

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN PADA PT TUNAS BATAM KARYA**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Aji Saputra  
140910278**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN PADA PT TUNAS BATAM KARYA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :  
Aji Saputra  
140910278**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Aji Saputra  
NPM : 140910278  
Fakultas : Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Tunas Batam Karya**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 29 Januari 2018

Materai 6000

**Aji Saputra**  
140910278

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT  
TUNAS BATAM KARYA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**Aji Saputra  
140910278**

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

**Batam, 29 Januari 2018**

**Heryenzus . S.Kom., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

PT Tunas Batam Karya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perkapalan 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 Tunas Batam Karya 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 144 karyawan dengan menggunakan rumus slovin jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 106 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 20 for windows. Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut :  $Y = 6,367 + 0,295 X_1 + 0,419 X_2$ . Nilai *R Square* ( $R^2$ ) yang dihasilkan sebesar 0,793 atau sebesar 79,3% dan nilai F hitung sebesar 197,868. > nilai F tabel 3,08 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 Tunas Batam Karya is a shipyard company 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 Tunas Batam Karya 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 144 employees with the formula of slovin total samples acquired is 106 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 20 for windows. The result of multiple linear analysis showed the following equation:  $Y = 6,367 + 0,295 X_1 + 0,419 X_2$ . R Square ( $R^2$ ) equal to 0.793 or 79,3% and  $F_{count} = 197.868 > F_{table} = 3,08$  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 Bisnis 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 Dr.Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Semua dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Mr. Hendri selaku Pimpinan PT Tunas Batam Karya
7. Ibu Anggun Lestari T, S.M selaku HRD Manajer yang selalu memberi dukungan kepada saya.
8. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberi semangat buat saya.
9. Seluruh sahabat-sahabat saya 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, 29 Januari 2018

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR RUMUS .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	9
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah .....	10
1.5. Tujuan Penelitian .....	10
1.6. Manfaat Penelitian .....	11
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	11
1.6.2. Manfaat Praktis .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Konsep Teoritis .....	13
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.1.1 Indikator Kepuasan Kerja .....	14
2.1.1.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.1.3.Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja .....	15
2.1.2 Pengertian dan Jenis Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.1.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.2.Indikator Lingkungan Kerja .....	20
2.1.2.3.Manfaat Lingkungan Kerja .....	20
2.1.3. Pengertian Loyalitas Karyawan .....	21
2.1.3.1.Cara-cara untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan.....	22
2.1.3.2.Indikator Loyalitas Karyawan.....	23
2.1.3.3. Faktor-Faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan.....	24
2.2. Penelitian Terdahulu .....	25
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	29
2.4. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Desain Penelitian.....	31
3.2. Operasional Variabel.....	31
3.2.1. Variabel Dependen.....	32
3.2.2. Variabel Independen .....	33
3.3. Populasi dan Sampel .....	35
3.3.1. Populasi.....	35

3.3.2. Sampel.....	35
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	37
3.4.2. Alat Pengumpulan Data.....	38
3.5. Metode Analisis Data.....	39
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	39
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	40
3.5.2.1.Uji Validitas Data.....	40
3.5.2.2.Uji Reliabilitas.....	42
3.5.3. Uji Asumsi.....	43
3.5.3.1.Uji Normalitas.....	43
3.5.3.2.Uji Kolmogorov-Smirnov.....	44
3.5.3.3.Uji Multikolinearitas.....	44
3.5.3.4.Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.5.4. Uji Pengaruh.....	46
3.5.4.1.Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
3.5.4.2.Analisis Determinasi ( $R^2$ ).....	47
3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis.....	48
3.5.5.1.Uji t.....	48
3.5.5.2.Uji F.....	49
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	49
3.6.3. Lokasi Penelitian.....	49
3.6.4. Jadwal Penelitian.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
4.1. Profil Responden.....	51
4.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Bagian / Departemen.....	51
4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
4.2. Hasil Penelitian.....	55
4.2.1. Analisis Deskriptif.....	55
4.2.1.1.Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	55
4.2.1.2.Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	57
4.2.1.3.Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	59
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data.....	61
4.2.2.1.Hasil Uji Validitas Instrumen.....	61
4.2.2.2.Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	64
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
4.2.3.1.Hasil Uji Normalitas.....	65
4.2.3.2.Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
4.2.3.3.Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh.....	72
4.2.4.1.Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
4.2.4.2.Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis.....	74
4.2.5.1.Hasil Uji-t.....	74

4.2.5.2. Hasil Uji-F.....	75
4.3. Pembahasan.....	77
4.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Tunas Batam Karya.....	77
4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Tunas Batam Karya.....	78
4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan ..... terhadap Loyalitas Karyawan di PT Tunas Batam Karya.....	78
4.3.4. Tingkat Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Sesuai dengan Bagian Masing-masing di PT Tunas Batam Karya.....	79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	85
5.1. Simpulan .....	85
5.2. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA .....	89

SURAT KETERANGAN PENELITIAN  
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP  
 LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Kriteria Analisis Deskriptif.....	40
Tabel 3.3 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	43
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Bagian / Departemen .....	51
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif.....	55
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja (X1) .....	56
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	58
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Loyalitas Karyawan (Y) .....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	62
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 .....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Linear Berganda .....	72
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	73
Tabel 4.19 Hasil Uji-t.....	74
Tabel 4.20 Hasil Uji-F.....	76
Tabel 4.21 Tingkat Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan PT Tunas Batam karya .....	80

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Jumlah Karyawan PT Tunas Batam Karya Periode 2014-2016.....	4
Gambar 1.2 Rata-rata Gaji PT Tunas Batam Karya Periode 2016 .....	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	29
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	66
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan <i>P-P Plot Regression Standardized</i> .....	67
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas dengan <i>Scatter Plot</i> .....	71
Gambar 4.4 Grafik Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tunas Batam Karya.....	PT 81
Gambar 4.5 Grafik Tingkat Lingkungan Kerja Karyawan Tunas Batam Karya.....	PT 82
Gambar 4.6 Grafik Tingkat Lingkungan Kerja Karyawan PT Tunas Batam Karya .....	83

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	36
Rumus 3.2 <i>Pearson Product Moment</i> .....	41
Rumus 3.3 Cronbach`s <i>Alpha</i> .....	42
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda .....	46
Rumus 3.5 Uji t.....	48
Rumus 3.6 Uji F.....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabel Data Responden
- Lampiran 3 Tabel Hasil Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil SPSS
- Lampiran 5 Tabel Penelitian Terdahulu
- Lampiran 6 r-tabel, t-tabel,F-tabel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan sumber daya manusia (karyawan) yang dalam melakukan kegiatan mereka harus bekerja sama dengan satu sama lain. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, jadi tidak heran jika pihak manajemen mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dengan yang namanya sikap dari seorang pemimpin dalam mengelola karyawan. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi tidak hanya memerintah bawahannya begitu saja tetapi diperlukan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Hubungan atasan dan bawahan yang kurang baik dapat menyebabkan loyalitas karyawan rendah.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008, p. 193). Sikap yang seperti itu membantu para manajer memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa yang akan datang.



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.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja sangat berkaitan langsung dengan loyalitas karyawan. Menurut (Hasibuan Malayu SP, 2012, p. 95) Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan dapat membantu perusahaan dalam beroperasi secara efektif dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

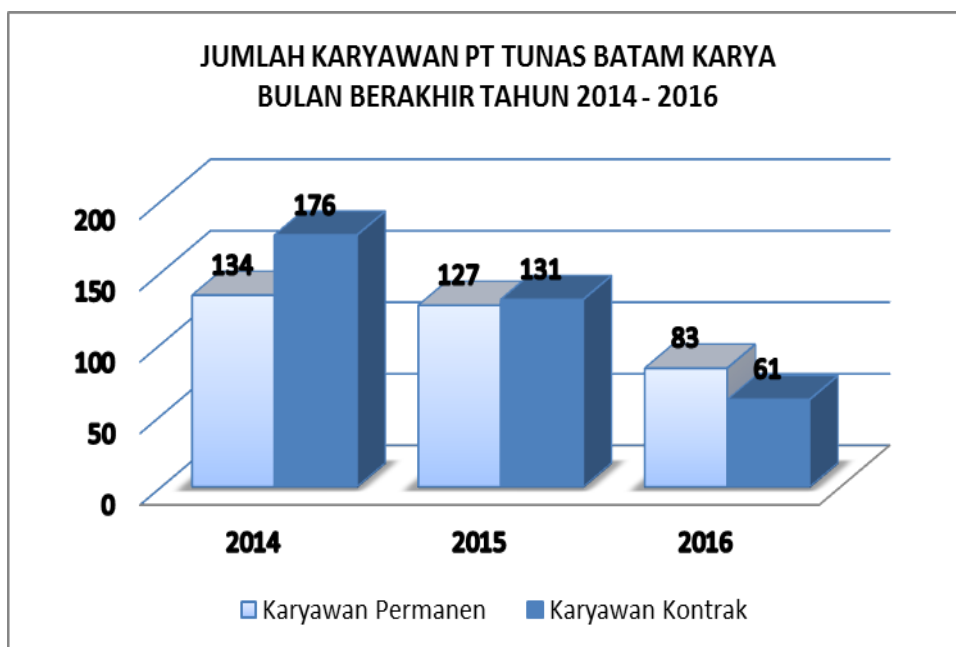
Kota Batam merupakan kota industri. Dikatakan kota industri karena kota Batam sangat dekat dengan negara tetangga seperti Singapura, Malaysia, kota Batam juga sangat strategis dan kota yang dekat dengan angkutan perhubungan laut. PT. Tunas Batam Karya adalah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa atau pelayanan perbaikan kapal (*repair*) dan

pengecatan (*Blaster Painting*). Visi dari PT. Tunas Batam Karya adalah menjadikan perusahaan menjadi nomor satu dari perusahaan lainnya dan untuk memuaskan para costumernya dan tidak costumer complain. Sedangkan misi dari PT. Tunas Batam Karya ini adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang diinginkan oleh konsumen. Kantor dari PT. Tunas Batam Karya beralamat di Komplek Taman Pesona Indah Blok B No. 12 Tanjung Uncang. Tujuan dari PT. Tunas Batam Karya ini untuk menjadikan perusahaan yang tetap bertahan ditengah perkembangan bisnis di Indonesia. PT. Tunas Batam Karya juga adalah perusahaan yang terkemuka dan menginginkan *benefit* yang tinggi. Tingkat produktivitas pelayanan perbaikan kapal di setiap galangan industri batam sangat tinggi. Namun pada beberapa waktu galangan bisa mengalami over load antrian yang cukup menumpuk dialur pelabuhan khususnya akhir tahun sehingga pelayanan perbaikan/repair kapal pindah ke galangan lain.

Namun sayang sekali, dalam pengamatan peneliti di PT. Tunas Batam Karya tidak menunjukkan hal demikian, karena beberapa karyawan belum mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan sering melakukan absen. Selain itu, terlihat juga semangat karyawan untuk bekerja yang semakin lama semakin menurun. 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.

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. Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir terjadi penurunan jumlah karyawan PT Tunas Batam Karya yang sangat drastis. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.1



**Gambar 1.1** Jumlah Karyawan PT Tunas Batam Karya Periode 2014-2016

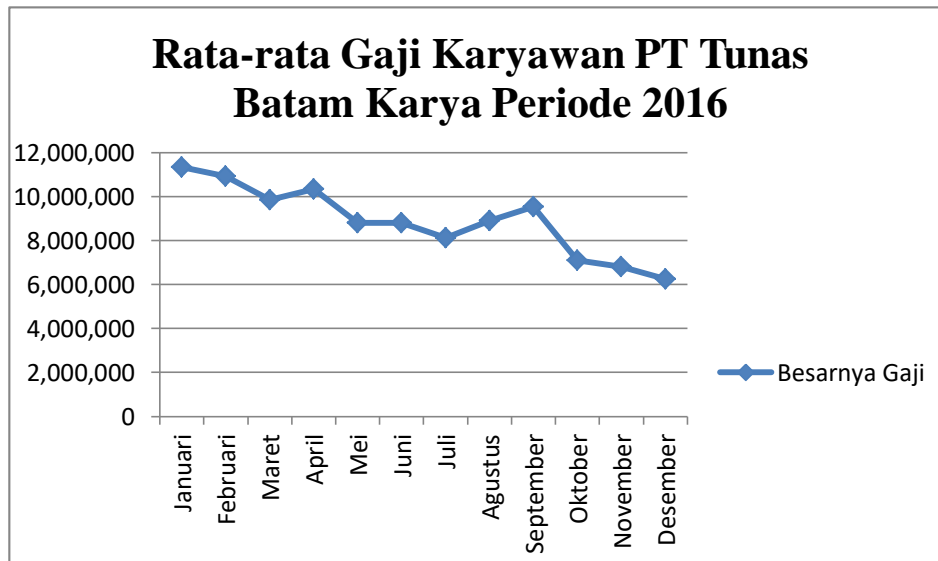
**Sumber :** HRD PT Tunas Batam Karya

Dari gambar 1.1 di atas terlihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah karyawan PT Tunas Batam Karya mengalami penurunan yang drastis. Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kejadian tersebut, salah satunya adalah lesunya ekonomi yang mulai terjadi dari tahun 2014 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 Tunas Batam Karya.

PT Tunas Batam Karya selama periode tahun 2016 memiliki tingkat gaji karyawan yang kurang memuaskan seperti yang dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 1.2** Rata-rata Gaji PT Tunas Batam Karya Periode 2016

**Sumber :** HRD PT Tunas Batam Karya

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa gaji yang diterima oleh para karyawan semakin menurun. Mengingat 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. Menurut (Sunyoto, 2012, p. 45) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal.

Beberapa karyawan PT Tunas Batam Karya sering 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. Ketidaksiuaian 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 factor psikologis. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik

dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga diharapkan dapat memacu kepuasan karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat kepuasan 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 Tunas Batam Karya”.**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

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

1. Terdapat penurunan jumlah karyawan PT Tunas Batam Karya yang tinggi.
2. Karyawan mulai *takeover* pekerjaan karyawan yang di PHK dan tidak adanya program pelatihan maupun pengembangan karier sehingga karyawan merasa dirugikan.
3. Lingkungan yang tidak kondusif menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Program benefit karyawan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan kurang memuaskan.
5. Loyalitas kerja yang dimiliki karyawan cenderung masih rendah seperti yang diungkapkan oleh manajer HRD PT. Tunas Batam Karya sehingga rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan juga masih rendah.

### **1.3. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:



1. Variabel yang akan diteliti adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat.
2. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Tunas Batam Karya.
3. Penulis mendapatkan penelitian data ini terakhir pada bulan Desember 2016 di PT. Tunas Batam Karya.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Batam Karya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Batam Karya?
3. Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Tunas Batam Karya?

#### **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 Tunas Batam Karya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Batam Karya.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap loyalitas karyawan di PT Tunas Batam Karya.

## **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**

1. Bagi penulis

Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan pada PT Tunas Batam Karya dan merupakan sarana bagi peneliti untuk menerapkan disiplin ilmu, teori dan konsep yang telah diterima peneliti saat kuliah.

2. Bagi Perusahaan

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

### 3. Bagi masyarakat

Penelitian ini bisa menjadi informasi tambahan dalam mempelajari suatu permasalahan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Teoritis**

##### **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, p. 193). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2008, p. 56) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. 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 (Sutrisno, 2010, p. 74) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan imbalan yang diterima dalam kerja. Dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### **2.1.1.1 Indikator Kepuasan Kerja**

Dalam (Winardi, 2012, p. 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.

### **2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

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

### **2.1.1.3. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja**

Menurut (Judge, 2008, p. 112)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.

### **2.1.2 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. (Sedarmayanti, 2008, p. 28) 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. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2012, p. 43) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

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, p. 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.

#### **2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh (Sedarmayanti, 2008, p. 45) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan

membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.2.2. Indikator Lingkungan Kerja**

(Sedarmayanti, 2008, p. 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 dan dekorasi di tempat kerja.
9. Musik di tempat kerja.
10. Keamanan di tempat kerja.

#### **2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Guswai (2009) *dalam* (Sudarsana, 2016, p. 28) 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, p. 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.

### **2.1.3. Pengertian Loyalitas Karyawan**

Secara tradisional, loyalitas karyawan dipahami sebagai sesuatu yang dengan sendirinya tercipta. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkannya. Dalam wacana Manajemen Sumber Daya Manusia, asumsi itu disebut Kontrak Psikologis. Kontrak psikologis merupakan dasar adanya loyalitas karyawan. Akan tetapi, dengan meningkatnya persaingan bisnis saat ini, kontrak psikologis tinggal menjadi prioritas terakhir bagi perusahaan. Menurut (Hasibuan Malayu SP, 2012, p. 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 Robbins (2005) dalam (Wibowo, 2012, p. 65) menjelaskan bahwa loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain.

Menurut Meyer dan Herscovits (2001) dalam (Oei, 2010, p. 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.

#### **2.1.3.1. Cara-cara untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan**

(Sudarsana, 2016, p. 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 profesional 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

#### **2.1.3.2. Indikator Loyalitas Karyawan**

Indikator loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (2005) *dalam* (Soegandhi et al., 2013, pp. 4–5) 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.

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan**

Steers & Porter (2006) *dalam* (Soegandhi et al., 2013, pp. 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.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

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

1. (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).

2. (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.

3. (Sahal Tastariwal Muckhlis Yunus, 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.

4. (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.

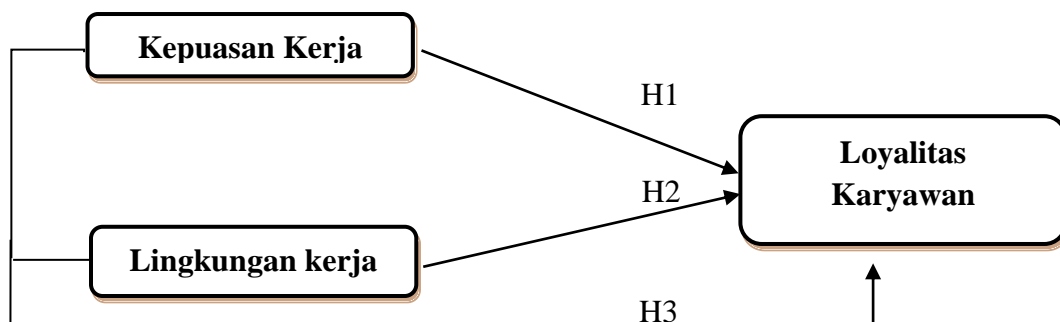
5. (Indra Ardiyanto, 2016)

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1. Menentukan apakah ada pengaruh secara parsial terhadap beban kerja karyawan dalam loyalitas karyawan PD. BPR Bank Daerah Karanganyar .

2. Menentukan apakah ada pengaruh secara parsial terhadap lingkungan kerja, dalam loyalitas karyawan di PD. Bank BPR Karanganyar.
3. Menentukan apakah ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PD.BPR Bank Daerah Karanganyar. Sehingga PD.BPR Bank Daerah Karanganyar memiliki visi untuk menjadikan PD.BPR sebagai bank pengelola bank yang sehat, mampu bersaing dengan pelayanan prima yang selalu prima. Untuk mewujudkan visi ini, PD BPR Bank Daerah Kabupaten Karanganyar, khususnya di pasar - Pasar Melaksanakan intermediasi di bidang penggalangan dana dan sistem pembiayaan rofesional. Menambahkan pendapatan rutin

### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

## 2.4. 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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

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

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

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian dengan deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Pengertian desain penelitian deskriptif menurut (Sanusi, 2012, p. 13) adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambar secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Sedangkan pengertian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2013, p. 7) dapat diartikan sebagai metode yang sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian, metode yang berlandaskan pada filsafat positivise, metode yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis, metode yang dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru, dan metode yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari karyawan PT Tunas Batam Karya dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukuran data.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih spesifik tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian maka variabel-variabel tersebut terlebih dahulu perlu diubah menjadi pengertian yang bersifat pasti sebagai nilai ukur

sebuah variabel, untuk itu pada bab ini perlu dihadirkan definisi operasional variabel. Definisi operasional adalah definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala *Likert*, karena peneliti menggunakan sistem penyebaran angket (kuisisioner). Alasan menggunakan metode pengukuran skala *Likert*. Menurut (Sanusi, 2012, p. 59) skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam variabel yang merespons pernyataan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun batasan atau operasional variabel yang diteliti adalah variabel dependen dan variabel independen.

### **3.2.1. Variabel Dependen**

Sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen atau sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Menurut (Sugiyono, 2013, p. 39). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan dengan indikator sebagai berikut:

1. Taat pada peraturan.
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.

3. Kemauan untuk bekerja sama.
4. Rasa memiliki.
5. Hubungan antar pribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan.

### **3.2.2. Variabel Independen**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *andecedent* atau disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013, p. 39). Variabel independen (X1) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji
2. Pekerjaan
3. Peluang-peluang promosi
4. Supervisor
5. Para rekan sekerja

Variabel independen (X2) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan indikator 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 dan dekorasi di tempat kerja.
9. Musik di tempat kerja.
10. Keamanan di tempat kerja.

Secara keseluruhan variabel, definisi variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan disajikan pada Tabel 3.1:

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Konsep Teoritis	Indikator	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, p. 193)	a. Gaji atau upah	Skala Likert
			b. Pekerjaan	
			c. Peluang-peluang promosi	
			d. Supervisor	
			e. Para rekan sekerja	
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. (Sunyoto, 2012, p. 43)	a. Penerangan/cahaya di tempat kerja	Skala Likert
			b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja	
			c. Kelembaban di tempat kerja	
			d. Sirkulasi udara di tempat kerja	
			e. Kebisingan di tempat kerja	
			f. Getaran mekanis di tempat kerja	
			g. Bau tidak sedap di tempat kerja	
			h. Tata warna dan dekorasi di tempat kerja	

**Tabel 3.1** Lanjutan

			i. Musik di tempat kerja	
			j. Keamanan di tempat kerja	
3	Y : Loyalitas Karyawan ( <i>loyalty</i> )	Loyalitas karyawan menurut Utomo (2002) <i>dalam</i> (Karyani, 2013) adalah nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang ditransformasikan dalam berbagai bentuk seperti kualitas, uang, keamanan, kecepatan, dan lain sebagainya.	a. Taat pada peraturan	Skala Likert
			b. Tanggung jawab pada perusahaan	
			c. Kemauan untuk bekerja sama	
			d. Rasa memiliki	
			e. Hubungan antar pribadi	
			f. Kesukaan terhadap pekerjaan	

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 80) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tunas Batam Karya sebanyak 144 karyawan.

#### 3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan *non probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2013, p. 60) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan *teknik purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu untuk pengambilan sampel.

Karena jumlah populasi ini tersebar maka penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan rumus slovin sebagaimana tertera dibawah ini (Sanusi, 2012, p. 111):

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

**Rumus 3.1** Rumus Slovin

Sumber: (Sanusi, 2012)

Dimana:

n = Jumlah elemen / anggota sampel

N = Jumlah elemen / anggota populasi

e = *Error level* (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1 (catatan dapat dipilih oleh peneliti)

dengan menggunakan tingkat kesalahan 5 persen, maka jumlah sampel

penelitian ini adalah:  $n = \frac{144}{1 + (144 \times 0,05^2)} = 105,88$

Berdasarkan pedoman diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 106 responden. Ukuran sampel memegang peranan penting dan menghasilkan dasar untuk mengestimasi kesalahan sampling.

Penggunaan sampel digunakan dikarenakan cukup banyaknya responden dan terbatasnya waktu penelitian, sehingga penggunaan sampel diharapkan mampu mewakili total keseluruhan populasi.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer adalah sumber data asli yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013, p. 137). Peneliti akan mendapatkan data secara langsung melalui wawancara, kuesioner (angket), dan observasi.

##### **a. Wawancara**

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Menurut Hadi dalam (Sugiyono, 2013, p. 138) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode wawancara dan juga kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya

3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

#### b. Kuesioner atau Angket

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 142) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner atau angket 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. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

#### 2. Data Sekunder

Untuk lebih melengkapi data maka dilakukan studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dan informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen pendukung yang dimiliki oleh perusahaan, buku, jurnal dan skripsi sebagai pedoman teori dalam penulisan skripsi.

#### **3.4.2. Alat Pengumpulan Data**

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) tersebut kepada 106 responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 26 item pernyataan dengan perincian sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja
2. Lingkungan Kerja
3. Loyalitas Karyawan

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut (Sanusi, 2012, p. 59) skala *likert* yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Menurut (Sugiyono, 2013, p. 93), menyatakan bahwa: Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor, misalnya:

Sangat setuju/selalu/sangat positif	=	5
Setuju/sering/positif	=	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	=	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	=	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negative	=	1

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Menurut (Wibowo, 2012, p. 24) Statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau

mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut dari suatu data mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi. Statistik deskriptif ini biasanya meliputi kegiatan berupa penyajian data yang berupa grafik dan tabel.

**Tabel 3.2** Kriteria Analisis Deskriptif

<b>Rentang Kategori Skor / Skala</b>	<b>Nilai Tafsir</b>
<b>Kategori</b>	
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:** (Abdurahman, 2007, p. 146)

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1. Uji Validitas Data

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian merupakan pengujian validitas isi (*content validity*) yaitu pengujian yang dilakukan dengan membandingkan isi instrument dengan materi pelajaran yang telah diajarkan. Validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi tersebut dapat berupa indikator sebagai tolak ukur. Analisis ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2013, p. 123).

Dari uji ini dapat diketahui apakah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti.

Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *pearson product moment*. Koefisien korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan atau pernyataan dengan skor total (*item-total correlation*).

Valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut memperoleh tujuan yang hendak diukur. Suatu alat pengukur yang valid bukan hanya mampu menyiratkan data dengan akurat namun juga harus mampu memberikan gambaran yang cermat dan tepat mengenai data tersebut. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item (Wibowo, 2012, p. 35).

Besaran nilai koefisien korelasi *pearson product moment* dapat diperoleh dengan rumus:

$$r_{ix} = \frac{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}$$

**Rumus 3.2** *Pearson Product Moment*

**Sumber:** (Wibowo, 2012, p. 37)

Dimana:

$r_{ix}$  = angka korelasi

$i$  = skor item

$x$  = skor total dari  $x$

$N$  = jumlah banyaknya subjek



Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) 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

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012, p. 52). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien Alfa dari Cronbach, dengan rumus :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

**Rumus 3.3** Cronbach`s *Alpha*

Sumber : (Wibowo, 2012)

Dimana:

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$K$  = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians butir

$$\sum \sigma_i^2 = \text{Varians total}$$

4. 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 3.3** 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

Menurut (Wibowo, 2012, p. 61) uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unblased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi.

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012, p. 61) uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai yang ekstrim atau biasanya jumlah data yang terlalu sedikit. Jika

melihat pada diagram *Normal P-P plot regression standardized*, keberadaan titik-titik berada di sekitar garis, demikian pula jika menilik titik-titik tersebut menyebar, hal ini menunjukkan bahwa model tersebut berdistribusi normal.

### **3.5.3.2. Uji Kolmogorov-Smirnov**

(Wibowo, 2012, p. 72) menyatakan untuk lebih meyakinkan bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal direkomendasi untuk menguji lagi dengan menggunakan uji *numeric*, yaitu mengambil besaran nilai kuantitatif yang diperbandingkan. Uji ini diperlukan untuk lebih meyakinkan dibandingkan peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar dan grafik. Salah satu uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorov – Smirnov*.

Dalam hasil uji tersebut akan diperoleh kesimpulan bahwa kurva nilai K-S untuk setiap variabel yang nilainya diatas  $\alpha=0,05$  maka variabel tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya (Ghozali, 2013, p. 34).

### **3.5.3.3. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala

multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji disebut *variance inflation factor* (VIF) (Wibowo, 2012, p. 87)

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk melihat suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Menurut Algifari dalam (Wibowo, 2012, p. 87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Menurut(Ghozali, 2013, p. 108), model regresi tersebut tidak ada multikolinearitas antara variabel independen apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 dan sebaliknya.

#### **3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Wibowo, 2012, p. 93) suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Park Gleyser* dengan cara mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alphanya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Menurut (Ghozali, 2013, p. 139) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians

dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk melakukan uji ini dilakukan metode uji Glejser dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki signifikan  $>$  nilai  $\alpha$  (0.05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wibowo, 2012, p. 126) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. 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 nilai variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

**Rumus 3.4** Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012, p. 127)

Keterangan:

Y = kepuasan konsumen

a = nilai konstanta

- b = nilai koefisien regresi
- X1 = variabel independen pertama
- X2 = variabel independen kedua
- Xn = variabel independen ke-n

#### 3.5.4.2. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Wibowo, 2012, p. 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. 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 (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted*  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana mode regresi yang baik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila ditambahkan satu variabel independen kedalam model (Ghozali, 2013, p. 97).

### 3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1. Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010, p. 52).

Rumusnya adalah:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji t}$$

**Sumber:** (Sugiyono, 2013, p. 184)

Dimana :

t = Nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{\text{tabel}}$

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Kriteria penilaian uji t adalah :

- a. Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

### 3.5.5.2. Uji F

Menurut (Priyatno, 2010, p. 51) uji F ini digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut :

$H_0$  = Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

$H_a$  = Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria penilaian uji F dengan membandingkan F tabel :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

$F_{hitung}$  dapat dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

**Rumus 3.6 Uji F**

Sumber : (Sugiyono, 2013, p. 192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel idenpenden

n = anggota sampel

## 3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.6.3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Tunas Batam Karya di Komplek Taman Pesona Indah Blok B No. 12 Tanjung Uncang.



### 3.6.4. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan kurang lebih hampir 5 bulan mulai September 2017 sampai bulan Januari 2018 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian bisa dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan													
	2017											2018		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Sep	Okt	Okt	Okt	Okt	Nov	Nov	Nov	Des	Des	Des	Jan	Jan	Jan
Perancangan														
Studi Pustaka														
Penyusunan Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyerahan Kuesioner														
Bimbingan Penelitian														
Penyelesaian Skripsi														

**Sumber:** Peneliti, 2018