

PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGALAMAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Putu Ivan Ady Paratama¹
I Wayan Mudiarta Utama²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: ivangreentea01@gmail.com / telp: +6283 119 559 354

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan baik secara simultan maupun parsial serta untuk mengetahui variabel dominan yang mempengaruhi loyalitas karyawan tersebut. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Delina Denpasar jumlah responden sebanyak 87 orang karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja, berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar dengan kontribusi sebesar 65,6 persen. Dengan variabel lingkungan kerja sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar.

Kata kunci : Loyalitas karyawan, penempatan karyawan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the effect of placement and work experience and work environment on employee loyalty either simultaneously or partially and to determine the dominant variables affecting employee loyalty. This study took place at PT. Delina Denpasar number of respondents as many as 87 employees.

Based on the analysis it is known that the variable placement and work experience and work environment, a significant effect simultaneously and partially on the loyalty of employees at PT. Delina Denpasar with a contribution of 65.6 percent. With the work environment variables as the dominant variable affecting the loyalty of employees at PT. Delina Denpasar.

Keyword : Employee loyalty, job placement, work experience, and work environment

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Ardana dkk, 2011:136). Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam

perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri (Suhendi, 2010:260).

Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja (Rivai, 2011:187). Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari pengalaman kerja karyawan, pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi (Ardana,dkk 2012:84).

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). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman diciptakan oleh karyawan perusahaan sehingga dapat mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi (Noch, 2007).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Delina Denpasar yang berlokasi di Jalan Batang Hari no 9A. Denpasar-Bali. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang dihitung seperti jumlah karyawan pada PT. Delina Denpasar dan data kualitatif, yaitu data yang bukan berupa angka, melainkan bersifat keterangan yang dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh penempatan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Delina Denpasar.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 87 responden. Data dikumpulkan dengan kuisisioner, wawancara dan observasi langsung perusahaan. Sebelum melakukan analisis data penelitian ini diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan korelasi hasil penelitian dapat dikatakan valid karena nilai pada setiap instrumen berada diatas nilai signifikan pada tabel nilai *r product moment* yaitu lebih dari 0,30.

Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa instrumen-instrumen penelitian dikatakan memenuhi syarat reliabilitas karena masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer program SPSS serta diuji dengan tingkat signifikansi 5%. Adapun rangkuman hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Undstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Penempatan	0,213	0,077	0,213	2,745	0,007
Pengalaman	0,278	0,081	0,278	3,414	0,001
Lingkungan kerja	0,469	0,086	0,469	5,483	0,000
Constant	= 2,76E-015				
R	= 0,810				
R Square	= 0,656				
Adjusted R Square	= 0,644				
F _{hitung}	= 52,792				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y : Loyalitas karyawan.

α : Konstanta.

β : Koefisien regresi.

X₁ : Penempatan karyawan.

X₂ : Pengalaman Kerja.

X₃ : Lingkungan Kerja.

μ : Variabel pengganggu yang memiliki faktor lain yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam model.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan secara simultan variabel penempatan karyawan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar dengan R Square sebesar 0,656. Ini berarti bahwa 65,6% loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar dipengaruhi oleh penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. $R = 0,810$ berarti satu diantara, tiga variabel bebas mempunyai hubungan yang kuat.

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas diperoleh hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,440. Dengan nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF kurang dari 10% (0,1). Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji tidak terdeteksi kasus multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikatnya (*absolute ei*). Ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha 5 (0,05) persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji terbebas dari kasus heterokedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji (Uji F)

Hasil uji F_{hitung} (52,792) lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,821) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel penempatan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar.

Hasil uji (Uji t)

1) Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Delina Denpasar

Hasil uji t_{hitung} (2,745) lebih besar dari t_{tabel} (1,988) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel penempatan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar. dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,213. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa penempatan memiliki pengaruh yang searah terhadap loyalitas karyawan. Pemahaman perusahaan dalam menempatkan karyawan yang baik akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Penempatan karyawan menjadi semakin penting karena sebagai dasar dari peningkatan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga perusahaan mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang. Faktor-faktor dalam menempatkan karyawan telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan sehingga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tercipta dengan baik dan mengurangi tingkat keluhan konsumen sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2) Pengaruh Pengalaman Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Delina Denpasar

Hasil uji t_{hitung} (3,414) lebih besar dari t_{tabel} (1,988) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel pengalaman terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,278. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang searah terhadap loyalitas karyawan. pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Seorang karyawan memiliki loyalitas kerja yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan dan keterampilan, begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak loyal dalam pekerjaannya dapat terjadi karena karyawan tersebut kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan serta keterampilan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Delina Denpasar

Hasil uji t_{hitung} (5,483) lebih besar dari t_{tabel} (1,988) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Delina Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,469. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas kerja karyawan, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Seorang karyawan

memiliki loyalitas kerja yang baik karena lingkungan pekerjaannya aman dan nyaman, begitu pula sebaliknya apabila karyawan kurang loyal dalam pekerjaannya dapat terjadi karena lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman.

Analisis pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui diantara ketiga variabel bebas tersebut, lingkungan kerja memiliki nilai *standardized coefficients beta* terbesar yaitu sebesar 0,489.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan F_{hitung} (52,792) lebih besar dari F_{tabel} (2,821). Hasil Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Sriningsih (2009) yang mendapatkan ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, artinya bahwa kepuasan kerja dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi loyalitas karyawan. penelitian ini sama dengan yang dikemukakan oleh yuliandari (dalam Timbul,2009) yang mengatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula loyalitasnya. (Ardana, dkk. 2012:136) mengatakan faktor kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan dan Steers & Porter (dalam Timbul, 2009) mengatakan pengalaman yang diperoleh diperusahaan dapat menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karyawan akan loyal apabila perusahaan

dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan dan keinginan karyawan. Penelitian yang dilakukan Asaroh (2012) mengatakan bahwa penempatan sumber daya manusia yang terdiri dari variabel kesesuaian pengetahuan, keterampilan, sikap pendidikan, kepribadian dan pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara penempatan karyawan dan pengalaman kerja karyawan serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Sanjaya (2007) menyatakan kompensasi, lingkungan kerja, penempatan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sukano (dalam Sriningsih, 2009) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja atau terjadinya kerja sama yang baik antar karyawan. Selanjutnya Baron (1980) mengatakan kepuasan kerja karyawan dapat tercipta apabila karyawan mempunyai loyalitas atau kesetiaan pada perusahaan, sebab karyawan yang loyal akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan dengan *Standardized Coefficients Beta* terbesar yaitu 0,469, berarti lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sanjaya (2007) yang mengatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja dan kegairahan karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Secara simultan penempatan karyawan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar signifikan dengan kontribusi sebesar 65,6 persen.
- 2) Secara parsial penempatan karyawan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar.
- 3) Lingkungan kerja (X3) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan kepada perusahaan PT. Delina Denpasar adalah sebagai berikut.

- 1) Perlu memberikan ruang kerja yang baik kepada karyawan, baik lingkungan fisik maupun non fisik yang mampu meningkatkan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.
- 2) Orientasi/pengenalan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan sebelum menempatkan karyawan sebaiknya di tingkatkan kepada calon karyawan

yang akan menempatkan posisi baru, sehingga karyawan tidak canggung dalam menjalankan tugasnya.

- 3) Karyawan akan dapat menjalankan dengan baik tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan apabila pengalaman kerja karyawan tersebut dapat membantunya dalam menyelesaikan tugas. Jika perusahaan tidak memperhatikan pengalamannya dalam menempatkan karyawan maka akan berdampak buruk ke depannya terhadap produktivitas perusahaan dan menurunnya loyalitas karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- 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.
- Ardana, Komang, Mudiarta Utama, I Wayan, Ni Wayan Mujiati,. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asaroh, Umi. 2012. Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Tanjung Tani-Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 1. Hal 265-281.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- 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.
- Noch, M. Y. 2007. Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian/BPTP Papua. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6, No 3. Hal 62-75.

- Rivai, V dan Jauvani Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, I. G. N dan Lasmini. N. K. 2007. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai di Polteknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 3, No 3. Hal 162-172.
- Sriningsih, Endang. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Badan Penanaman Modal Provinsi Jawa Timur. *Jurnal: Ilmu Administrasi, Nomor 3, Tahun VIII*. Desember 2009. Hal: 275-293.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat belas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhendi, Hendi dan Anggara. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Timbul, Arifin dan Mutamimah. 2009. Model Peninkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol.13 No.2. Hal 185-201.