

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT NEXUS ENGINEERING INDONESIA DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Widi Yanto
130910024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT NEXUS ENGINEERING INDONESIA DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Widi Yanto
130910024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 11 Febuari 2017

Yang membuat pernyataan,

Widi Yanto

130910024

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT NEXUS ENGINEERING INDONESIA DI KOTA BATAM**

**Oleh:
Widi Yanto
130910024**

**SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada
tanggal seperti tertera di bawah ini.**

Batam, 11 Febuari 2017

**Renniwyaty Siringoringo, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

PT Nexus Engineering Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perkapalan dan juga mengerjakan proyek konstruksi *oil & gas* yang berlokasi di kota Batam. Dalam usaha untuk mencapai kesuksesan proyek konstruksi, manajer perlu memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal agar proyek dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mencapai tujuan tersebut, oleh karena itu manajer perlu memperhatikan perilaku dan sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka salah satunya adalah loyalitas karyawan tersebut. Ketidakpuasan karyawan atas kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan sebagian faktor yang dapat mengurangi loyalitas karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Nexus Engineering Indonesia yang berada di kota Batam. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) merupakan variabel independen sedangkan loyalitas karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Populasi yang ada yaitu sebanyak 134 karyawan dengan menggunakan rumus slovin jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 100 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, model analisa data yang digunakan adalah uji regresi berganda dan diperkuat dengan uji asumsi klasik dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 21 *for windows*. Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut : $Y = 11,538 + 0,395 X_1 + 0,343 X_2$. Nilai *R Square* (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,756 atau sebesar 75,6% dan nilai *F* hitung = 150.531 > nilai *F* tabel = 3,09 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

PT Nexus Engineering Indonesia is a shipyard company that also do construction oil & gas project which located in Batam. In effort to achieved a successful construction projects, managers has to utilize manpower maximally so the project can be finished on time as discussed in contract. Manpower are one of the factors that played a part in achieving the target, because of that managers have to aware of employee behavior and attitude when doing their job such as employee loyalty. Employee dissatisfaction against the compensation and the work environment that is not conducive are part of some factors that can reduce employee loyalty and give effect on employee performance. The purpose of this study was to obtain and analyze the findings of effect of job satisfaction and working environment on employee loyalty, effect of working environment on employee loyalty and the effect of job satisfaction and working environment simultaneously on employee loyalty. This research was conducted at PT Nexus Engineering Indonesia located in Batam. In this study, there got 3 variables such as job satisfaction (X_1) and working environment (X_2) as independent variable while employee loyalty (Y) be the dependent variable. The sampling technique used was simple random sampling from a population of as many as 134 employees with the formula of slovin total samples acquired is 100 employees. Research method used is descriptive research method and quantitative approach. Data collection technique used are primary and secondary data. Model analysis of the data used is multiple linear regression and reinforced using classical assumption by using data statistical software SPSS 21 for windows. The result of multiple linear analysis showed the following equation: $Y = 11,538 + 0,395 X_1 + 0,343 X_2$. R Square (R^2) equal to 0.756 or 75.6% and $F_{count} = 150.531 > F_{table} = 3,09$ so it can be concluded that job satisfaction and working environment partially and simultaneously impact on employee loyalty.

Keywords : Job Satisfaction, Working Enviroment and Employee Loyalty

KATA PENGANTAR

Syukur terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Tiurnari Purba, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Ibu Renniwyaty Siringoringo, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Semua dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberi semangat buat saya
7. Bapak Denny Agus selaku *QA/QC Assistant Manager* PT Nexus Engineering Indonesia yang selalu memberikan masukan, nasehat dan bimbingan sepanjang karier saya.
8. Mr. Peryasamy Mani selaku *QA/QC Manager* Asian Sealand Engineering Ltd yang selalu menghargai setiap keputusan yang saya ambil di dalam perusahaan.

9. Bapak Samuel Feriyanto selaku *QA/QC Manager* PT Mencast Offshore and Marine yang selalu melindungi karyawannya memberikan dukungan terhadap saya.
10. Mr. Tai Guo Qing selaku *Production Manager* PT Nexus Engineering Indonesia yang selalu mempercayai saya dalam melakukan setiap tugas dan tanggung jawab.
11. Semua rekan kerja saya yang berada di PT Nexus Engineering Indonesia dan PT Mencast Offshore and Marine
12. Sahabat saya yang bernama Ansell Kennardo, Bralon Prama, Erfiana, Febda Wilis, Hartanto, Hendra, Joni Law, Khendy Kholim, Sella, Suryadi Surnayo, Suwandi, William Deczan, anggota-anggota NerdsInc dan sahabat lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 11 Febuari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	10
1.6.2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Teori Tentang Kepuasan Kerja	12
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2. Indikator Kepuasan Kerja	13
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.1.4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	14
2.2. Teori Tentang Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1. Pengertian dan Jenis Lingkungan Kerja	15
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.2.4. Manfaat Lingkungan Kerja	19
2.3. Teori Tentang Loyalitas Karyawan	20
2.3.1. Pengertian Loyalitas Karyawan	20
2.3.2. Cara-cara untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan	21

2.3.3.	Indikator Loyalitas Karyawan.....	22
2.3.4.	Faktor-faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan	23
2.4.	Penelitian Terdahulu	24
2.5.	Kerangka Pemikiran Teoritis	28
2.6.	Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN 30

3.1.	Desain Penelitian	30
3.2.	Operasional Variabel	31
3.2.1.	Variabel Penelitian.....	31
3.2.2.	Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian	32
3.3.	Populasi dan Sampel	34
3.3.1.	Populasi.....	34
3.3.2.	Sampel.....	34
3.4.	Teknik Pengambilan Data.....	35
3.4.1.	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.4.2.	Alat Pengumpulan Data	36
3.5.	Metode Analisis Data.....	37
3.5.1.	Analisis Deskriptif	37
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	38
3.5.2.1.	Uji Validitas	38
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas	39
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	41
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas	42
3.5.3.3.	Uji Heteroskedasitas	43
3.5.4.	Uji Pengaruh	45
3.5.4.1.	Uji Regresi Linear Berganda	45
3.4.4.2.	Analisis Determinasi (R^2)	46
3.5.5.	Pengujian Hipotesis	47
3.5.5.1.	Uji-t.....	47
3.5.5.2.	Uji-F.....	48
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	48
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	48
3.6.2.	Jadwal Penelitian	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 50

4.1.	Profil Responden.....	50
4.1.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Bagian / Departemen	50
4.1.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51

4.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	52
4.1.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
4.2.	Hasil Penelitian	53
4.2.1.	Analisis Deskriptif	53
4.2.1.1.	Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	54
4.2.1.2.	Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	56
4.2.1.3.	Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	58
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data	60
4.2.2.1.	Hasil Uji Kualitas Data	60
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	63
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.2.3.1.	Hasil Uji Normalitas	64
4.2.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	67
4.2.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh	70
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.2.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis.....	72
4.2.5.1.	Hasil Uji-t.....	72
4.2.5.2.	Hasil Uji-F	74
4.3.	Pembahasan.....	75
4.3.1.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia	75
4.3.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia	76
4.3.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia	77
4.3.4.	Tingkat Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Sesuai dengan Bagian Masing-masing di PT Nexus Engineering Indonesia	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		82
5.1.	Simpulan	82
5.2.	Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA		86
SURAT KETERANGAN PENELITIAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Tingkat Absensi PT Nexus Engineering Indonesia Per Hari dalam Periode 2015	5
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2. Skala Likert.....	37
Tabel 3.3. Kriteria Analisis Deskriptif.....	38
Tabel 3.4. Indeks Koefisien Reliabilitas	40
Tabel 3.5. Jadwal Kegiatan Penelitian	49
Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Bagian / Departemen	50
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.5. Kriteria Analisis Deskriptif.....	54
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja ...	57
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Loyalitas Karyawan	59
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	63
Tabel 4.12. Indeks Koefisien Reliabilitas	64
Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.14. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	67
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.17. Hasil Uji Linear Berganda	71
Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi	72
Tabel 4.19. Hasil Uji-t.....	73
Tabel 4.20. Hasil Uji-F.....	74
Tabel 4.21. Tingkat Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan PT Nexus Engineering Indonesia.....	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Jumlah Karyawan PT Nexus Engineering Indonesia Periode 2011- 2015.....	3
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	29
Gambar 4.1. Uji Normalitas dengan Histogram.....	65
Gambar 4.2. Uji Normalitas dengan <i>P-P Plot Regression Standardized</i>	66
Gambar 4.3. Uji Heteroskedasitas dengan <i>Scatter Plot</i>	69
Gambar 4.4. Grafik Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT Nexus Engineering Indonesia.....	78
Gambar 4.5. Grafik Tingkat Lingkungan Kerja Karyawan PT Nexus Engineering Indonesia.....	79
Gambar 4.6. Grafik Tingkat Loyalitas Karyawan PT Nexus Engineering Indonesia	80

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Slovin	34
Rumus 3.2. Uji Valitidas	39
Rumus 3.3. Uji Reliabilitas	40
Rumus 3.4. Uji Regresi Linear Berganda	46
Rumus 3.5. Rumus R^2	47
Rumus 3.6. Uji-T	47
Rumus 3.7. Uji-F	48
Rumus 4.1. Regresi Linear Berganda	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner Penelitian
- Lampiran II Tabel Data Responden
- Lampiran III Tabel Hasil Kuesioner
- Lampiran IV Hasil SPSS
- Lampiran V Tabel Penelitian Terdahulu
- Lampiran VI r-tabel
- Lampiran VII t-tabel
- Lampiran VIII F-tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Mengikuti perubahan era globalisasi yang sangat cepat, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Padahal harus diakui manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Banyak perusahaan menganggap tenaga kerja manusia sebagai biaya bulanan yang harus di keluarkan dan tidak memperlakukan tenaga kerja manusia sebagai asset. Oleh karena itu, tujuan dari perusahaan itu sulit di capai dikarenakan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, keterampilan, dan semangat bagi perusahaan yang kurang efektif dan efisien dalam operasional perusahaan.

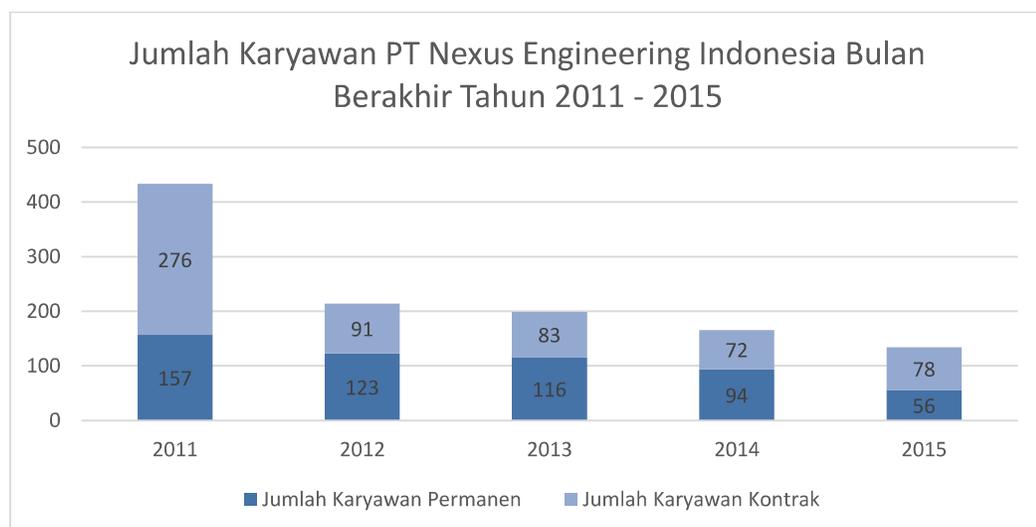
Walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mempertahankan loyalitas karyawan dalam perusahaan tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan dapat membantu perusahaan dalam beroperasi secara efektif dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Loyalitas kerja adalah kesetiaan karyawan untuk bekerja secara maksimal dan melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk kebaikan perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi sulit untuk dicapai jika perusahaan tidak dapat mengolah sumber daya manusia secara efektif.

PT Nexus Engineering Indonesia merupakan salah satu perusahaan industri yang masuk ke dalam Beng Kuang Marine Group di kota Batam yang telah berdiri sejak tahun 2000. Perusahaan ini bergerak dibidang *Infrastructure Engineering* perkapalan yang berlokasi di Kabil Batam. PT Nexus Engineering Indonesia

sudah banyak menyelesaikan berbagai proyek konstruksi dan memiliki pengalaman dalam menangani sumber daya manusia yang berjumlah banyak. Akan tetapi sering terjadi keterlambatan penyelesaian proyek dikarenakan penggunaan tenaga kerja yang kurang efektif dan kurangnya loyalitas dari karyawan, maka dari itu tidak dapat dipungkiri bahwa penanganan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci sukses dalam setiap kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai keberhasilan proyek dan tujuan perusahaan. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir terjadi penurunan jumlah karyawan PT Nexus Engineering Indonesia yang sangat drastis. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.1:



Gambar 1.1 Jumlah Karyawan PT Nexus Engineering Indonesia Periode 2011 – 2015

Sumber : HRD PT Nexus Engineering Indonesia

Dari gambar 1.1 di atas terlihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah karyawan PT Nexus Engineering mengalami penurunan yang drastis. Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kejadian tersebut, salah satunya adalah lesunya ekonomi yang mulai terjadi dari tahun 2012 dikarenakan harga minyak dunia yang

cenderung turun memaksa eksportir minyak dunia menahan diri untuk memproduksi minyak secara besar-besaran. Hal tersebut menyebabkan turunnya permintaan terhadap kapal seperti tanker, tongkang, *tug boat*, hingga *jack up drilling* (alat pengeboran) minyak lepas pantai. Menanggapi kejadian tersebut, perusahaan mulai mengambil tindakan seperti tidak menyambung kontrak kerja karyawan dan mengurangi jumlah karyawan dengan PHK. Hal ini tentu sangat berdampak terhadap para pekerja di Batam seperti turunnya kepuasan kerja karena karyawan mulai *takeover* pekerjaan karyawan yang di PHK, dan tidak ada program pelatihan serta pengembangan karir untuk karyawan di dalam perusahaan tersebut. Kejadian diatas menyebabkan banyak karyawan mulai tidak tahan dengan situasi tersebut dan kemudian mengundurkan diri atau *resign*.

Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penurunan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perlu dikaji secara empiris mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia.

PT Nexus Engineering Indonesia selama periode 2015 memiliki tingkat absensi karyawan yang tidak normal karena banyak karyawan yang tidak masuk kerja, sering terlambat dan pulang cepat seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi PT Nexus Engineering Indonesia Per Hari dalam Periode 2015

Bulan	Pulang Lebih Cepat	Terlambat	Absen
Januari	1.31 %	2.88 %	11.35 %
Februari	1.26 %	2.93 %	12.31 %
Maret	1.99 %	3.52 %	8.99 %
April	1.46 %	2.18 %	11.61 %
Mei	1.60 %	1.82 %	9.35 %
Juni	1.26 %	1.96 %	10.66 %
Juli	2.65 %	2.93 %	11.94 %
Agustus	1.28 %	3.41 %	9.71 %
September	1.45 %	2.38 %	10.31 %
Oktober	1.72 %	2.94 %	9.35 %
November	1.52 %	1.96 %	9.09 %
Desember	2.51 %	2.88 %	14.97 %
Rata-rata	1.67%	2.65 %	10.80 %

Sumber : HRD PT Nexus Engineering Indonesia

Dari tabel tersebut dapat terlihat tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang tidak normal. Siagan (2007: 297) menyebutkan bahwa karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian, salah satu cara paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerjanya.

Meningkat keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan yang begitu tinggi guna mencapai tujuan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan merupakan sasaran tinggi dalam perusahaan. Apabila karyawan penuh kesadaran untuk bekerja secara optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai, akan lebih baik dan akurat.

Selain faktor kepuasan kerja, masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan

kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal.

Beberapa karyawan PT Nexus Engineering Indonesia seing mengeluh karena persediaan air di dalam perusahaan tersebut tidak bersih, bunyi yang bising, toilet yang kotor, debu yang tebal dan suasana kerja yang tidak nyaman. Selain itu juga karyawan ada yang bekerja tidak menggunakan perlengkapan keselamatan yang lengkap dan mengabaikan kebijakan perusahaan mengenai keselamatan kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud jika organisasi dapat memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan loyalitas karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan yang memiliki dedikasi, komitmen, dan kompetensi yang tinggi adalah karyawan yang harus dimiliki dan dipertahankan oleh setiap organisasi.

Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan dari suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyaman bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien.

Ditempat kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti : faktor fisik, faktor non fisik, faktor kimia, faktor biologis dan faktor psikologis. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja.

Setiap tenaga kerja juga dilindungi oleh peraturan pemerintah dalam memberikan lingkungan kerja yang pantas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diterbitkan pada tahun 2002, Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SKI/SI/2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri, perusahaan dituntut untuk menyediakan lingkungan kerja yang memadai untuk mencegah timbulnya gangguan kesehatan terhadap tenaga kerja.

Lingkungan kerja juga diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik dan nyaman akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat menurunkan keamanan dan kenyamanan saat mereka bekerja sehingga mereka akan meninggalkan pekerjaan tersebut. Sebuah perusahaan yang beroperasi dan berkantor di pabrik pengolahan juga terlibat dengan lingkungan

disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya.

Uraian di atas menjadi dasar penulis untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat terlihat bahwa

1. Turunnya harga minyak dunia yang menyebabkan permintaan kapal yang menurun dan mempengaruhi operasional produksi perusahaan.
2. Terdapat penurunan jumlah karyawan PT Nexus Engineering Indonesia yang drastis mulai dari tahun 2011-2015 disebabkan oleh rendahnya loyalitas karyawan.
3. Karyawan mulai *takeover* pekerjaan karyawan yang di PHK dan tidak adanya program pelatihan maupun pengembangan karier sehingga karyawan merasa dirugikan.
4. Tingkat absensi karyawan yang tidak normal.
5. Lingkungan yang tidak kondusif menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja menurut Handoko (2008: 193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
2. Lingkungan kerja menurut Suyonto (2012: 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
3. Loyalitas karyawan menurut Utomo (2002) *dalam* Karyani (2013: 115) adalah nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang ditransformasikan dalam berbagai bentuk seperti kualitas, uang, keamanan, kecepatan, dan lain sebagainya.
4. Penulis mendapatkan penelitian data ini terakhir pada bulan Desember 2016 di PT. Nexus Engineering Indonesia.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia?

3. Bagaimana kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan penelitian, penelitian penulisan ini bertujuan untuk, diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap loyalitas karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat secara teoritis maupun praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Nexus Engineering Indonesia, dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif. Sehingga di masa yang akan datang PT Nexus Engineering Indonesia mempunyai karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan menjadi perusahaan yang unggul dalam pendayagunaan sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori Tentang Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008: 193). Berdasarkan Robbins & Judge (2008: 107), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2015: 117), ia mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Sedangkan Asa'ad (1995) dalam Prawironegoro (2011: 214) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, suatu

penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan pada pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang terjadi pada pekerjaan jika kebutuhan yang dari individu tersebut terpenuhi. Dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2. Indikator Kepuasan Kerja

Dalam Winardi (2012: 216) menyebutkan ada 5 macam indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam beberapa studi dan juga disebut sebagai JDI atau *Job Descriptive Index*, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Gaji atau upah yang diterima, jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut
2. Pekerjaan, tingkat hingga dimana tugas-tugas pekerjaan di anggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
3. Peluang-peluang promosi, tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan.
4. Supervisor, kemampuan sang supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap para karyawan.
5. Para rekan sekerja, tingkat hingga dimana para rekan sekerja bersikap bersahabat, kompeten dan saling bantu-membantu.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2015: 120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Widodo (2015: 178) ada 4 cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya yaitu:

1. Keluar (*Exit*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain.
2. Menyuarakan (*Voice*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.
3. Mengabaikan (*Neglect*): Kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

4. Kesetiaan (*Loyalty*): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.
5. Kesehatan: Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

2.2. Teori Tentang Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian dan Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya maka dari itu perlu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Suyonto (2012: 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayati (2008: 2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan.

Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat

digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid. Untuk membangun hubungan kerja yang baik, menurut Keith Davis (1985) dalam Mangkunegara (2015: 150) perlu diperhatikan beberapa rintangan berikut :

1. Rintangan Pribadi

Rintangan pribadi yang dimaksud adanya hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi, alat indera yang terganggu, kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu.

2. Rintangan Fisik

Rintangan fisik yang dimaksud adalah terlalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara *sender* dan *receiver*. Dalam hal ini diperlukan media komunikasi seperti telepon, alat penguat suara, SSB (*Single Side Band*) dan alat komunikasi lainnya.

3. Rintangan Bahasa

Rintangan bahasa yang dimaksud adalah kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata. Misalnya kata *atos*, *sender* orang Sunda dalam pesannya bermaksud mengatakan *atos* itu berarti sudah, sedangkan *receiver* orang Jawa menerima pesan tersebut dengan pengertian *atos* itu sebagai keras.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional, fisik dan ketepatan penggunaan bahasa yang baik di tempat kerja.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Notoatmodjo (2009: 153-154), menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan tugas karyawan. Lingkungan yang tidak kondusif akan menjadi beban tambahan bagi karyawan, berikut faktor-faktor yang menjadi beban tambahan bagi karyawan di suatu institusi atau organisasi, antara lain:

1. Faktor fisik, misalnya penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, pengap, kurangnya ventilasi atau sirkulasi udara dalam ruangan kerja. Lingkungan kerja yang bising, ramai, kelembaban udara yang terlalu tinggi atau rendah, dan sebagainya.
2. Faktor kimia, yaitu terganggunya lingkungan kerja dengan adanya bahan-bahan kimia yang menimbulkan bau tidak enak, bau gas, polusi kendaraan bermotor, asap rokok, debu, dan sebagainya.
3. Faktor biologi, yakni binatang atau serangga yang mengganggu lingkungan kerja, misalnya banyaknya lalat, nyamuk, kecoa, tanaman yang tidak teratur, lumut, dan sebagainya.
4. Faktor fisiologis, yakni peralatan yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh (tidak ergonomik), misalnya meja tulis atau komputer yang terlalu pendek atau terlalu tinggi, meja dan kursi rapat tidak sesuai ukuran dan sebagainya.
5. Faktor sosio-psikologis, yakni suasana kerja yang tidak harmonis, misalnya adanya “klik-klik” atau kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu dengan yang lain, dan sebagainya.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2008: 28) menyebutkan yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban ditempat kerja.
4. Sirkulasi udara ditempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja.

2.2.4. Manfaat Lingkungan Kerja

Guswai (2009) *dalam* Sudarsana (2016: 48) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah kunci bagi kepuasan anak buah, sehingga mereka akan lebih produktif dalam bekerja. Artinya, jika perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka produktifitas karyawan akan meningkat.

Hetty (2015) *dalam* Sudarsana (2016: 48) menyatakan ada hubungan yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi anak buah, yakni bila lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan anak buah lebih bersemangat dalam bekerja.

2.3. Teori Tentang Loyalitas Karyawan

2.3.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Loyalitas terbentuk dari kata loyal, menurut KBBI loyal artinya taat, patuh atau setia. Maka dapat dikatakan bahwa loyalitas itu sebagai kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012: 95), Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Adapun Utomo (2002) *dalam* Karyani (2013: 115) menjelaskan bahwa loyalitas adalah nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang ditransformasikan dalam berbagai bentuk seperti kualitas, uang, keamanan, kecepatan, dan lain sebagainya.

Menurut Meyer dan Herscovits (2001) *dalam* Oei (2010: 190) loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut.

Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

2.3.2. Cara-cara untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Sudarsana (2016: 82) menghadirkan sejumlah cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Memberikan hak-hak anak buah dengan baik dan adil.
2. Menerapkan penilaian kinerja yang efektif.
3. Menerapkan jenjang karier yang jelas.
4. Mempromosikan anak buah.
5. Membebaskan kreatifitas.
6. Memberikan pinjaman lunak
7. Memberikan bonus.
8. Membuat suasana kerja yang baik.
9. Melakukan pengembangan professional anak buah.
10. Tunjukkan kepemimpinan besar.
11. Buat perusahaan lebih menyenangkan
12. Meningkatkan budaya perusahaan.
13. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan untuk anak buah.

14. Menjaga sikap netral dan peduli
15. Jalin hubungan kedekatan antar keluarga anak buah.
16. Berikan kesempatan anak buah untuk membuat keputusan

2.3.3. Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (2005) dalam Soegandhi, *et al.* (2014: 3), antara lain. :

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab

terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

5. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.3.4. Faktor-Faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan

Steers & Porter (2006) *dalam* Soegandhi, *et al.* (2013: 4-5) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor faktor:

1. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan

dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Ankita Prabhakar (2016)

Berdasarkan survei *American Management Association* (AMA), terdapat lebih dari 1200 eksekutif dan manajer yang bekerja, 52% dari perusahaan melaporkan bahwa loyalitas karyawannya mulai berkurang sejak lima tahun yang lalu. Maka dari itu Ankita Prabhakar melakukan studi analisis terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dengan judul "*Analysis of high job*

satisfaction relationship with employee loyalty to in context to workplace environment”.

Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja akan menciptakan loyalitas karyawan.
 - b. Kepuasan kerja tidak selalu menimbulkan loyalitas karyawan.
 - c. Dengan adanya lingkungan kerja, kepuasan kerja akan tercipta dan akan menimbulkan loyalitas karyawan.
 - d. Dengan tidak adanya lingkungan kerja, kepuasan kerja akan tidak akan tercipta dan tidak akan menimbulkan loyalitas karyawan.
2. Athar Waqas *et al* (2014)

Banyak studi telah meneliti kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka, tetapi dalam penelitian mereka belum pernah dilakukan pada negara yang sedang berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan tingkat kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan, faktor faktor yang mempengaruhinya, dan untuk membantu mengembangkan sistem manajemen yang efektif dan efisien terhadap negara yang sedang berkembang seperti Pakistan. Maka dari itu Athar Waqas *et al* melakukan penelitian dengan judul “*Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty*”

Hasil dari hipotesis yang didapatkan dari penelitian tersebut adalah:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. (diterima).
 H2 : Ada hubungan yang signifikan antara partisipasi dalam pembuatan keputusan dengan kepuasan kerja. (ditolak).

H3 : Ada hubungan yang signifikan antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan kerja. (diterima).

H4 : Ada hubungan yang signifikan dan positif antara imbalan dan pengakuan dan kepuasan kerja. (diterima).

H5: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. (diterima).

3. Desak Made Karyani (2013)

Dalam usaha untuk menyelesaikan program pemerintahan tepat waktu perlu adanya sumber daya manusia dari instansi pemerintahan yang handal dan berkualitas untuk mewujudkan hal tersebut. Maka perlu dipertimbangkan bahwa untuk meningkat kinerja pegawai perlu adanya loyalitas pegawai yang tinggi dalam melakukan tugas-tugasnya dikantor maupun dilapangan. Desak Made Karyani tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dan loyalitas pegawai dengan mengambil objek penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Parigi Moutong yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Parigi Moutong”.

Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Parigi Moutong.

4. Sahal Tastariwal *et al* (2015)

Seperti yang diketahui bahwa karyawan perhotelan adalah motor penggerak dari berhasilnya sebuah hotel dijalankan, dinaba dalam menjalankan hotel sangat dipengaruhi oleh mental dari karyawan artinya apakah karyawan merasa puas

terhadap totalitas pekerjaan dengan hak yang mereka terima dari manajemen hotel tempat mereka bekerja. Jika karyawan hotel merasa puas dengan segala haknya, maka karyawan tersebut akan bekerja lebih optimal dan maksimal dan akan berdampak langsung terhadap hunian hotel tersebut. Insentif, budaya kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, maka dari itu Sahal Tastariwal *et al* melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Insentif, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel di Kota Banda Aceh”.

Hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja Karyawan Hotel Di Kota Banda Aceh.
 - b. Hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan juga menunjukkan bahwa Insentif kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel di Kota Banda Aceh.
 - c. Hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan juga menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel di Kota Banda Aceh.
5. Shweta Rajput *et al* (2016)

Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan merupakan salah satu tantangan bagi manajer sekarang. Karyawan adalah sumber daya yang paling berharga bagi suatu organisasi, semakin lama karyawan tersebut bekerja semakin pula karyawan tersebut sangat berharga. Loyalitas karyawan adalah bagaimana karyawan

berkomitmen untuk sukses bersama dengan organisasi dengan kepercayaan yang kuat bahwa bekerja dalam organisasi tersebut adalah pilihan terbaik mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bagi akademikus. Maka dari itu Shweta Rajput *et al* melakukan penelitian dengan judul “*Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians*”.

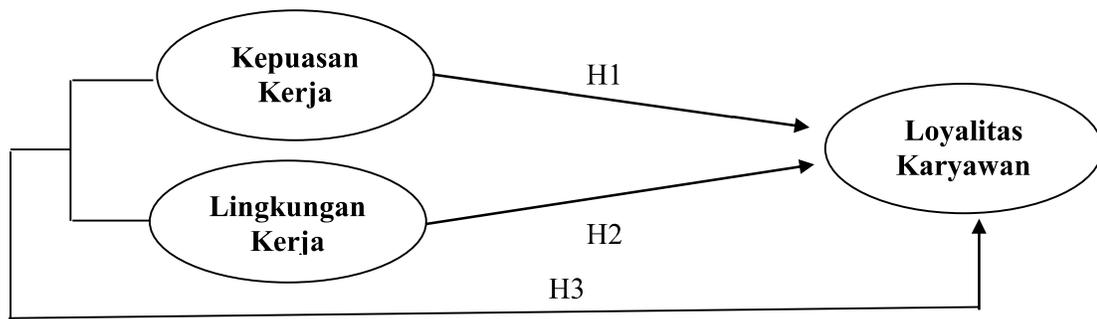
Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas akademikus.
2. Faktor yang mendasari kepuasan kerja yang didapatkan dari penelitian ini adalah perkembangan karier, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan pribadi.
3. Faktor yang mendasari loyalitas karyawan yang didapatkan dari penelitian ini adalah kepemilikan, partisipasi kerja dan komitmen organisasi.

Rangkuman mengenai semua penelitian terdahulu dapat dilihat pada lampiran 5.

2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

Mengacu pada adanya pengaruh logis antar variabel yang didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang dijabarkan, oleh sebab itu perlu diadakannya pembuktian atas kebenaran melalui data empiris yang terkumpul. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

H1: Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H2: Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H3: Kepuasan kerja dan lingkungan kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sanusi (2012: 13), desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Pada umumnya, desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab/materi tentang metode penelitian, dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi, ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (Sanusi, 2012: 13). Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013: 7).

3.2. Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Penelitian

Sifat yang dapat dipelajari yang diambil dari nilai berbeda dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 38).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menyebabkan timbulnya variabel dependen (terikat) dan variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2013: 39). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu loyalitas karyawan (*loyalty*).
2. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu:
 - a. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)
 - b. Lingkungan kerja (*workplace environment*).

3.2.2. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

1. Kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Handoko, (2008: 193).

2. Lingkungan kerja (*workplace environment*)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suyonto, (2012: 43).

3. Loyalitas Karyawan (*loyalty*)

Loyalitas karyawan menurut Utomo (2002) dalam Karyani (2013: 115) adalah nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang ditransformasikan dalam berbagai bentuk seperti kualitas, uang, keamanan, kecepatan, dan lain sebagainya.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep Teoritis	Indikator	Butir Kuesioner	Skala Pengukuran
1	X1 : Kepuasan Kerja (<i>job satisfaction</i>)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Handoko, (2008: 193)	a. Gaji atau upah	X _{1.a1} X _{1.a2}	Skala Likert
			b. Pekerjaan	X _{1.b1} X _{1.b2}	
			c. Peluang-peluang promosi	X _{1.c1} X _{1.c2}	
			d. Supervisor	X _{1.d1} X _{1.d2}	
			e. Para rekana sekerja	X _{1.e1} X _{1.e2}	
2	X2 : Lingkungan Kerja (<i>workplace environment</i>)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suyonto, (2012: 43)	a. Penerangan/cahaya di tempat kerja	X _{2.a}	Skala Likert
			b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja	X _{2.b}	
			c. Kelembabab di tempat kerja	X _{2.c}	
			d. Sirkulasi udara di tempat kerja	X _{2.d}	
			e. Kebisingan di tempat kerja	X _{2.e}	
			f. Getaran mekanis di tempat kerja	X _{2.f}	
			g. Bau tidak sedap di tempat kerja	X _{2.g}	
			h. Tata warna dan dekorasi di tempat kerja	X _{2.h}	
			i. Musik di tempat kerja	X _{2.i}	
			j. Keamanan di tempat kerja	X _{2.j}	
3	Y : Loyalitas Karyawan (<i>loyalty</i>)	Loyalitas karyawan menurut Utomo (2002) <i>dalam</i> Karyani (2013: 115) adalah nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang ditransformasikan dalam berbagai bentuk seperti kualitas, uang, keamanan, kecepatan, dan lain sebagainya.	a. Taat pada peraturan	Y.a ₁ Y.a ₂	Skala Likert
			b. Tanggung jawab pada perusahaan	Y.b ₁ Y.b ₂	
			c. Kemauan untuk bekerja sama	Y.c ₁	
			d. Rasa memiliki	Y.d ₁ Y.d ₂	
			e. Hubungan antar pribadi	Y.e ₁	
			f. Kesukaan terhadap pekerjaan	Y.f ₁ Y.f ₂	

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nexus Engineering Indonesia yang berjumlah 134 orang.

3.3.2. Sampel

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 81) artinya sample haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Sanusi, 2012: 101) :

$$n = \frac{N}{1+N(moe)^2} \text{ Rumus 3.1 Slovin}$$

Sumber : Sanusi (2012)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = populasi

moe = margin of error max yaitu tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi, yaitu 5%

Dengan menggunakan rumus diatas, maka sampel penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(moe)^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + 134(0.05)^2} = 100.37$$

Berdasarkan hasil perhitungan penentuan jumlah sampel dengan rumus Slovin maka jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 100 responden.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 137), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Data dapat diperoleh dari keterangan responden dan dokumen yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan antara lain :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber yang bersangkutan, dengan membagikan kuesioner kepada responden dan responden mengisi kuesioner yang

dibagikan secara langsung. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT Nexus Engineering Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain atau melalui media perantara. Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan berasal dari koran, artikel majalah, internet, jurnal, buku penunjang materi, dan literatur yang didapatkan dari perpustakaan.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2013: 145). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner yaitu melalui pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Respon pertanyaan ini diberikan skor yang mengacu kepada skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2013: 93). Untuk keperluan dianalisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya:

Tabel 3.2 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT/PENILAIAN
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2013)

2. Studi Pustaka

Studi pustaka digunakan sebagai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini yang bersumber dari buku literatur, surat kabar, internet, jurnal, dan lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

3.5. Metode Analisis Data

Dalam Sanusi (2012: 115), teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sanusi (2012: 116), apabila peneliti bermaksud untuk menjelaskan data dari satu variabel yang diteliti, peneliti dapat menggunakan statistik deskriptif. Ukuran deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata. Muhidin dan Abdurahman (2007: 146) mengemukakan bahwa kriteria dalam analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skor / Skala Kategori	Nilai Tafsir
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik / Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik / Rendah
2,60 – 3,39	Cukup / Sedang
3,40 – 4,19	Baik / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat baik / Sangat tinggi

Sumber: Muhidin dan Abdurahman (2007: 146)

3.5.2. Uji Kualitas Data

Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pertanyaan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 21.

3.5.2.1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item-item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2010: 90).

Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien kolerasi pada taraf 0,05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki kolerasi signifikan terhadap skor total item. Untuk pengujian instrumen pengumpulan data berupa uji validitas dengan menggunakan pengujian validitas yang paling umum yaitu penggunaan Kolerasi *Bivariate Pearson* atau *Preason Product Moment* (Wibowo, 2012: 36). Menurut Azwar dalam Wibowo (2012:

36), jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Menurut Wibowo (2012: 37), besaran nilai koefisien Korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad \text{Rumus 3.2 Uji Validitas}$$

Sumber : Wibowo (2012)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total dari y

n= jumlah banyaknya subjek

Menurut Wibowo (2012: 37), nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Wibowo (2012: 52), reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila

pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel $df = (\alpha, n-2)$. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbrach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Uji Reliabilitas}$$

Sumber : Wibowo (2012)

Keterangan:

r = reliabilitas intrumen

k = banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = jumlah varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika; nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai dari r table.

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Wibowo (2012)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Ghozali (2013: 160) menyebutkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan:

1. Analisis grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013: 160).

Menurut Ghozali (2013: 163), pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal yaitu mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal yaitu tidak mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Menurut Ghozali (2013: 163), menyatakan uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik.

Ghozali (2013: 164), bahwa uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed* $> \alpha = 0,05$

H_a : Data residual tidak terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed* $< \alpha = 0,05$

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel

ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013: 105).

Ada beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolonieritas, akan tetapi untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dalam penelitian ini dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun pemilihan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dalam penelitian ini karena cara ini merupakan cara umum yang dilakukan dan dianggap lebih handal dalam mendeteksi ada-tidaknya multikolonieritas dalam model regresi serta pengujian dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) lebih lengkap dalam menganalisis data.

Menurut Ghozali (2013: 106), dasar pengambilan keputusan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam Ghozali (2013: 139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada dua cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan:

1. *Scatterplot*

Melihat Grafik Plot antara *standardized predicted value (ZPRED)* dengan *studentized residual (SRESID)*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2013: 139).

Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya terjadi heteroskedastisitas dengan *scatterplot* yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji *Glejser*

Ghozali (2013: 141) menyebutkan analisis dengan grafik plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan oleh karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit jumlah pengamatan semakin sulit

menginterpretasikan hasil grafik plot. Oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil.

Uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah uji *glejser* yang mengusulkan untuk meregresi nilai *absolute* residual terhadap variabel independen (Gujarati dalam Ghozali, 2013: 12). Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya terjadi heteroskedastisitas dengan uji *glejser* yaitu: jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansinya $> 0,05$, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansinya $< 0,05$, maka dapat disimpulkan model regresi terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing

variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi (Wibowo, 2012: 126).

Menurut Wibowo (2012: 127), regresi linear berganda di notasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad \text{Rumus 3.4 Uji Regresi Linear Berganda}$$

Sumber : Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

Y	=	loyalitas karyawan
a	=	nilai konstanta
b	=	nilai koefisien regresi
X ₁	=	kepuasan kerja
X ₂	=	lingkungan kerja
X _n	=	variabel independen ke-n

3.5.4.2. Analisis Determinasi (R²)

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y yang diterangkan oleh X. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X terhadap keragaman variabel Y.

Menurut Wibowo (2012: 136), rumus mencari koefisien determinasi (R^2) secara umum adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2} \quad \text{Rumus 3.5 } R^2$$

Sumber: Wibowo (2012)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

ry_{x_1} = korelasi variabel x_1 dengan y

ry_{x_2} = korelasi variabel x_2 dengan y

rx_1x_2 = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5. Pengujian Hipotesis

3.5.5.1. Uji-t

Menurut Priyatno (2010: 68), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai t hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika t hitung $>$ t tabel atau $\text{prob-sig} < \alpha = 5\%$ berarti bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.6 Uji-T}$$

Sumber : Priyatno (2010)

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel independen ke i .

S_{b_i} = Standar error koefisien regresi variabel independen ke i .

3.5.5.2. Uji-F

Menurut Priyatno (2010: 67), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai F hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $prob-sig < \alpha = 5\%$ berarti bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Formula untuk regresi simultan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} \quad \text{Rumus 3.7 Uji-F}$$

Sumber : Priyatno (2010)

Keterangan:

R^2 = Korelasi determinasi.

n = Jumlah data atau kasus.

k = Jumlah variabel independen.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada PT Nexus Engineering Indonesia. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian berupa perancangan, studi pustaka, penentuan model penelitian, penyebaran dan analisa hasil kuesioner dan kesimpulan. Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Agustus 2016 sampai dengan bulan Desember 2016.

Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Minggu ke-													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Perancangan	■	■	■	■	■									
Studi Pustaka			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Penentuan Model penelitian					■	■	■	■	■					
Penyebaran Kuesioner									■	■				
Analisa hasil Kuesioner									■	■	■	■	■	
Kesimpulan													■	■

Pada tabel ini kegiatan yang paling lama adalah studi pustaka karena mencari teori-teori dan desain penelitian yang baik agar penelitian ini bisa meneliti sesuai harapan.