

## LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PURI SARON SEMINYAK

Ni Luh Putu Ayu Anjani<sup>1</sup>  
I Wayan Gede Supartha<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
email: ptayu98@gmail.com

### ABSTRAK

Loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak. Penelitian menggunakan Simple Random Sampling dengan 52 responden. Pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin hendaknya memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan yaitu perbedaan antara nilai-nilai dari perusahaan dan karyawan harus dapat dibijaksakan oleh pihak manajemen.

**Kata kunci** : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan

### ABSTRACT

*Employee loyalty is reflected in the attitudes and actions devoted to their abilities and expertise, carrying out tasks with responsibility, discipline, and honesty at work, creating good working relationships, maintaining the company's image and the willingness to work for a longer period of time. This study aims to analyze the influence of the work environment, work stress, and work motivation on employee loyalty in Puri Saron Seminyak. Simple Random Sampling is used with 52 respondents. Data collection through interviews and questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results shows, work environment and work motivation had a positive and significant effect on employee loyalty while work stress had a negative and significant effect on employee loyalty. Leaders should pay attention to work stress experienced by their employees. This needs to be considered that the difference between the values of the company and employees must be managed by the management.*

**Keywords:** Work Environment, Work Stress, Work Motivation, Employee Loyalty

## PENDAHULUAN

Sumber daya dalam suatu organisasi menentukan keefektifan berjalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Organisasi akan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga yang dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Saputra & Wibawa, 2018). Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki sifat loyalitas yang tinggi, akan memudahkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fuanida (2016) menyatakan bahwa “Loyalitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam periode waktu tertentu. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan loyalitas kerja karyawan diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja.

Loyalitas karyawan pada umumnya dipandang sebagai atribut positif yang jelas di tingkat individu dan kolektif. Namun, dalam konteks yang menantang atau disfungsional, karyawan yang loyal dapat terpecah antara loyalitas organisasi dan pribadi mereka menanggapi konflik dan / atau disfungsi sedemikian rupa sehingga kesejahteraan pribadi mereka terancam (Mursita, 2015). Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi akan dihargai oleh perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Menurut Lumiu *et al.* (2019) semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu perusahaan, maka semakin mudah perusahaan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak, Bali dapat dikatakan rendah karena karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan tidak jujur dalam melaporkan hasil pekerjaannya, tidak adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan untuk karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut, stres kerja yang dialami oleh karyawan juga relatif tinggi yang disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dalam waktu yang singkat serta motivasi yang diberikan dari manajer yang kurang dapat menyebabkan karyawan malas atau merasa bosan bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap bapak Made (nama disamarkan) yang merupakan karyawan Puri Saron Seminyak bagian *front office* menyatakan bahwa masih banyak karyawan di Puri Saron Seminyak yang saling menyalahkan sesama karyawan. Hal tersebut pastinya dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Tidak hanya karyawan yang saling menjelekkkan satu sama lain, karyawan yang sering saling menyalahkan akan membuat suasana bekerja menjadi tidak nyaman. Sesama karyawan, apalagi jika berada di satu divisi, harus bekerja selayaknya tim yang memiliki tujuan yang sama, yakni memajukan perusahaan. Selain itu Beliau juga menuturkan bahwa tidak ada inisiatif dari manajemen untuk mengembangkan potensi karyawan. Beliau menuturkan bahwa, “Bekerja di sebuah perusahaan tidak hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi juga untuk meningkatkan kompetensi. Apalagi

perusahaan sepertinya tidak memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mengembangkan diri, sepertinya saya perlu berpikir ulang untuk tetap setia pada perusahaan”. Pengembangan kompetensi yang dimaksudkan misalnya, melalui program-program pelatihan yang khusus dibuat atau dibiayai oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Putu (nama disamarkan) salah satu karyawan di Puri Saron Seminyak bagian *front office* menyatakan bahwa salah satu fenomena stres yang terjadi di Puri Saron Seminyak adalah adanya konflik dengan rekan kerja. Beliau menuturkan bahwa “ masih banyak sesama karyawan yang merasa tidak cocok dalam bekerja yang dapat menimbulkan konflik antar pegawai. Konflik berkelanjutan jelas membuat stres dan tidak optimal dalam bekerja”. Selain itu Beliau juga menuturkan bahwa banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dalam waktu yang singkat yang dapat menyebabkan karyawan menjadi stres. Hal tersebut menjadi fenomena yang dapat menyebabkan stres kerja.

Berdasarkan wawancara dengan *Human Resources Development* dan beberapa karyawan lainnya menyatakan bahwa tingkat loyalitas yang belum maksimal pada karyawan Puri Saron Seminyak, keyakinan tersebut dapat dilihat masalah mengenai loyalitas karyawan yang merupakan keluhan karyawan yang diutarakan karyawan di perusahaan yaitu adanya ketidakkonsistenan karyawan dalam bekerja dimana ada kecenderungan bahwa karyawan melaksanakan tugas tanpa adanya inisiatif dari diri sendiri, lingkungan kerja karyawan diperusahaan tersebut apakah bisa membuat karyawan nyaman atau tidak.

Motivasi kerja dari manajer yang kurang dapat menyebabkan karyawan malas atau merasa bosan bekerja. Serta stres kerja yang dialami oleh karyawan juga dapat menentukan loyalitas karyawan karena dapat menyebabkan produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu, sehingga karyawan yang bekerja di Puri Saron Seminyak akan merasa kurang nyaman. Ketiga faktor tersebut sangat berpengaruh pada karyawan, karena karyawan bekerja memerlukan dukungan dan semangat agar mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, menarik untuk diteliti lebih jauh pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak, Bali. Hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sutanto & Perdana (2016) faktor yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya loyalitas karyawan. Selain lingkungan kerja, stres dari para tenaga kerja juga perlu diperhatikan oleh manajemen di perusahaan. Menurut Wartono & Mochtar

(2015), Stres yang berlebihan dari para tenaga kerja akan membuat situasi dan lingkungan kerja dari suatu perusahaan akan menjadi lebih buruk. Hal tersebut dikarenakan stres dari karyawan akan dapat mempengaruhi emosi karyawan tersebut, dan emosi dari karyawan tersebut dapat memicu kesalahan dalam bekerja seperti pertengkaran dengan rekan kerja atau ketidak hati-hatian dari pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda. Mengingat dampak dari stres karyawan, dalam hal meningkatkan kualitas hasil kerja maka, manajer perusahaan harus secara sungguh-sungguh memperhatikan lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara karyawan dengan atasan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Selain lingkungan kerja dan stress kerja, faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja adalah motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi kerja diartikan sebagai faktor - faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi tidak selalu berupa kompensasi akan tetapi bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian. Untuk mencapai keefektivan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri).

Tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak 2) Untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak 3) Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Maslow's *Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation*, yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil. Dalam teori kebutuhan Maslow, ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi (Campbell, 2015).

Penelitian oleh Larastrini & Adnyani (2019) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan", menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan

kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh, Adetola (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kullab & Kassim (2017), Talwar & Ahmad (2017) dan Raziq & Maulabakhsh (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan yaitu semakin baik lingkungan kerja maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi. Purba (2017) dalam penelitiannya menunjukkan loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini berarti loyalitas karyawan itu juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Maka dari itu hipotesis pertama dari penelitian ini adalah:

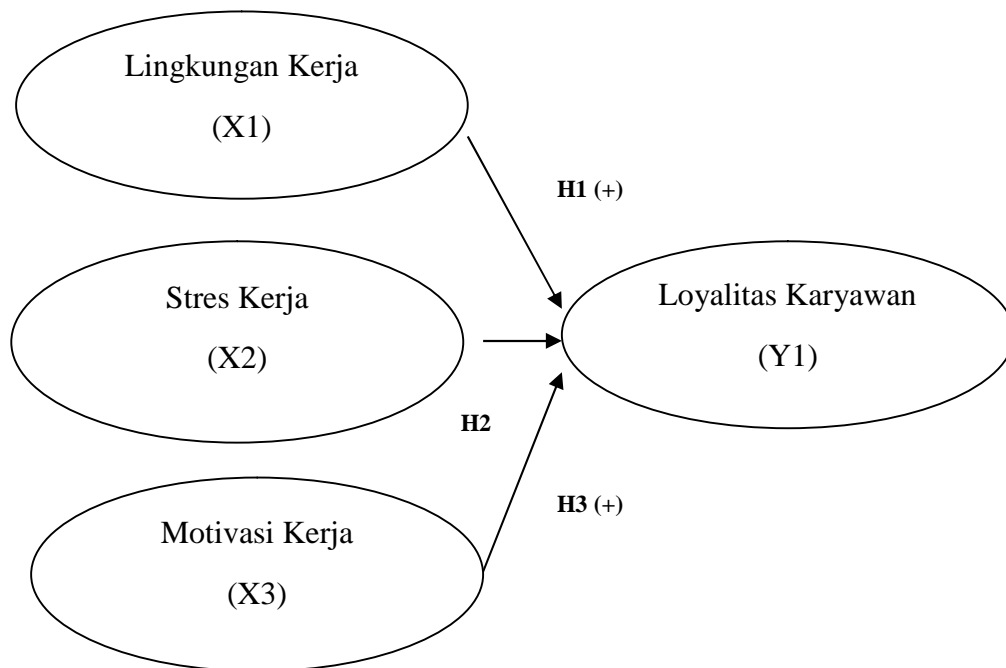
H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas karyawan

Rizkiyani & Saragih (2015) menyatakan bahwa masalah stres terjadi dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan stres kerja karyawannya, karena karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Jika stres kerja karyawan tinggi, maka dikhawatirkan kinerja karyawan akan menurun. Ramadhani & Rahardjo (2017), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Intanasari & Suprajang (2016) dan Kholik (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Maka dari itu hipotesis kedua dari penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Stres Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan.

Pada dasarnya motivasi berperan penting dalam suatu perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Ramlan (2018), motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi ke arah tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Menurut Ngima & Kyongo (2015) motivasi kerja dianggap sebagai faktor pendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu dari organisasi. Mereka juga mendefinisikan motivasi karyawan sebagai ekspresi dari ukuran energi, komitmen, dan kreativitas yang dibawa oleh karyawan perusahaan ke pekerjaan mereka. Selain itu, mengenai hubungan antara motivasi karyawan dan hasil karyawan, Robescu & Iancu (2016), mengatakan bahwa motivasi memengaruhi hasil kerja karyawan misalnya kinerja dan produktivitas. Thanos *et al.* (2015), Renyut *et al.* (2017), Buntak & Drož ek (2016) Zakaria *et al.* (2019) Putra *et al.* (2015) Taryaman *et al.* (2017) dan Khuong & Tien (2015) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H<sub>3</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti maka peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk ke dalam penelitian asosiatif (hubungan) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan di antara tiga variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Camplung Tanduk, Seminyak, Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361, Indonesia. Alasan memilih lokasi penelitian tersebut karena Puri Saron Seminyak memiliki masalah mengenai loyalitas karyawan, dimana loyalitas karyawan pada hotel tersebut dapat dikatakan masih tergolong rendah. Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan (Y).

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah kondisi –kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja memiliki kaitan dengan loyalitas karyawan. Variabel Lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1) Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku, bahan referensi, rak arsip dan lain lain. 2) Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas. 3) Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik.

Stres kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa

yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Variabel Stres Kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1) Beban kerja yang berlebihan adalah beban kerja yang diberikan melebihi tanggung jawab. 2) Tekanan atau desakan waktu adalah rentang waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan. 3) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai adalah evaluasi pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. 4) Konflik antar pribadi dan antar kelompok adalah kondisi yang kurang kondusif dimana disebabkan perbedaan pandangan dari pribadi atau kelompok di tempat kerja.

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Variabel motivasi kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: 1) Kebutuhan untuk berprestasi. 2) Kebutuhan memperluas pergaulan. 3) Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan.

Loyalitas karyawan dalam penelitian ini adalah tekad dan kesanggupan karyawan Puri Saron Seminyak dalam mentaati, melaksanakan dan mengamalkan semua ketentuan dan peraturan perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam tindakan melaksanakan tugas. Variabel Loyalitas Karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1) Taat pada peraturan yaitu kesanggupan karyawan Puri Saron untuk wajib mengikuti peraturan yang harus ditaati 2) Memiliki tanggung jawab pada perusahaan yaitu kesanggupan karyawan Puri Saron dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu, dan berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan 3) Kemauan untuk bekerja sama yaitu kondisi dimana rekan kerja dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan 4) Rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan yaitu rasa memiliki karyawan Puri Saron terhadap segala keberadaan perkembangan yang terjadi di perusahaan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Puri Saron Seminyak. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 karyawan pada Puri Saron Seminyak. Metode penentuan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling*. Dalam penelitian ini data yang diminta adalah data tentang gambaran umum mengenai Puri Saron Seminyak, pernyataan dari skala likert yang dijawab oleh responden dalam bentuk sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Selain itu data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan, jenis kelamin, struktur organisasi, sejarah berdirinya perusahaan, dan *job description* karyawan Puri Saron Seminyak

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan dan umur karyawan terhadap pernyataan yang meliputi lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja, nilai skor jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat di dalam kuisioner. Sumber Primer merupakan seluruh responden karyawan Puri Saron Seminyak. Data yang diminta adalah data pengisian kuisioner

yang dijawab oleh responden dalam bentuk sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Sumber Sekunder adalah pihak perusahaan Puri Saron Seminyak. Sumber data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari internal perusahaan Puri Saron Seminyak, seperti data mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, dan jumlah karyawan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan metode-metode Wawancara dan. Kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Puri Saron Seminyak dapat diketahui karakteristik respondennya meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir yang dijelaskan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan jumlah karyawan Puri Saron Seminyak yang di jadikan sampel sebanyak 52 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 71,15 persen. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 25-34 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 40,38 persen. Jika di lihat dari tingkat pendidikan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma yang mendominasi dengan persentase sebesar 53,85persen.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden Puri Saron Seminyak**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	37	71,15
		Perempuan	15	28,85
		Jumlah	52	100
2	Usia	18-24 Tahun	8	15,38
		25-34 Tahun	21	40,38
		35-40 Tahun	10	19,23
		> 40Tahun	3	5,77
		Jumlah	52	100
3	Pendidikan terakhir	SMA	7	13,46
		Diploma	28	53,85
		S1	17	32,69
		Jumlah	52	100

Sumber :Data diolah,2019

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ( $r > 0,3$ ), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjuk kan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 2. berikut ini:



**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total
1	Lingkungan kerja	X1.1	0,762
		X1.2	0,935
		X1.3	0,882
		X1.4	0,848
		X1.5	0,935
2	Stres kerja	X2.1	0,959
		X2.2	0,969
		X2.3	0,969
3	Motivasi kerja	X3.1	0,940
		X3.2	0,965
		X3.3	0,861
		X3.4	0,944
		X3.5	0,949
4	Loyalitas karyawan	Y1.1	0,946
		Y1.2	0,926
		Y1.3	0,877
		Y1.4	0,963
		Y1.5	0,958
		Y1.6	0,894
		Y1.7	0,851
		Y1.8	0,898

Sumber :Data diolah,2019

Tabel 2. menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,3$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Hasil uji reliabilitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan kerja (X1)	0,934
Stres kerja (X2)	0,963
Motivasi kerja (X3)	0,962
Loyalitas karyawan (Y)	0,971

Sumber :Data diolah,2019

Tabel 3. menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,70 (*Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Variabel loyalitas karyawan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,19 yang masuk kriteria cukup baik,

tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Variabel loyalitas karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya berusaha melaporkan hasil pekerjaan saya sesuai dengan prosedur”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,48 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden berusaha melaporkan hasil pekerjaan mereka sesuai dengan prosedur.

**Tabel 4.**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap loyalitas karyawan**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu berusaha mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.	4	10	9	25	4	171	3,29	Cukup Tinggi
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	7	8	10	22	5	166	3,19	Cukup Tinggi
3	Saya selalu mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.	0	14	17	16	5	168	3,23	Cukup Tinggi
4	Saya selalu berusaha memberikan tenaga dalam menyelesaikan permasalahan	4	10	9	24	5	172	3,31	Cukup Tinggi
5	Saya selalu berusaha memberikan sumbangan pemikiran	5	10	6	27	4	171	3,29	Cukup Tinggi
6	Saya berupaya bekerja tanpa paksaan	0	14	14	19	5	171	3,29	Cukup Tinggi
7	Saya berupaya bekerja sesuai <i>job description</i>	4	11	10	16	11	175	3,37	Cukup Tinggi
8	Saya berusaha melaporkan hasil pekerjaan saya sesuai dengan prosedur.	0	15	5	24	8	181	3,48	Tinggi
<b>Rata-rata</b>								<b>3,31</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5. diketahui persepsi responden mengenai variabel Lingkungan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah Variabel Lingkungan kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Kerjasama antar karyawan di perusahaan berjalan dengan baik”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,25 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap Kerjasama antar karyawan di perusahaan belum berjalan dengan baik. Variabel Lingkungan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,48 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden menganggap merasa aman bekerja di perusahaan ini.

**Tabel 5.**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Lingkungan kerja**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini.	0	11	12	22	7	181	3,48	Baik
2	Sirkulasi udara di ruang bekerja cukup baik.	5	9	6	28	4	173	3,33	Cukup Baik
3	Saya memiliki privacy dalam bekerjadengan ruang yang diberikan	5	7	14	16	10	175	3,37	Cukup Baik
4	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai	2	7	11	29	3	180	3,46	Baik
5	Kerjasama antar karyawan di perusahaan berjalan dengan baik.	5	10	7	27	3	169	3,25	Cukup Baik
<b>Rata-rata</b>								<b>3,38</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber :Data diolah,2019

**Tabel 6.**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Stres kerja**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Sesuai dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas	3	27	9	9	4	140	2,69	Cukup Rendah
2	Saya melakukan tugas sesuai dengan wewenang jabatan saya	5	23	9	11	4	142	2,73	Cukup Rendah
3	Kepala perusahaan saya mendukung pekerjaan yang saya lakukan	5	21	11	11	4	144	2,77	Cukup Rendah
<b>Rata-rata</b>								<b>2,73</b>	<b>Cukup Rendah</b>

Sumber :Data diolah,2019

Berdasarkan Tabel 6. diketahui persepsi responden mengenai variabel Stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai Variabel Stres kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Sesuai dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,69 yang masuk kriteria cukup rendah, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Variabel Stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Kepala perusahaan saya mendukung pekerjaan yang saya lakukan”,

diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,77 yang masuk kriteria cukup rendah, ini berarti secara umum responden menganggap bahwa kepala perusahaan mereka mendukung pekerjaan yang dilakukan.

Variabel Motivasi kerja pada penelitian ini merupakan variabel bebas. Variabel Motivasi kerja yang disimbolkan dengan  $X_3$  serta diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert. Berdasarkan Tabel 7. diketahui persepsi responden mengenai variabel Motivasi kerja yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut : Variabel Motivasi kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya dapat menjalin hubungan kerja yang harmonis”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,19 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden belum dapat menjalin hubungan kerja yang harmonis. Variabel Motivasi kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa telah mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,38 yang masuk kriteria cukup baik, ini berarti secara umum responden merasa telah mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan.

**Tabel 7.**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Motivasi kerja**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa telah mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan	1	16	6	20	9	176	3,38	Cukup Tinggi
2	Saya merasa telah di fasilitas perlengkapan keamanan dan di berikantunjang keselamatan	2	13	8	24	5	173	3,33	Cukup Tinggi
3	Saya dapat menjalin hubungan kerja yang harmonis	4	11	12	21	4	166	3,19	Cukup Tinggi
4	Saya mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi saya	1	16	7	20	8	174	3,35	Cukup Tinggi
5	Saya mendapatkan pekerjaan yang menarik dan menantang	3	12	6	28	3	172	3,31	Cukup Tinggi
<b>Rata-rata</b>								<b>3,31</b>	<b>Cukup Tinggi</b>

Sumber : Data diolah, 2019

**Tabel 8.**  
**Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)**

Unstandardized Residual	
N	0,52
Kolmogorov-Smirnov Z	0,947
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,332

Sumber :Data diolah,2019

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,332. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* tabel sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan Tabel 9 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 9.**  
**Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,075	0,540		-0,139	0,890
Lingkungan kerja	0,120	0,083	0,276	1,442	0,156
Stres kerja	0,077	0,086	0,191	0,892	0,377
Motivasi kerja	-0,037	0,085	-0,090	-0,442	0,660

Sumber :Data diolah,2019

**Tabel 10.**  
**Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*)**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	0,540	1,852
Stres kerja	0,434	2,302
Motivasi kerja	0,478	2,091

Sumber :Data diolah,2019

Berdasarkan Tabel 10. tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas

**Tabel 11.**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,245	0,773		2,905	0,006
Lingkungan kerja	0,290	0,119	0,282	2,433	0,019
Stres kerja	-0,324	0,123	-0,340	-2,633	0,011
Motivasi kerja	0,294	0,121	0,299	2,427	0,019

Sumber :Data diolah,2019

Berdasarkan Tabel 11. dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 2,245 + 0,290 X_1 - 0,324 X_2 + 0,294 X_3$$

Dimana :

Y = Loyalitas karyawan

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Stres kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :Nilai constant 2,245 menunjukkan apabila Lingkungan kerja, Stres kerja dan Motivasi kerja bernilai sama dengan 0 (nol) maka loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak bernilai positif. X<sub>1</sub> = +0,290 menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak, apabila Lingkungan kerja semakin baik maka Loyalitas karyawan semakin tinggi. X<sub>2</sub> = -0,324, menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak, apabila Stres kerja karyawan rendah maka Loyalitas karyawan tinggi. X<sub>3</sub> = +0,294, menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak, apabila Motivasi kerja karyawan tinggi maka Loyalitas karyawan tinggi.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,966	3	11,322	29,900	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	18,176	48	0,379		
	Total	52,141	51			

Sumber :Data diolah,2019

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai signifikansi F adalah 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), variabel Stres kerja (X<sub>2</sub>), variabel Motivasi kerja (X<sub>3</sub>), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) Puri Saron Seminyak, atau model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya.

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Sig.
Lingkungan kerja	0,290	0,019
Stres kerja	-0,324	0,011
Motivasi kerja	0,294	0,019

Sumber :Data diolah,2019

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,019 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Koefisien regresi 1 (variabel Lingkungan kerja) sebesar 0,290, menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan kerja maka akan meningkatkan Loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,011 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Koefisien regresi 2 (variabel Stres kerja) sebesar -0,324, menunjukkan bahwa meningkatnya Stres kerja maka akan menurunkan loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,019 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Koefisien regresi 3 (variabel Motivasi kerja) sebesar 0,294, menunjukkan bahwa meningkatnya Motivasi kerja maka akan meningkatkan Loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak.

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas yaitu  $X_1$  (Lingkungan kerja),  $X_2$  (Stres kerja) dan  $X_3$  (Motivasi kerja) terhadap variabel Loyalitas karyawan ( $Y$ ). berdasarkan hasil spss yang dapat dilihat pada Tabel 14.

**Tabel 14.**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,807 <sup>a</sup>	0,651	0,630	0,61535

Sumber :Data diolah,2019

Berdasarkan Tabel 14. tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $r^2 = 0,651$  Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\% \dots \dots \dots (1)$$

$$D = 0,651 \times 100\%$$

$$D = 65,1\%$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai  $R^2 = 65,1$  persen, yang berarti bahwa sebesar 65,1 persen loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak dipengaruhi oleh variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Stres kerja ( $X_2$ ),

dan Motivasi kerja (X3) dan sisanya sebesar 34,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji hipotesis ada pada penolakan  $H_0$  dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang meyakini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak. Koefisien variabel X1 adalah positif 0,290 artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan. Apabila Lingkungan kerja semakin baik sedangkan Stres kerja dan Motivasi kerja tetap, maka Loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,290.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Larastrini & Adnyani (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh, Adetola (2015) dan Rizkiyani & Saragih (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kullab & Kassim (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan yaitu semakin baik lingkungan kerja maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi. Purba (2017) dalam penelitiannya menunjukkan loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres terhadap Loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak. Koefisien variabel X2 adalah negatif 0,324, artinya Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Loyalitas karyawan. Apabila Stres kerja meningkat sedangkan Lingkungan kerja dan Motivasi kerja tetap, maka Loyalitas karyawan akan menurun sebesar 0,324. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani & Rahardjo (2017), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Intanasari & Suprajang (2016) dan Kholik (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara terhadap Loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak. Koefisien variabel X3 adalah positif 0,294, artinya Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan. Apabila Motivasi kerja meningkat sedangkan Lingkungan kerja dan Stres kerja tetap, maka Loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,294.



Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngima & Kyongo (2015), motivasi kerja dianggap sebagai faktor pendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu dari organisasi. Mereka juga mendefinisikan motivasi karyawan sebagai ekspresi dari ukuran energi, komitmen, dan kreativitas yang dibawa oleh karyawan perusahaan ke pekerjaan mereka. Selain itu, mengenai hubungan antara motivasi karyawan dan hasil karyawan, Robescu & Iancu (2016), mengatakan bahwa motivasi memengaruhi hasil kerja karyawan misalnya kinerja dan produktivitas. Thanos *et al.* (2015) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu perilaku keorganisasian dan sumber daya manusia khususnya mengenai Lingkungan kerja, Stres kerja, Motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberi dukungan empiris dan dapat dinyatakan memperkuat hasil-hasil studi terdahulu. Selain itu hasil penelitian ini secara praktis dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti mengenai Lingkungan kerja, Stres kerja, Motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa Lingkungan terjadinya Motivasi kerja secara nyata dapat meningkatkan loyalitas karyawan, namun untuk stress kerja secara nyata dapat menurunkan loyalitas karyawan. Dengan meningkatkan Lingkungan terjadinya Motivasi kerja serta menurunkan stress kerja maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan.

## **SIMPULAN**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak Hal ini berarti semakin tingginya Lingkungan kerja, maka akan meningkatkan Loyalitas karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara Stres kerja terhadap Loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak. Hal ini berarti semakin tingginya Stres kerja, maka akan menurunkan Loyalitas karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi kerja terhadap Loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak. Hal ini berarti semakin tingginya Motivasi kerja, maka akan meningkatkan Loyalitas karyawan.

Pihak manajemen Puri Saron Seminyak harus tetap mempertahankan Lingkungan kerja dan Motivasi kerja didalam perusahaan agar karyawan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga akan meningkatkan loyalitas karyawan Puri Saron Seminyak. Hal yang Harus ditingkatkan adalah dari segi Lingkungan kerja adalah Kerjasama antar karyawan di perusahaan berjalan dengan baik memiliki rata-rata terendah hal ini harus ditingkatkan lagi agar karyawan merasa semangat dalam bekerja dengan memberikan acara yang dapat menjalin hubungan antara karyawan agar seluruh karyawan memiliki hubungan yang baik.

Dari segi stress kerja hal yang perlu diperhatikan adalah sesuai dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas, yang berarti masih banyak karyawan disana yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan kemampuan yang

mereka miliki adapun hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Dari segi motivasi hal yang perlu ditingkatkan adalah Saya dapat menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan cara memberikan pemahaman tentang Motivasi kerja yang ada diperusahaan tentang tujuan perusahaan agar karyawan merasa mereka menjadi satu kesatuan dalam suatu organisasi. Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi dan stres kerja, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi Loyalitas karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

## REFERENSI

- Adetola, A. (2015). Impact of Online Employee Training on Operational Risk Management. *Journal Of The Business School University of Gloucestershire*, 14(1), 113–225.
- Buntak, K., & Drož ek, I. (2016). Parameters Influencing Employee Loyalty. *Center for Quality*, 1(6), 149–160.
- Campbell, K. (2015). Flexible Work Schedules, Virtual Work Programs, and Employee Productivity. *Journal of Walden Dissertations and Doctoral Studies*, 19(7), 172–194.
- Fuanida, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(6), 128–211.
- Intanasari, V., & Suprajang, E. (2016). Analisis Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Investa Motor Blitar melalui Kinerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 65–77.
- Kholik, K. (2017). Pengaruh Job Stress Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Pada Pt . Adira Finance Medan. *Ekonomi Dan Sosial*, 1(1), 319–344.
- Khuong, M., & Tien, B. (2015). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction—A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 1(4), 81–95.
- Kullab, M. A. M., & Kassim, R. M. (2017). Determinants of Working Environment , Employee Loyalty and Employee Turnover of ICT- SME Industry. *World Journal of Research and Review*, 5(5), 6–8.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Univeristas Udayana*, 8(6), 3674–3699. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p14>.

- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Mursita, W. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. *Jom Fisip*, 2(2), 1–11.
- Ngima, W. M., & Kyongo, J. (2015). Contribution of Motivational Management to Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(14), 219–239. Retrieved from [http://www.ijhssnet.com/journals/Vol\\_3\\_No\\_14\\_Special\\_Issue\\_July\\_2013/26.pdf](http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_3_No_14_Special_Issue_July_2013/26.pdf)
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jom Fisip*, 4(1), 1–12.
- Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. S., & Prayoga, I. M. S. (2015). Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty. *JICP*, 1(1), 11–15.
- Ramadhani, Z. P., & Rahardjo, M. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja ( Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan ). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(5), 1–12.
- Ramlan. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT.ABC Makasar. *International Riview of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(10), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Renyut, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *Journal of Business and Management*, 19(11), 18–29. <https://doi.org/10.9790/487X-1911031829>
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2015). Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 27–44.
- Robescu, O., & Iancu, A.-G. (2016). The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*, 7(2), 49–56. <https://doi.org/10.1515/vjes-2016-0006>
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organasional, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3201–3229. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p13>

- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2016). Antecedents variable of employees loyalty. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 18(2), 111–118. <https://doi.org/10.9744/jmk.18.2.111>
- Talwar, U. A., & Ahmad, R. (2017). The Relationship Between Employee Satisfaction and Loyalty: A Cross-Sectional Study in Oil and Natural Gas Industry. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 2(2), 16–25. <https://doi.org/10.33736/jcshd.507.2017>
- Taryaman, E., Hady, H., & Limakrisna, N. (2017). Determinants Of Job Satisfaction And Its Implications On Employee Loyalty : Empirical Study at Financial Management Apparatus Government of West Java Province. *Economic and Business Review*, 1(1), 1–20.
- Thanos, C. A., Pangemanan, S. S., & Rumokoy, F. S. (2015). the Effect of Job Satisfaction and Employee Motivation on Employee Loyalty ( Case Study of Pt Kimia Farma Apotek in Sam Ratulangi , Manado ). *Business and Management Research*, 15(04), 313–321.
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2), 1–20.
- Zakaria, Z., Mohamad, M., Majid, M. N. A., Aziz, N. U. A., & Rashid, K. M. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on Employee Loyalty: A Case Study of a Developer Company in Malaysia. *KnE Social Sciences*, 1(1), 1–20. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i13.4264>