya R² (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa variasi loyalitas karyawan pada PT. Mabhakti dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja, sebesar 54,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 45,5 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian.

Tabel 14.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.234	3	55.745	14.361	.000 ^b
	Residual	139.741	36	3.882		
	Total	306.975	39			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 14 menunjukkan hasil uji F bahwa nilai signifikansi P value 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan nilai F hitung sebesar 14,361. Taraf nyata yang digunakan (α) = 5 persen atau tingkat keyakinan 95 persen dengan derajat kebebasan pembilang $V_1 = (k-1)$ dan derajat kebebasan $V_2 = (n-k)$, maka $F_{tabel} = F(\alpha)(v_1, v_2)$ maka $Df = (k-1) = (4-1) = 3$, $(n-k) = (40-4) = 36$ dalam F_{tabel} didapat adalah $F(0,05; 3,36) = 2,87$. Oleh karena $F_{hitung} (14,361) > F_{tabel} (2,87)$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti secara simultan atau secara bersama-sama motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mabhakti.

Tabel 15.
Hasil Uji Hipotesis

Keterangan	Koefisien Regresi	T hitung	T tabel	Signifikansi	Simpulan
Motivasi kerja (X_1) → loyalitas karyawan (Y)	0,321	2,316	2,021	0,026	positif signifikan
Kepuasan kerja (X_2) → loyalitas karyawan (Y)	0,447	2,285	2,021	0,028	positif signifikan
Lingkungan kerja (X_3) → loyalitas karyawan (Y)	0,388	2,236	2,021	0,032	positif signifikan

Sumber: data primer, diolah 2023

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,321 dan nilai t hitung sebesar 2,316. Oleh karena nilai t hitung sebesar $2,316 > t$ tabel 2,021 dan nilai signifikansi $0,026 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mabhakti. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila PT. Mabhakti memberikan insentif kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, kemudian PT. Mabhakti memiliki keadaan lingkungan kerja yang aman, lalu PT. Mabhakti memiliki keadaan lingkungan kerja nyaman, kemudian adanya hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, dan PT. Mabhakti memberi penghargaan terhadap karyawan atas prestasi yang telah diraih, serta memberikan kesempatan karyawannya untuk mengembangkan kemampuan diri, maka hal tersebut akan secara nyata dapat mempengaruhi meningkatnya sikap loyalitas karyawan pada PT. Mabhakti. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aesah (2018), Winarto (2021), Citra (2019), Sinaga (2018), Armanu (2017), dan Thanos (2015) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan Nuriyah & Azizah (2021) menemukan hal berbeda yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,028 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,447 dan nilai t hitung sebesar 2,285. Oleh karena nilai t hitung sebesar $2,285 > t$ tabel 2,021 dan nilai signifikansi $0,045 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mabhakti. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila PT. Mabhakti memberikan kesulitan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan karyawannya, kemudian karyawan merasa puas atas imbalan yang diterima, lalu karyawan memperoleh kesempatan untuk peningkatan karir selama bekerja, kemudian karyawan merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan oleh atasan, dan ada hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik, maka hal tersebut akan secara nyata dapat mempengaruhi meningkatnya sikap loyalitas karyawan pada PT. Mabhakti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

Larastrini & Adnyani (2019) Sharma (2019), Prabhakar (2016), dan Vokic & Hernaus (2015) serta Wibowo (2013) yang memperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,032 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,388 dan nilai t hitung sebesar 2,236. Oleh karena nilai t hitung sebesar $2,236 > t$ tabel 2,021 dan nilai signifikansi $0,032 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mabhakti. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila PT. Mabhakti memberikan fasilitas kerja yang dapat digunakan dengan baik bagi karyawan, lalu adanya hubungan sesama karyawan yang selaras, kemudian ada penerangan di tempat kerja yang baik, memiliki sistem ventilasi yang baik, memiliki lingkungan kerja aman dari kejahatan, dan memiliki lingkungan kerja yang aman dari bencana alam, maka hal tersebut akan secara nyata dapat mempengaruhi meningkatnya sikap loyalitas karyawan pada PT. Mabhakti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Paratama dan Utama (2013), Putra & Sriathi (2019), Larastrini & Adnyani (2019), (Halim & Felecia, 2018), Maineldi dkk. (2014), Amanah dkk. (2015), dan Purba dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dua faktor yang dikenal dengan teori motivasi Herzberg atau *hygiene-motivator*, dimana teori ini menyatakan faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada seperti adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa puas yang pada akhirnya akan memiliki sikap loyal pada perusahaan. Hasil ini juga sesuai dengan Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang menyatakan bahwa apa yang seseorang mampu berikan kepada orang lain akan sangat berpengaruh dengan keberlangsungan kedepannya suatu hubungan tersebut. Orang akan puas ketika mereka menerima imbalan sesuai dengan pengeluaran mereka. Kepuasan inilah yang kemudian mendorong keberlangsungan hubungan yang terjaga dalam waktu yang lama. Dalam hubungannya dengan penelitian ini ketika kepuasan kerja meningkat serta kenyamanan lingkungan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan loyalitas karyawan, dan apabila kepuasan kerja cenderung rendah serta lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan menurunnya loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hasil analisis diketahui bahwa loyalitas karyawan secara signifikan dipengaruhi variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawannya maka perusahaan dapat memperhatikan faktor tersebut yang dapat ditinjau dari hasil jawaban responden yang memiliki rata-rata tertinggi. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil kebijakan atau implikasi praktis dengan cara mempertahankan keadaan lingkungan kerja nyaman, kemudian tetap meninjau keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga kesulitan pekerjaan yang diberikan tetap sesuai dengan keterampilan mereka, lalu tetap menjaga hubungan sesama karyawan yang

selaras dan mempertahankan perilaku karyawan yang bersedia menjaga fasilitas perusahaan dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan diperoleh bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi rasa motivasi kerja karyawan, maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya loyalitas karyawan tersebut, sehingga hipotesis pertama diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi rasa kepuasan kerja karyawan, maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya loyalitas karyawan tersebut, sehingga hipotesis kedua diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan, maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya loyalitas karyawan tersebut, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hasil jawaban responden terendah variabel loyalitas karyawan maka disarankan bagi karyawan PT. Mabhakti untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerjanya dan berusaha untuk turut ikut andil dalam pemberian ide di PT. Mabhakti. Dengan meningkatkan keterampilan serta pengetahuannya, karyawan akan semakin percaya diri dalam memberikan ide serta masukan kepada perusahaan. Hasil jawaban responden terendah variabel motivasi kerja maka disarankan bagi pimpinan atau atasan di PT. Mabhakti untuk memberi penghargaan terhadap karyawan atas prestasi yang telah diraih. Pemberian penghargaan dapat dimulai dengan memberikan pujian secara langsung terhadap karyawan yang berprestasi dan juga memberikan award: best employee, sehingga karyawan lain akan ikut termotivasi. Hasil jawaban responden terendah variabel kepuasan kerja maka disarankan bagi pimpinan atau atasan di PT. Mabhakti untuk memberi kesempatan yang merata terhadap seluruh karyawan untuk meningkatkan karirnya dengan cara memberi kesempatan pendidikan dan pelatihan yang merata bagi seluruh karyawan. Hasil jawaban responden terendah variabel lingkungan kerja maka disarankan bagi pimpinan atau atasan di PT. Mabhakti untuk melakukan evaluasi dan perbaikan pada seluruh fasilitas kerja yang ada di PT. Mabhakti. Jika fasilitas kerja masih layak pakai bisa diperbaiki atau memperbaharui fasilitas sesuai dengan perkembangan saat ini.

REFERENSI

- Aesah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), 85–105.
- Amanah, L., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Journal of Management*, 1(1).
- Armanu, A., Sudjatno, S., & others. (2017). The Effect Of Direct And Indirect Compensation To Motivation And Loyalty Of The Employee. *Jurnal Aplikasi*

- Manajemen*, 15(1), 25–32.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- dalam Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Gehee, S. (2015). *The Best Way to Train The New Employee*. PT. Java Books: Jakarta.
- Halim, F. R., & Felecia. (2018). Perancangan ISO 9001 : 2015 Pada PT . Visi Mulia Indonesia. *Jurnal Titra*, 6(2), 323–328.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work--Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*. Udayana University.
- 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. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(2), 1–15.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)*. Brawijaya University.
- Nuriyah, S., & Azizah, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(01), 22–31.
- Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science \& Interdisciplinary Research*, 1(8), 26–41.
- Paratama, P. I. A., Utama, M., & Wayan, I. (2013). *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. Udayana University.
- Pološki Vokić, N., & Hernaus, T. (2015). The triad of job satisfaction, work engagement and employee loyalty--The interplay among the concepts. *EFZG Working Paper Series*, 07, 1–13.
- Prabhakar, A. (2016). Analysis of high job satisfaction relationship with employee loyalty in context to workplace environment. *International Journal of Applied Research*, 2(4), 640–643.
- Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 786–814.
- Sekhar, C., Patwardhan, M., & Singh, R. K. (2013). A literature review on motivation. *Global Business Perspectives*, 1, 471–487.
- Sharma, M. (2019). Job satisfaction and employee loyalty: a study of working professionals in Noida NCR. *Department of Business Administration*,

St'Xavier College, Jaipur, India.

- Sinaga, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt Barokah Utama Karya. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(1).
- Thanos, C. A. (2015). the Effect of Job Satisfaction and Employee Motivation on Employee Loyalty (case Study of Pt Kimia Farma Apotek in Sam Ratulangi, Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4).
- Wibowo, J. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya di Madiun. *Agora*, 1(3), 1218–1226.
- Winarto, W. (2021). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(2), 93–100.