

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RODA PRIMA LANCAR KOTA TANGERANG

Yohanes Erick Tri Widodo¹, Jublina Oktora²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ eyohanes95@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² jublinaoktora86@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and work loyalty on employee performance at PT Roda Prima Lancar Tangerang City, both partially and simultaneously. The sampling technique used a saturated sample technique totaling 60 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The research method used is quantitative which is associative. The results showed that work environment and work loyalty had an effect on employee performance with a regression equation of $Y = 2.272 + 0.239 X_1 + 0.647 X_2$ with a coefficient of determination of 76.5%. The results of hypothesis testing partially affect the work environment on employee performance with the test results $t_{count} > t_{table}$ or $3.756 > 1.67155$; then H_{01} is rejected, and H_{a1} is accepted. Partially, work loyalty affects employee performance with the test results of $t_{count} > t_{table}$ or $7.220 > 1.67155$; then H_{02} is rejected, and H_{a2} is accepted. The results of hypothesis testing simultaneously the value of $F_{count} > F_{table}$ or $93.031 > 3.159$; then H_{03} is rejected, and H_{a3} is accepted. Thus it can be concluded that the results of the study indicate that the work environment and work loyalty affect employee performance at PT Roda Prima Lancar Tangerang City.

Keywords: Work Environment, Work Loyalty, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang, baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Adapun metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Loyalitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi sebesar $Y = 2,272 + 0,239 X_1 + 0,647 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi 76,5%. Hasil uji hipotesis secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung $>$ t tabel atau $3,756 > 1,67155$; maka H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Secara parsial loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung $>$ t tabel atau $7,220 > 1,67155$; maka H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima. Hasil uji hipotesis secara simultan nilai F hitung $>$ F tabel atau $93.031 > 3,159$; maka H_{03} ditolak, dan H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pengaruh lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja adalah topik yang sangat penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang kondusif, dan loyalitas kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk merasa nyaman, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mencakup aspek seperti keamanan dan kesehatan, dukungan sosial, pengakuan atas kontribusi karyawan, serta budaya kerja yang positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kebutuhan primer bagi setiap perusahaan. Setiap organisasi selalu berusaha untuk menjadi efektif, dan dapat diandalkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan untuk organisasi perusahaan. Faktor sentral dalam organisasi apapun dapat ditemukan dalam populasi manusia. Tujuannya adalah untuk mendukung organisasi yang bekerja di berbagai bidang untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan untuk melaksanakan tugas yang telah dibuat, serta disetujui oleh manusia. Akibatnya, manusia adalah objek yang mewakili prosedur apapun yang sepenuhnya mencapai tujuan organisasi manapun, Ekhsan (2019: 2).

PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang Didirikan pada tahun 1988 dan salah satu perusahaan fabrikasi logam terbesar di Indonesia. Dengan fokus utama perusahaan pada sektor otomotif. Permasok produk logam presisi, komponen, dan fabrikasi lainnya. Juga menyediakan layanan seperti pengerjaan komponen, plating dan perakitan. Selain pasar Indonesia, PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang memiliki pelanggan yang beragam di berbagai negara seperti Jepang, Filipina, Thailand, dan lainnya. Perusahaan Roda Prima Lancar telah diakui atas pelayanan pelanggan yang luar biasa dalam survei kepuasan pelanggan pabrik otomotif peringkat teratas di Asia Tenggara. Armstrong dan Baron dalam Fahmi

(2019: 84) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai haurburungan kurat dengan turunan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

Berikut adalah data Tabel 1.1 tentang target produksi dan pencapaian kinerja karyawan pada PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang sejak tahun 2020 sampai dengan 2022 yang diperoleh penulis seperti tampak dibawah ini

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang
Periode Tahun 2020-2022

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2020	2021	2022	
1	Kualitas	100%	88%	85%	80%	Tidak tercapai
2	Kuantitas	100%	90%	85%	82%	Tidak tercapai
3	Pelaksanaan tugas	100%	85%	84%	80%	Tidak tercapai
	Rata-rata	100%	87,6%	84,6%	80,6%	Tidak tercapai

Sumber: Departemen Press Shop 2020-2022

Atas dasar data pada Tabel 1.1 tersebut, apabila dilihat melalui indikator kinerja karyawan sejak tahun 2020 sampai 2022 terlihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang mengalami penurunan sejak tahun 2020 hingga 2022 menandakan bahwa kinerja karyawan kurang optimal dalam tiga tahun terakhir ini.

Menurut Megawati, Heriyanto, dan D. P. Sari (2020: 33) lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun nonfisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman, nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas, dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik, dan nonfisik mencukupi, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Berikut adalah Tabel 1.2 yang menunjukkan tentang lingkungan kerja PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang saat ini.

Tabel 1.2
 Data Lingkungan Kerja PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2020	2021	2022	
1	Fasilitas	100%	88%	85%	80%	Tidak tercapai
2	Suara bising	100%	85%	83%	80%	Tidak tercapai
3	Penerangan	100%	90%	88%	85%	Tidak tercapai
	Rata-rata	100%	87,6%	85,3%	81,6%	Tidak tercapai

Sumber: Departemen Press Shop 2020-2022

Atas dasar data Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa terjadi fenomena keadaan lingkungan kerja yang kurang baik, baik dari lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, fasilitasnya sangat kurang memadai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan cara memperhatikan prasarana fisik seperti suara bising kurang terjaga, penerangan cahaya yang kurang.

Hasibuan (2021: 210), menyatakan bahwa "loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran, dan anggota dalam menggunakan pikiran, serta waktunya untuk mencapai tujuan organisasi". Setiap bisnis membutuhkan karyawannya untuk setia, namun kesetiaan ini jarang terwujud, bahkan dalam bentuk yang dimaksudkan oleh bisnis itu sendiri. Mereska yang bekerja pada perusahaan harus memiliki loyalitas yang kuat, karena dengan demikian karyawan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan perusahaan, dan meningkatkan kinerjanya.

Berikut adalah data yang diterima mengenai penurunan tingkat loyalitas yang terjadi di PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang mengenai loyalitas karyawan sejak tahun 2020 sampai dengan 2022.

Tabel 1.3
 Data Loyalitas Kerja PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan		Jumlah karyawan akhir tahun
		Masuk	keluar	
2020	116	3	4	115
2021	115	7	5	117
2022	117	12	8	121

Sumber: Departemen Press Shop 2020-2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kondisi loyalitas karyawan pada PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang mengalami kenaikan tingkat perputaran karyawan sejak tahun 2020 sampai 2022. Hal ini disebabkan oleh menurunnya tingkat Loyalitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Irfan Rizka Akbar dan Pebi Nirmala, JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation Vol. 1, No. 4, October 2023 ISSN: 2985-4768 Hal: 1117-1127. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Berdasarkan hasil output SPSS model summary besarnya adjusted R2 adalah sebesar 0,761 atau sebesar 76,1%. Nilai ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 76,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 76,1\% = 23,9\%$).

Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari. Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan-ISSN: 2302-0008e-ISSN: 2623- Volume 10 Issue 1 2022 Pages 178-190. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi penelitian ini diperoleh sebesar 90 %. Nilai ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja memengaruhi kinerja karyawan; sedangkan sisanya 10% merupakan peran dari variabel lain di luar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Aji Eko Marwanto. Wachid Hasyim, JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA Vol 6 No 1 Mar 2023, P-ISSN : 2654-4946 P-ISSN : 2654-7538. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). Ternyata nilai Adjusted R Square 0,718 atau 71,8%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Variabel Loyalitas (Y) secara gabungan, sedangkan sisanya 28,2 % dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

Mardi Muhamad, Cornelia Dumarya Manik. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi, 7(2), 2023, 325-33 Available online at Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta. Bahwa variabel Budaya organisasi (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) secara simultan memiliki kontribusi pengaruh terhadap Variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11,4%; sedangkan sisanya sebesar 88,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Nabilla Salsabil Sausan. Amrin Mulia Utama Nasution. Hesti Sabrina, *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1) 2021: 6-13, SSN2775-3794. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari variasi variabel Kepuasan kerja dan Loyalitas karyawan sebagai variabel bebas menjelaskan bahwa variabel terkait yaitu Kinerja karyawan dalam hal ini terpengaruhi oleh variabel bebas, dengan skor sebesar 92,2% sedangkan sisanya 7,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Yulia Oktavia, Emabi: *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis-VOL.1.NO.1(2022)*, ISSN: 2827-7740. Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. Hasil dari nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 44,3% yang berarti variabel hubungan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat menerangkan variasi loyalitas karyawan, dan sisa 55,7% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Toni Yoyo. Marta Anugrah April, *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 2021, Vol.1, No.1, Desember 2021*. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia. Hal ini memiliki makna yakni variabel independen dalam penelitian ini (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja) dapat memengaruhi Loyalitas Karyawan sebesar 53,5%, sedangkan sisanya sebesar 46,5% berarti Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja tidak memiliki pengaruh dan dipengaruhi oleh variabel lain selain penelitian yang tidak dimasukkan dalam pembahasan ini.

Vinca Regina Letsoin, Sri Langgeng Ratnasari. *DIMENSI*, Vol. 9, NO. 1 : 17-34 Maret 2020, ISSN: 2085-9996. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerja sama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan kontribusi validasi X1, X2, dan X3 dalam memengaruhi Y sebesar 12,1%, sisanya 87,9% merupakan kontribusi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Verontino Fernando Giovanni, Mei Ie. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 04, No. 01, Januari 2022: Hlm 232-242. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. Hasil analisis R² dari loyalitas karyawan sebesar 0,663. Artinya 66,3% variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja, serta sisanya 33,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai R-Square pada penelitian ini dikategorikan moderat.

Hendri Sembiring, *Jurakunman* Vol.13, No. 1, Januari 2020 P-ISSN: 2086-681XO-ISSN:2654-8216. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja, dan lain sebagainya.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung > r -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung < r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268)

menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	X1	0,800	0,2542	Valid
	X2	0,801		Valid
	X3	0,596		Valid
	X4	0,764		Valid
	X5	0,803		Valid
	X6	0,821		Valid
	X7	0,807		Valid
	X8	0,797		Valid
	X9	0,835		Valid
	X10	0,753		Valid
Loyalitas Kerja (X2)	X1	0,762	0,2542	Valid
	X2	0,886		Valid
	X3	0,811		Valid
	X4	0,768		Valid
	X5	0,636		Valid
	X6	0,853		Valid
	X7	0,855		Valid
	X8	0,735		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,842	0,2542	Valid
	Y2	0,863		Valid
	Y3	0,731		Valid
	Y4	0,847		Valid
	Y5	0,866		Valid
	Y6	0,920		Valid
	Y7	0,901		Valid
	Y8	0,823		Valid

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan Tabel 4.9 yang diperoleh bahwa seluruh R Hitung $>$ R Tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,923	Reliabel
Loyalitas Kerja (X ₂)	0,912	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data hasil dari Tabel 4.10 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai *cronbach's alpha* $>$ 0,60. Dengan demikian variabel lingkungan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel, dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81220377
Most Extreme Differences:	Absolute	.129
	Positive	.090
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.244 ^d
	99% Confidence Interval: Lower Bound	.233
	Upper Bound	.255

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.
 Sumber: Diolah penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa data *asympt.sig.(2-tailed)* menunjukkan nilai $0,014 < 0,05$. Atas hasil tersebut data, tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode *Monte Carlo*. Setelah penulis melakukan uji normalitas dengan metode *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* nilai menunjukkan $0,244 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12

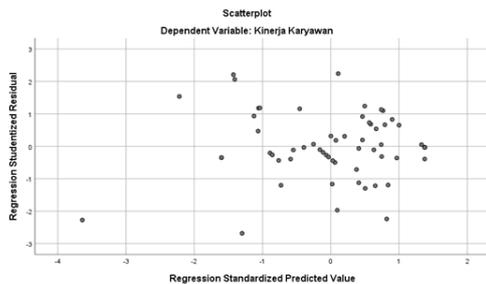
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1. (Constant)	2.272	2.293			.991	.326		
Lingkungan Kerja	.239	.064	.324		3.756	.000	.551	1.814
Loyalitas Kerja	.647	.090	.624		7.220	.000	.551	1.814

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil Tabel 4.12 bahwa pada variabel lingkungan kerja dan loyalitas kerja masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,551 artinya $> 0,10$; dan nilai VIF yaitu 1,814 < 10 . Dengan hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas, dan model regresi dikatakan layak, serta dapat digunakan untuk persamaan regresi

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi berganda, karena tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.765	.757	2.86112	2.051

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil uji Tabel 4.14 Durbin Watson yaitu 2.051 yang menandakan tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada uji autokorelasi.

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1: (Constant)	11.590	2.600		4.458	.000
Lingkungan Kerja	.546	.065	.742	8.436	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Persamaan regresi $Y = 11,590 + 0,546 X_1$ dapat diperoleh dari perhitungan regresi pada Tabel 4.14 sebelumnya. Berdasarkan persamaan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,590 poin ada jika variabel lingkungan kerja (X₁) tidak ada. Hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar 11,590. Asosiatif positif ditunjukkan dengan nilai positif suatu konstanta.

Koefisien regresi lingkungan kerja (X₁) menunjukkan bahwa dengan asumsi semua variabel lain tetap sama, maka perubahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X₁) akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,546 poin.

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Loyalitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1: (Constant)	4.211	2.474		1.702	.094
Loyalitas Kerja	.873	.074	.841	11.841	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa hasil analisis regresi yang menghasilkan persamaan $Y = 4,211 + 0,873 X_2$. Hasil yang diperoleh dari persamaan di atas adalah sebagai berikut

Jika X₂ bukan merupakan variabel loyalitas kerja, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,211 poin merupakan indikasi nilai konstan. Nilai positif apapun untuk sebuah konstanta menunjukkan koneksi yang baik.

Dengan asumsi semua variabel lain tetap, maka perubahan loyalitas kerja (X₂) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) yang setara, sesuai dengan nilai koefisien regresi loyalitas kerja (X₂).

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Loyalitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	2.272	2.293			.991	.326
Lingkungan Kerja	.239	.064	.324		3.756	.000
Loyalitas Kerja	.647	.090	.624		7.220	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Atas dasar persamaan di atas, nilai koefisien lingkungan kerja (X₁) dan loyalitas kerja (X₂) bernilai positif, sehingga menaikkan nilai kinerja karyawan (Y), semakin tinggi nilai lingkungan (X₁) kerja dan loyalitas kerja (X₂) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y).

e. Koefisien Korelasi

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Koefisien korelasi antara lingkungan kerja (X₁) dan loyalitas kerja (X₂) dengan kinerja karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.757	2.86112

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas diperoleh nilai angka R sebesar 0,875. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang “sangat kuat” sekali, dan positif lingkungan kerja dan loyalitas kerja dengan kinerja karyawan

f. Koefisien Determinasi

Tabel 4.20

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.543	3.92463

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,551 atau 55,1% menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X₁) dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Y). Variabel tambahan yang memengaruhi sisanya (100 - 55,1%) = 44,9% tidak diteliti dalam penelitian

Tabel 4.21

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Loyalitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.702	3.16802

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja
 Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,707 atau 70,7% menunjukkan bahwa loyalitas kerja (X₂) dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Y). Variabel tambahan yang memengaruhi sisanya (100 - 70,7%) = 29,3% tidak diteliti dalam penelitian

Tabel 4.22

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Loyalitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.757	2.86112

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,765; maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) dan loyalitas kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,5%; sedangkan sisanya sebesar (100% - 76,5%) = 23,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.23

Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	2.272	2.293			.991	.326
Lingkungan Kerja	.239	.064	.324		3.756	.000
Loyalitas Kerja	.647	.090	.624		7.220	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Atas dasar Tabel 4.23 di atas diperoleh nilai *Thitung* sebesar 3,756 dengan nilai *Ttabel* sebesar 1,67155. Artinya dengan nilai ini *Thitung* > *Ttabel*, nilai *Thitung* positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikasi lebih kecil dari nilai derajat signifikasi yaitu 0,000

atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima X_1 terdapat pengaruh positif terhadap Y

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 7,220 yaitu dengan nilai T_{tabel} sebesar 1,67155. Artinya dengan nilai ini $T_{hitung} > T_{tabel}$, nilai T_{hitung} positif menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja (X_1) mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Demikian dapat disimpulkan Loyalitas Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikansi lebih kecil dari nilai derajat signifikansi yaitu 0,000 atau nilai $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_2 diterima X_2 yaitu terdapat pengaruh positif terhadap Y .

Tabel 4.24
 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1522.799	2	761.400	93.013	.000 ^b
	Residual	466.601	57	8.186		
	Total	1989.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data hasil pada Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa terdapat nilai f_{hitung} sebesar 93.031 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($93.031 > 3,159$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV penelitian yang dilakukan di PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang mengenai pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, kesimpulan penelitian ini dapat disimak sebagai berikut.

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Roda Prima Lancar Kota Tangerang, dan menerima hipotesis satu (H_1). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi berganda yang menghasilkan persamaan regresi $Y=2,272 + 0,239X_1$. Atas dasar persamaan regresi dapat disimpulkan dari hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > 1,67155 T_{tabel}$ dengan nilai T_{hitung} positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- b. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang menerima hipotesis kedua (H_2). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi berganda yang menghasilkan persamaan regresi $Y=2,272 +0,647 X_2$. Atas dasar persamaan regresi ini, dapat disimpulkan bahwa dari nilai T_{hitung} sebesar $7,220 > 1,67155 T_{tabel}$, nilai T_{hitung} positif menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka loyalitas kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Lingkungan kerja dan Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Roda Prima Lancar Kota Tangerang, dan menerima hipotesis ketiga (H_3) yaitu bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($93.031 > 3,159$), dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT AntarLintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 667-677.
- [2] Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan pada PT. Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1117-1127.
- [3] Anwar, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *Majalah Ilmiah Manajemen Vol : 08.02.2019*, 49-58.
- [4] Asriandi, A., Gani, M. U., & Hasbi, A. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(2), 1-13.
- [5] Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Memengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- [6] Bidara, H. S., Areros, W., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, Vol. 2 No. 6, 465-470.
- [7] Budiningsih, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia. *Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan*, 4, 68-82.
- [8] Dewi, A. F., Sari, P., & Pohan, Y. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 5(1), 82-96.
- [9] Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analysis of the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivation as Intervening Variables.
- [10] Fajarullaili, N. A. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- [11] Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 232-242.
- [12] Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(2), 99-110.
- [13] Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*.
- [14] Kurniawan, A. S., Rahayuningsih, S., & Safi'i, I. (2021). Pendekatan Ergonomi Makro pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Ulin Putra). *JURMATIS (Jurnal Manajemen Teknologi dan Teknik Industri)*, 3(1), 63-77.
- [15] Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 85-97.
- [16] Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- [17] Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 44-51.
- [18] Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- [19] Palupiningtyas, D., & Aryaningtyas, A. T. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di restoran S2 Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 109-117.
- [20] Prihati, R. D. V., & Nefridiany, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka. *KOLEGIAL*, 7(2), 211-227.