

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. ELLA MANDIRI DI PIDADA, UBUNG-DENPASAR TAHUN 2023**

**Ni Nyoman Padmawati Padma ; I Ketut Sudana**  
Universitas PGRI Mahadewa Indonesia Jl. Seroja Tonja-Denpasar Utara, Bali

\*posel: [Padmawatipadma@yahoo.com](mailto:Padmawatipadma@yahoo.com) ,[ketut.sudana78@gmail.com](mailto:ketut.sudana78@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Pentingnya bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan karena untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ditentukan oleh individu-individu yang menjalankan manajemen perusahaan. Karyawan atau individu-individu tersebut diharapkan dapat bekerja seoptimal mungkin agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Permasalahan yang di kaji dalam penelitian ini adalah (1) apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Ella Mandiri di Ubung-Denpasar Tahun 2020? (2) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Ella Mandiri di Ubung-Denpasar tahun 2020? (3) apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Ella Mandiri di Ubung – Denpasar tahun 2020. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Ella Mandiri di Pidada, Ubung-Denpasar tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan jenis penelitian kuantitatif. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 50 Orang karyawan dan sampel penelitian ini menggunakan seluruh karyawan CV. Ella Mandiri di Ubung- Denpasar, karena itu penelitian ini di sebut penelitian populasi. Metode yang di gunakan dalam pengumpulan data adalah metode observasi, metode wawancara dan metode angket/kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 5,317 > 2,012$  (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 5,357 > 2,012$  (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja , kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Ella Mandiri di Ubung- Denpasar Tahun 2020 dengan nilai  $F_{hitung} = 28,699 > F_{tabel} = 3,20$ , dengan nilai signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai Adjusted R Square 0,358 yang artinya 35,8 % sedangkan sisanya sebesar 64,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sehingga lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loaylitas karyawan.

**Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan**

**ABSTRACT :** It is important for companies to retain employees because to achieve the goals set by the company is determined by the individuals who run the management of the company. These employees or individuals are expected to work optimally so that the goals of the company can be achieved.

The problems examined in this study are (1) whether there is an effect of the work environment on employee loyalty at CV. Ella Mandiri in Ubung-Denpasar in 2020? (2) Is there any effect of job satisfaction on employee loyalty in CV. Ella Mandiri in Ubung-Denpasar in 2020? (3) whether there is an effect of work environment and job satisfaction on employee loyalty in CV. Ella Mandiri in Ubung – Denpasar in 2020. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and job satisfaction on employee loyalty at CV. Ella Mandiri in Pidada, Ubung-Denpasar in 2020. This study used a causal associative method with quantitative research. The population in this study was 50 employees and the sample of this study used all employees of CV. Ella Mandiri in Ubung-Denpasar, therefore this research is called population research. The methods used in data collection are the observation method, the interview method and the questionnaire/questionnaire method.

The results show that (1) there is a significant effect between work environment on employee loyalty where  $t_{count}$  is greater than  $t_{table} = 5,317 > 2,012$  (2) there is a significant effect between job satisfaction on employee loyalty where  $t_{count}$  is greater than  $t_{table} = 5,357 > 2,012$  (3) there is a significant influence between work environment, job satisfaction on employee loyalty CV. Ella Mandiri in Ubung-Denpasar in 2020 with a value of  $F_{count} = 28.699 > F_{table} = 3.20$ , with a significant value of  $F$  of  $0.000 < 0.05$ . Adjusted R Square value of 0.358 which means 35.8% while the remaining 64.2% is influenced by other factors that are not in this study. So that the work environment and job satisfaction affect employee loyalty.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction and Employee Loyalty

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan dari para pegawai perusahaan tersebut. Perusahaan bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan kinerja optimal dari pegawai. Program kerja atau rencana kerja yang telah disusun dalam rangka mencapai target-target tertentu dapat sia-sia, apabila tidak memperoleh dukungan penuh dari segenap pegawai, Rivai & Mulyadi (2012). Loyalitas karyawan dapat di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sehingga menimbulkan rasa kenyamanan bagi karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sehingga menimbulkan rasa kenyamanan bagi karyawan.

Disamping lingkungan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antara karyawan, imbalan yang di terima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Edy (2011: 74), sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri dan individu sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan yaitu dengan memberdayakan setiap karyawan seoptimal mungkin, serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan, Yaseen (2013).

Perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian apabila tingkat loyalitas karyawan rendah akan menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Sementara karyawan dapat menurunkan loyalitas ataupun meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada

meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan, karyawan tersebut tidak terbebani memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan kesetiiaannya terhadap perusahaan.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Ella Mandiri di Pidada, Ubung-Denpasar tahun 2020.

### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan sifat masalah dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, maka penelitian ini digolongkan dalam pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh akan di wujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan statistik.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini dapat membangun teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramal, dan mengontrol suatu gejala. Dimana penelelitian ini mencari pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ )

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada CV.Ella Mandiri di Pidada, Ubung-Denpasar penelitian ini di lakukan pada tahun 2020 selama 3 bulan yaitu bulan Februari sampai bulan April.

### **Populasi penelitian**

Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang yaitu terdiri dari semua karyawan pada

pada CV. Ella Mandiri di Pidada Ubung-Denpasar.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ) pada CV. Ella Mandiri .

Hasil analisis uji t-test diketahui bahwa nilai t-hitung 5,317 lebih besar dari t-tabel yaitu 2,012 berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu ( $\alpha= 0,05$ ). Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) di terima yakni terbukti Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan yang nyaman dalam diri karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan Sthepani (2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Larastrini (2019) menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap loylitas karyawan ( $Y$ ).

Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) pada CV. Ella Mandiri.

Hasil analisis uji t-test diketahui bahwa nilai t-hitung 5,357 lebih besar dari t-tabel yaitu 2,012 berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu ( $\alpha= 0,05$ ). Sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) di terima yakni terbukti Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ).

Kepuasan kerja yang dialami karyawan dapat menimbulkan rasa loyalitas terhadap

perusahaan dan menimbulkan kecintaan terhadap pekerjaan yang di miliki karyawan. kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Prabhakar (2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Antari (2014) menyatakan ada pengaruh secara signifikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada CV. Ella Mandiri.

Hasil analisis uji t-test diketahui bahwa nilai F-hitung 28,699 lebih besar dari F-tabel yaitu 3,20 berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yakni terbukti Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Menurut Hernaus, dkk (2015) faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Jika karyawan merasa puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan, maka akan memberikan hasil yang melebihi target perusahaan serta sikap loyalitas karyawan keperusahaan sangat meningkat. Semakin baik lingkungan kerja maka karyawan akan loyalitas terhadap perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan lebih nyaman bekerja, Kullab (2017).

### **Kesimpulan dan saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Ella Mandiri. Pengaruh tersebut bersifat signifikan yang berarti perubahan lingkungan kerja dan kepuasan kerja akan merubah loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada CV. Ella Mandiri .

Berdasarkan hasil analisis uji t-test diketahui bahwa nilai t-hitung 5,317 lebih besar dari t-tabel yaitu 2,012 berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) di terima yakni terbukti Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada CV. Ella Mandiri. Berdasarkan hasil analisis uji t-test diketahui bahwa nilai t-hitung 5,357 lebih besar dari t-tabel yaitu 2,012 berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) di terima yakni terbukti Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada CV. Ella Mandiri.

Berdasarkan hasil analisis uji t-test diketahui bahwa nilai F-hitung 28,699 lebih besar dari F-tabel yaitu 3,20 berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yakni terbukti Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka penelitian mengajukan saran dalam upaya perbaikan penulisan untuk penelitian antara lain:

Bagi pihak CV. Ella Mandiri  
 Pihak CV. Ella Mandiri agar memperhatikan lingkungan kerja serta kepuasan kerja dari karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Perhatian seorang pemimpin sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya  
 Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian, bukan mengacu pada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja namun dapat menambahkan pengaruh lain yang terdapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2016. *Concep & indicator Human Resources Management For Mangement, Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Donni, Priansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi*. Jakarta, Bumi Aksara
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ghozali, Iman 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badab Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta: Bumi Aksara
- Hadi, Sutrisno. 2014. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi
- <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2010/5/loyalitas-dalam-kerja>
- <https://www.neliti.com/id/publications/300106/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-loyalitas-karyawan-dengan-kepuasan-kerja-sebahttps://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/45780>
- <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/455>
- <https://e-journal.unper.ac.id/index.php/JUMPER/article/view/288>
- <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6730>
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana
- Rival. 2012. *Kepimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Sand Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid I Edisi 13, Alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Bardani p*. Jakarta: Erlangga

- Runtu, Julis. 2014. *Kompesasi Terhadap Loyalitas Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empa
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Revormasi Birokrasi dan Manjaement Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Manjemen*. Bandung: ALFABETA
- Stephen p. Robbins. 2018. *Prilaku Organisasi* Jilid I. Jakarta: PT. Prenhablindo
- Syofian.Siregar, 2014. *Buku Ajar Metode Penelitian, Menghitung Manual dan SPSS*. Jakarta: kecana.
- Tomi dkk. 2010. *Analisis Pemoativasian dan Loyalitas karyawan* . Jakarta: Bumi Aksara
- Wijono. 2012. *Pengaruh stres terhadap kepuasan kerja* . Jakarta. Bumi Aksara
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Depok: PT. Raja Grafindo Persada