

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PTPN II BANDAR KLIPPA

SKRIPSI

OLEH:

**Fiqih Sasti
188600458**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/23

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PTPN II BANDAR KLIPPA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan
Pada Karyawan PTPN II Bandar Klippa

Nama : Fiqih Sasti

NPM : 18.860.0458

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing


Dr. Suryani Hardio, S.Psi.MA.Psikolog
Pembimbing



Prof. Hasantudin, Ph.D
Dekan



Laili Alfita, S.Psi. MM. M.Psi.Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian, dan Pengabdian Kepada
Masyarakat

Tanggal Lulus : 04 Oktober 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 Oktober 2023



Fiqih Sasti
188600458

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS**

Sebagai citivas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fiqih Sasti
NPM : 18.860.0458
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu psikologi, menyetui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PTPN II Bandar Klippa**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 04 Oktober 2023


Fiqih Sasti
188600458

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PTPN II Bandar Klippa. Sampel penelitian sebanyak 62 orang dengan teknik sampel menggunakan purposive sampling. Purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan karakteristik tertentu dalam Sugiyono (2016). Penelitian ini mengacu pada metode kuantitatif dengan analisis regresi linear. Bentuk skala yang digunakan adalah skala Likert dengan 4 pilihan jawaban. Diketahui ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan $R = 0,495$ dengan $P = 0,000 < 0,05$. Artinya, ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dalam hal ini semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diketahui lingkungan kerja tergolong rendah dengan mean hipotetik (42,5) > mean empirik (33,66) dan hasil bilangan SD sebesar 5,822. Hasil analisis loyalitas karyawan tergolong sedang dengan mean hipotetik (75) > mean empirik (63,84) dan hasil bilangan SD sebesar 11,832. Koefisien determinan (R^2) dari variabel lingkungan kerja dan loyalitas karyawan adalah sebesar $R^2 = 0,245$ sebesar 24,5% dengan demikian masih terdapat 75,5% pengaruh faktor lain yaitu dari faktor internal maupun faktor eksternal pada individu.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Loyalitas Karyawan

Abstract

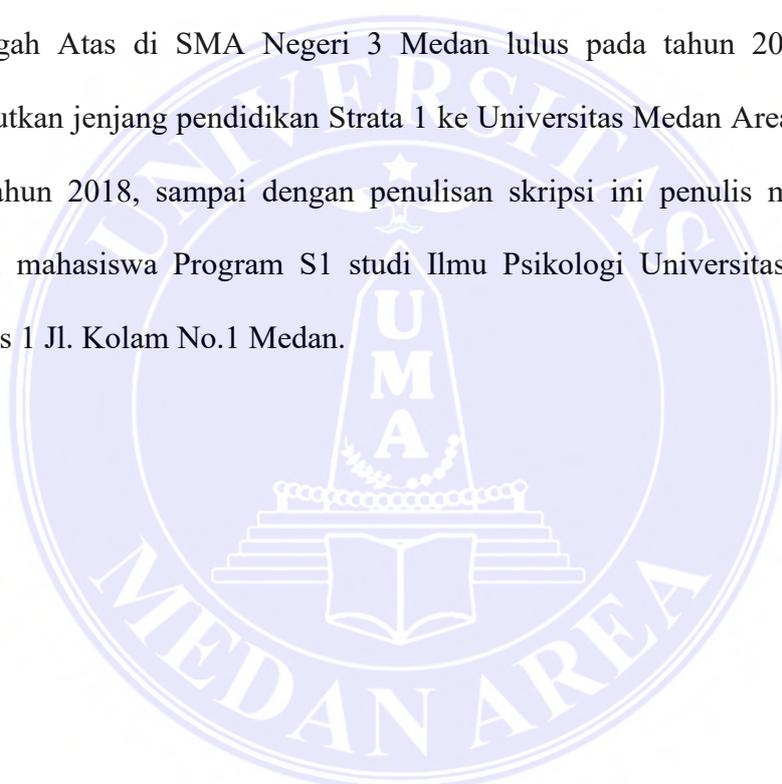
This research aims to determine the influence of the work environment on employee loyalty at PTPN II Bandar Klippa. The research sample was 62 people with a sampling technique using purposive sampling. Purposive sampling is a technique for determining samples with certain characteristics in Sugiyono (2016). This research refers to quantitative methods with linear regression analysis. The scale form used is a Likert scale with 4 answer choices. It is known that there is a significant relationship between the work environment and employee loyalty with $R = 0.495$ with $P = 0.000 < 0.05$. This means that there is a positive influence between the work environment and employee loyalty. In this case, the better the work environment, the higher employee loyalty. Based on the results of data analysis, it is known that the work environment is classified as low with a hypothetical mean (42.5) > empirical mean (33.66) and an SD number of 5.822. The results of the analysis of employee loyalty are classified as moderate with a hypothetical mean (75) > empirical mean (63.84) and an SD number of 11.832. The determinant coefficient (R^2) of the work environment and employee loyalty variables is $R^2 = 0.245$, which is 24.5%, so there is still 75.5% influence of other factors, namely from internal factors and external factors on the individual.

Keywords: Work Environment, Employee Loyalty

RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Fiqih Sasti lahir di Cinta Rakyat Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 01 Januari 1999 merupakan anak pertama dari Bapak Samsinar dan Ibu Ristiwayati.

Peneliti menempuh pendidikan Sekolah Dasar Negeri 107403 Percut lulus pada tahun 2010, lalu melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 11 Medan lulus pada tahun 2013, dan kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Medan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan jenjang pendidikan Strata 1 ke Universitas Medan Area di Kampus 1 pada tahun 2018, sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 studi Ilmu Psikologi Universitas Medan Area Kampus 1 Jl. Kolam No.1 Medan.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PTPN II Bandar Klippa”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing dan memberikan saran. Kepada Pimpinan, Staf, dan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Bandar Klippa yang telah membantu selama penelitian. Kepada seluruh keluarga peneliti, terutama kedua orang tua dan sanak saudara, terima kasih atas doa, dan dukungannya. Kepada teman-teman seperjuangan peneliti, Ecak, Winju, Ririn, Sintia, Gugun, Syila, dan Arin terima kasih dukungan dan bantuan dari kalian sangat berarti bagi peneliti.

Peneliti menyadari penulisan skripsi tidak terlepas dari kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna dan bermanfaat bagi peneliti maupun bagi yang membacanya. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti

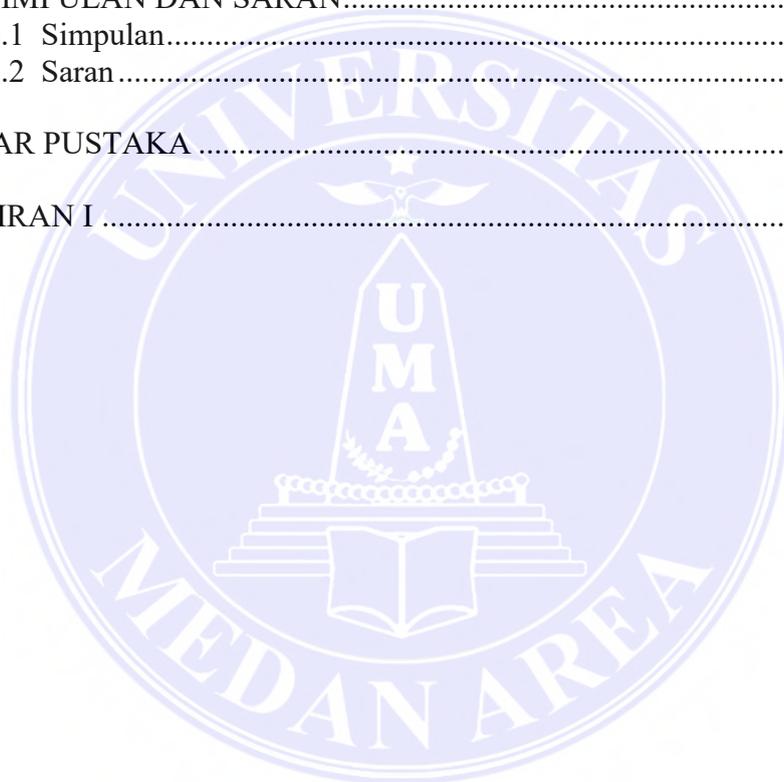
Fiqih Sasti
188600458

DAFTAR ISI

Halaman

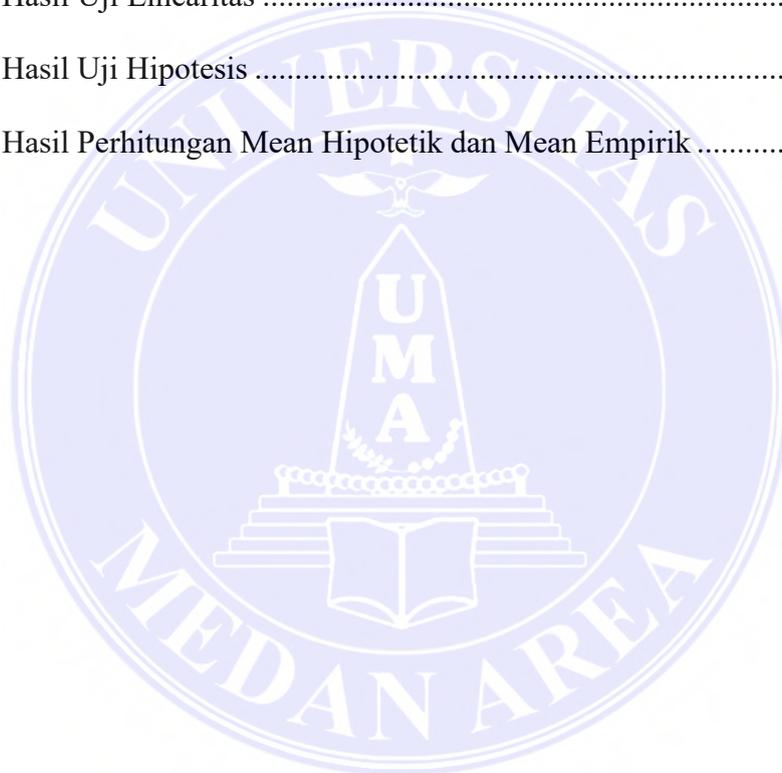
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	ivi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Loyalitas Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan.....	9
2.1.2 Ciri-Ciri Loyalitas.....	11
2.1.3 Manfaat Loyalitas Karyawan.....	13
2.1.4 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan.....	13
2.1.5 Faktor Loyalitas Karyawan.....	17
2.1.6 Indikator Loyalitas Karyawan.....	20
2.2 Lingkungan Kerja.....	21
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	23
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	23
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.2.5 Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	28
2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	29
2.4 Kerangka Konseptual.....	30
III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	32
3.2 Bahan dan Alat.....	32
3.3 Metodologi Penelitian.....	32
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel.....	33

3.5	Prosedur Kerja	34
3.5.1	Persiapan Administrasi	34
3.5.2	Persiapan Alat Ukur	34
3.5.3	Pelaksanaan Penelitian	36
IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	37
4.2	Analisis Data dan Hasil Penelitian	39
4.2.1	Uji Asumsi	39
4.2.2	Uji Hipotesis	41
4.2.3	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	42
4.3	Pembahasan	44
V	SIMPULAN DAN SARAN	48
5.1	Simpulan	48
5.2	Saran	49
	DAFTAR PUSTAKA	50
	LAMPIRAN I	54



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Jumlah Karyawan	33
2. Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan.....	38
3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	39
4. Hasil Uji Normalitas.....	40
5. Hasil Uji Linearitas	41
6. Hasil Uji Hipotesis	41
7. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	43



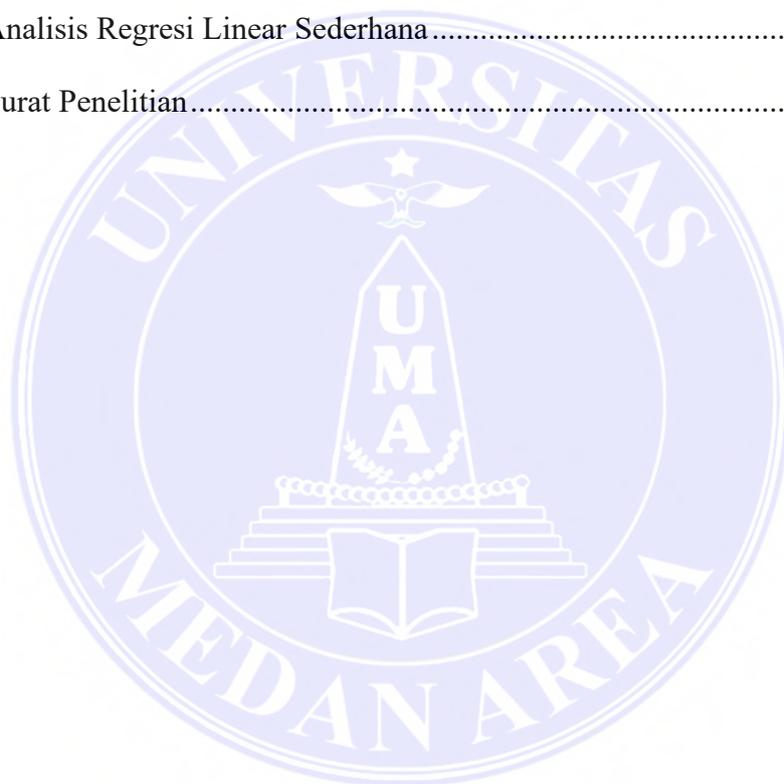
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual	31
2. Kurva Distribusi Normal Skala Loyalitas Karyawan.....	43
3. Kurva Distribusi Normal Skala Lingkungan Kerja.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Data Penelitian.....	54
2. Skala Penelitian	66
3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
4. Uji Asumsi.....	76
5. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	79
6. Surat Penelitian.....	81



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi dapat berkembang apabila mampu mengelola sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan menggerakkan sumber daya, memotivasi orang untuk mematuhi aturan yang merupakan disiplin kerja tingkat tinggi di perusahaan. Dalam perkembangannya, perusahaan membutuhkan kepercayaan diri, kepuasan, dan motivasi dari orang-orang yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan.

Salah satu alat manajemen sumber daya manusia yang paling penting dalam organisasi terwujudnya loyalitas karyawan. Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau dimaksudkan kepada seseorang atau lembaga dengan perasaan cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Husni, 2018). Karyawan dengan loyalitas tinggi selalu melakukan hal ini semangat dan tanggung jawab besar dan selalu dengan hati-hati mempromosikan organisasi sebanyak mungkin, sebaliknya karyawan yang kurang loyalitas cenderung kurang bertanggung jawab, tidak melakukan tugasnya dengan baik dan tidak setia pada organisasi (Gomes dan Sutanto, 2017).

Loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk perusahaan. Sikap loyalitas yang lahir dari kesadaran yang tinggi bahwa ada dua pihak yang saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan.

Loyalitas pada dasarnya adalah kesetiaan, komitmen dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga dengan rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah kooperatif yang berarti kesediaan untuk mengorbankan diri, pengendalian diri dan kemampuan untuk mengutamakan kepentingannya.

Loyalitas menjadi penting ketika karyawan ingin menyumbangkan ide dan tenaganya bagi perkembangan perusahaan. Karena loyalitas merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan yang memberikan kontribusi yang sangat tinggi bagi perusahaan. Loyalitas sering berjalan seiring dengan loyalitas, yang berarti karyawan merasa mereka menggunakan potensi penuh mereka untuk memajukan perusahaan. Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kesadaran mengikuti aturan, memunculkan ide dan gagasan yang membangun. Maka dari itu loyalitas yang baik bukan hanya lamanya dia bekerja tetapi dari sikap dan kontribusi yang diberikan demi memajukan perusahaannya. Menurut Reichheld (2014), semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka semakin mudah perusahaan itu untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik perusahaan. Demikian juga terkait dengan loyalitas karyawan pada PTPN II terasa perlu untuk dikaji atau diteliti.

PT. Perkebunan Nusantara II atau PTPN II adalah anak usaha PTPN. III dan sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan. Didirikan pada tahun 1996 yang merupakan hasil penggabungan PTPN II (Persero) dan PTPN IX (Persero) dan produk perkebunan yang dihasilkan yaitu Minyak Sawit (CPO), Inti Sawit (Palm Kernel), Gula dan Tetes. Adapun visi dan misi PTPN II yaitu menjadi perusahaan multi usaha berdaya saing tinggi, mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha, memberikan kontribusi optimal, dan menjaga kelestarian dan pertambahan nilai.

Berdasarkan fenomena yang didapat pada PTPN II Bandar Klippa kebun bagian Affdeling II daerah Pasar 10 Percut ditemukan permasalahan bahwa saat pekerja pemanen sawit melakukan panen banyak buah mentah yang ikut dipanen agar cepat selesai dan mencapai target, setelah melakukan panen pekerja mengumpulkan hasil panen di pos kemudian para pekerja menunggu mobil jemputan datang. Ketika mobil jemputan tidak datang, pekerja membiarkan hasil panen di pos satu sampai dua hari, sehingga menimbulkan kemungkinan buah panen dicuri oleh masyarakat sekitar. Pada saat pekerja tidak menunggu hasil panen dijemput oleh mobil dibiarkan saja bermalam keadaan ini menggambarkan rendahnya loyalitas pada karyawan.

Sikap karyawan yang paling penting dari perusahaan adalah loyalitas. Loyalitas berarti menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan menggembirakan, menjaga citra perusahaan dan kemauan untuk bekerja lebih lama. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini di pertegas oleh Kurniawan (2019) bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas

karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, stress kerja dan lingkungan kerja.

Loyalitas kerja merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya ada ikatan antara karyawan dengan perusahaan tempat di mana ia bekerja, sehingga diantara keduanya tidak dapat dipisahkan. Loyalitas kepada perusahaan dapat diartikan dengan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya dan berkeinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya adalah pemberdayaan, partisipasi, lingkungan kerja, kerja kelompok, pelatihan, pengembangan, pengakuan, dan penghargaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Maineld (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaikbaiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan dikarenakan ada pengaruh yang besar bagi para pekerja.

Dalam penelitian ini difokuskan pada faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat memberikan

pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja pegawai dengan tercapainya tingkat keberhasilan masing-masing pegawai. Lingkungan kerja dalam perusahaan tidak terlepas dari manajemen yang mengatur lingkungan kerja agar nyaman bagi setiap karyawan. Namun, lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di dalam perusahaan, melainkan lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Saat ini, lingkungan harus direncanakan atau dikelola sesuai dengan budaya perusahaan saat ini agar karyawan memiliki hubungan kerja yang nyaman dengan lingkungannya untuk meningkatkan hasil kerja pegawai.

Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memberikan hasil kinerja yang kurang baik. Pada saat ini lingkungan harus dapat di desain atau di manajemekan sesuai dengan budaya yang ada di perusahaan untuk membentuk hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja dengan lingkungannya guna dalam meningkatkan hasil kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kelangsungan kerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk berpengaruh negatif terhadap kelangsungan kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab keberhasilan kerja, selain itu juga dapat menyebabkan kegagalan kerja karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja terutama lingkungan kerja psikologis. Meskipun efeknya sendiri bisa positif dan negatif. Menurut Rivai (2013), lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem sosial yang memiliki pengaruh kuat terhadap desain perilaku individu dalam organisasi dan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi perasaan karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut betah berada di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga karyawan memiliki loyalitas kerja yang baik dengan menggunakan waktu kerjanya secara efektif.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang di sekitarnya. Oleh karena itu perlu diperhatikan untuk memperbaiki dan menjadikan lingkungan kerja lebih kondusif, sehingga karyawan merasa senang dan semangat dalam setiap pekerjaannya.

Sangat penting untuk mempertimbangkan lingkungan kerja perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi secara internal, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja berdampak positif maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa nyaman, betah, dan aman di tempat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Giovanni (2022) menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Industri Kreatif di Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 51 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan teknik purposive. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah PLS-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan terhadap loyalitas karyawan.

Selanjutnya Rohimah (2018) melakukan penelitian, dari hasil analisis data dengan signifikansi 0,05 atau 5% menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,903 > 1,6706$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PTPN II Bandar Klippa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PTPN II Bandar Klippa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PTPN II Bandar Klippa.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan asumsi, semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis:

Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan untuk menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.5.2 Manfaat praktis:

1. Bagi peneliti, menjadi bahan penambah wawasan dan pengetahuan sebagai pengembangan ilmu mengenai lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
2. Bagi peneliti lain, diharapkan menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian dengan topik dan permasalahan yang sama.
3. Bagi perusahaan, dapat menjadi salah satu acuan dan pedoman dalam melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Loyalitas Karyawan

2.1.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2021), menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Riyanti dan Kasmiruddin (2017), mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Loyalitas juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab Chaerudin (2020). Loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat Kadarwati (2017).

Menurut Taryaman (2016), loyalitas karyawan merupakan suatu ukuran bagi pegawai dalam mengabdikan dirinya pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Suhendi (2017), mengatakan bahwa loyalitas karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Menurut Meyer & Herscovits dalam Oei (2010) Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Artinya kondisi psikologis inilah yang akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi. Loyalitas disini bukan hanya sebatas bagaimana anggota tetap tinggal, tetapi juga rasa menjadi bagian dari sebuah organisasi sehingga karyawan tersebut dapat mengoptimalkan kerjanya. Kemudian loyalitas juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab Chaerudin (2020).

Lalu menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja. Meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apapun. Karena loyalitas terhadap instansi dianggap memiliki nilai utama. Menurut Bambang (2014) loyalitas diartikan sebagai kesetiaan dimana seseorang hanya ingin bekerja pada suatu perusahaan sampai pensiun karena yakin perusahaan atau instansi tempat bekerja memperhatikan karier dan kesejahteraannya.

Serupa dengan Chairina (2019) mengartikan loyalitas sebagai kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela

organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Umar (2019) loyalitas dipahami sebagai sesuatu yang tercipta dengan sendirinya. Ketika seseorang bergabung dengan sebuah instansi maka 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 dibutuhkan.

Lalu menurut Octavia (2019) loyalitas karyawan diartikan sebagai landasan dan haluan berperilaku kerja dalam bentuk kesediaan untuk mengikuti dan mentaati hal-hal yang menjadi keharusannya. Menurut Sutrisno (2015) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Soegandhi (2013), berpendapat, semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Dari pengertian-pengertian diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan seseorang terhadap suatu perusahaan atau organisasi dengan mengabdikan dirinya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.1.2 Ciri-Ciri Loyalitas

Menurut Poerwopoespito (2000) ciri-ciri karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah :

1) Kejujuran

Adanya sikap jujur dari karyawan bersifat tidak merugikan pihak manapun yang terlibat dalam perusahaan tersebut, tetapi sebaliknya sifat tidak jujur akan menyebabkan kerugian.

2) Adanya Rasa Memiliki Perusahaan

Jika karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan, maka karyawan dapat memahami bahwa seluruh karyawan dalam perusahaan tersebut adalah bagian dari tubuh imajiner dari perusahaan.

3) Memahami Kesulitan Perusahaan

Karyawan diharapkan untuk mampu memahami kesulitan karyawan dan dapat memulihkan kesulitan perusahaan tersebut.

4) Memberikan Waktu Lebih Dari yang Diminta Perusahaan untuk Bekerja

Konsep ini tidak hanya menguntungkan untuk karyawan dalam meningkatkan kualitas dan daya saing, tetapi juga menguntungkan untuk perusahaan dalam mencegah terjadinya bangkrut.

5) Dapat Menciptakan Suasana Menyenangkan di Perusahaan

Adanya kondisi yang kondusif dalam perusahaan sangat menentukan produktifitas karyawan dalam bekerja. Namun, perlu diingat bahwa pimpinan dalam perusahaan tersebut memegang kendali yang besar terhadap suasana dalam perusahaan.

6) Dapat Menjaga Rahasia Perusahaan

Karyawan dapat menjaga data-data perusahaan agar terlindung dari penyalahgunaan data oleh pihak lain, terutama dari pihak kompetitor.

7) Mampu Menjaga Serta Meninggikan Citra Perusahaan

Karyawan dapat menjaga citra positif yang telah dibangun oleh perusahaan, sehingga karyawan didalam perusahaan tersebut juga memiliki citra yang positif.

8) Bersikap Hemat

Karyawan dapat mengeluarkan uang berdasarkan kebutuhan yang tepat.

9) Tidak Bersikap Apriori Terhadap Perubahan yang Terjadi di Perusahaan

Karyawan mampu untuk menerima adanya perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut.

2.1.3. Manfaat Loyalitas Karyawan

Manfaat Loyalitas Karyawan Menurut Runtu (2020), adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Menciptakan sikap komitmen dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
3. Memenuhi kebutuhan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Pemenuhan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu karyawan mempertahankan mereka di perusahaan.

2.1.4. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2017), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. Taat pada Peraturan

Segala kebijakan yang diterapkan di perusahaan untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas pimpinan perusahaan dihormati dan

dilaksanakan dengan benar. Keadaan ini akan menimbulkan suatu disiplin yang berpihak pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Tanggung Jawab pada Perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memiliki konsekuensi yang dipaksakan oleh pekerja. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan rasa tanggung jawab terhadap risiko dari apa yang telah dilakukan.

3. Kemauan untuk Bekerja Sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam tim memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu saja.

4. Rasa Memiliki

Adanya rasa memiliki diantara karyawan perusahaan akan mendorong karyawan untuk peduli bertanggung jawab terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Perusahaan harus mampu menghadapi kenyataan bahwa karyawannya datang setiap hari untuk bekerja sama keseluruhan dalam pekerjaan.

Chaerudin (2020) menjelaskan beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan diantaranya yaitu :

1. Taat pada peraturan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan tersebut.

2. Tanggung jawab pada organisasi.

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi di tempat ia bekerja. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam satu kelompok yang memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian institusi di tempat ia bekerja untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin hanya akan dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap instansi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

6. Mencintai pekerjaan/kesukaan terhadap tugas

Cinta adalah salah satu bentuk loyalitas. Cinta pada pekerjaan berarti memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap yang sesuai dengan definisi loyalitas akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan bila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

Aspek-Aspek Loyalitas Sutrisno (2015) mengemukakan aspek-aspek loyalitas karyawan dalam perusahaan, antara lain:

- 1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang didukung oleh persamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
- 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian perusahaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Aspek loyalitas menurut Saydam (2015) adalah sebagai berikut :

- a) Ketaatan atau kepatuhan : Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan metaati perintah kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- b) Bertanggung jawab : Bertanggung jawab ditandai dengan kesanggupann seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c) Pengabdian : Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga serta ikhlas kepada perusahaan
- d) Kejujuran : kejujuran berarti adanya keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu kesetiaaan karyawan terhadap organisasi. Seseorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan organisasi, kepercayaan penuh terhadap organisasi.

2.1.5.Faktor Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020), bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh :

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

2. Karakteristik Pekerjaan

Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

4. Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan

Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan/ untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

Chaerudin (2020) menguraikan bagaimana loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Faktor keamanan Meliputi masa jabatan seorang karyawan, kecukupan gaji, keselamatan kerja, dan jaminan sosial.

2. Faktor lingkungan kerja yang baik, berupa kenyamanan, hubungan pertemanan yang ramah, fasilitas yang memadai, sistem kerja manusiawi, dan kepemimpinan yang dapat memotivasi.
3. Faktor tantangan Meliputi kejelasan jenjang karir yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan.

Sutrisno (2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam perusahaan, antara lain:

- 1) Motivasi Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
- 2) Disiplin Kerja Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- 3) Kepuasan Kerja Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.
- 4) Lingkungan Kerja Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
- 5) Karakteristik Pekerjaan Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.
- 6) Keselamatan dan Kesehatan Kerja Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

- 7) Budaya Organisasi Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

Faktor-faktor loyalitas karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan itu meliputi faktor baik secara internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut menjadi penentu bagaimana anggota perusahaan atau sebuah institusi untuk menjadi loyal dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.6. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Busro (2018) menyebutkan bahwa indikator loyalitas karyawan yaitu:

- 1) Kesiediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi
- 2) Kesiediaan seorang untuk mengorbankan kepentingan pribadi
- 3) Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri dalam bekerja dalam perusahaan
- 4) Adanya keamanan
- 5) Kepuasan kerja

Menurut Runtu (2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesiediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik

di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi.

Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diantaranya adalah: a) bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, b) merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, c) merasa terinspirasi, d) bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, dan e) merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas , indikator loyalitas karyawan yang digunakan untuk menentukan loyalitas anggota organisasi adalah keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi ditandai dengan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi yang ditandai dengan menerima apapun yang menjadi kebijakan organisasi dan setia pada perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman,

nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Nuryasin (2016) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Segala sesuatu yang ada disekitar perkara yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam bekerja yang dibebankan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sari (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari:

1. Faktor Internal

a. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerjadalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya

masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin, bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

b. Lingkungan Kerja yang Bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena kebersihan itu sendiri akan mempengaruhi kesehatan karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut. Jika lingkungan bersih, maka akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan menimbulkan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c. Penerangan yang Cukup

Penerangan yang cukup akan memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. maka dari itu dalam memberikan penerangan harus pas, tidak terlalu terang ataupun redup.

d. Pertukaran Udara yang Baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang cukup akan membuat kesegaran fisik karyawan.

e. Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik. Sebaliknya bila musik yang didengarkan menyenangkan, maka musik akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja.

2. Faktor Eksternal

a. Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari kerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja dan untuk lebih giat bekerja.

b. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus di dalam kantor maupun di luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus di atasi, misalnya dengan pelindungan telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

c. Bebas dari Gangguan

Sekitar Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan eksternal tidak menjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

d. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Pentilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang

lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu :

a. Temperatur di tempat kerja

Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh karyawan yang sedang bekerja.

b. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan pada saat bekerja.

c. Keamanan di tempat kerja

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan dan keamanan akan keselamatan sehingga akan mendorong karyawan bekerja.

d. Kebersihan

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

e. 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 dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah; suhu, kebisingan, keamanan, kebersihan, penerangan.

2.2.5 Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :

1. Pelayanan kerja

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Suatu lingkungan kerja yang baik membuat karyawan akan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan loyalitas karyawan. Seperti contohnya : kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan manajemen, hubungan sesama karyawan, bahkan berniat untuk pindah ke unit kerja yang lain yang dipandang akan mendapatkan suasana kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang harmonis dan baik bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Rohimah (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi. Lingkungan kerja yang baik dan memadai, seperti penerangan yang baik, suhu ditempat kerja yang

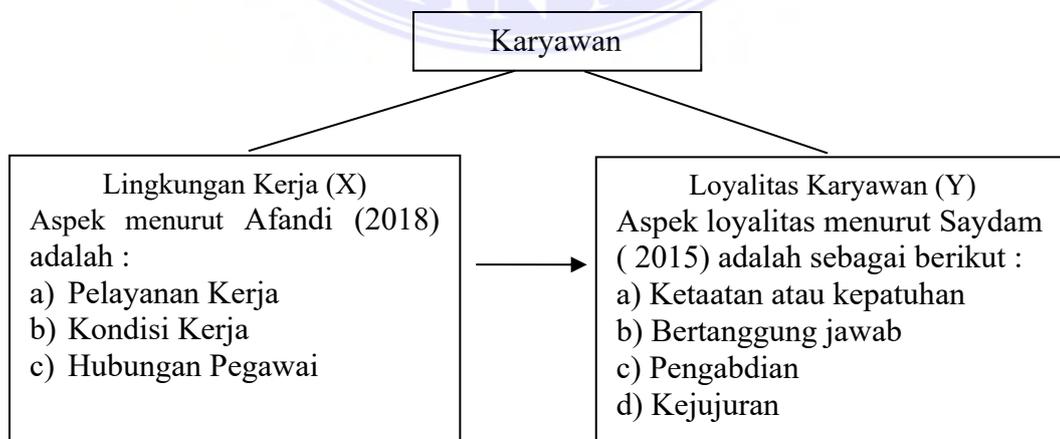
normal, tidak terlalu bising, dan lain-lain akan adalah: penerangan, temperatur/suhu di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja dan lain-lain.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa mengharapkan besarnya imbalan tetapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Adapun alasan pokok seseorang untuk setia pada satu pihak adalah salah satu bentuk respon terhadap keinginannya untuk merasa aman (Wijayanti, 2012).

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori pendukung diatas, maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 10 Juni 2023 bertempat di Affdeling II Pasar 10 Percut. Penelitian dilakukan selama 10 hari sampai tanggal 20 Juni 2023 hingga mendapat hasil penelitian.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua jenis skala penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Sedangkan, pada alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah program aplikasi komputer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis Regresi Linear Sederhana. Sugiyono (2017) adalah analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linear antara suatu variabel yaitu lingkungan kerja dengan suatu variabel yaitu loyalitas karyawan. Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis regresi linear sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat probability plot. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji Linearitas

Uji linear adalah menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk mengetahui benar atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan. Persamaan regresi variabel Y dengan X, dengan syarat analisis regresi mengharuskan adanya hubungan fungsional X dan Y.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 127 orang.

Tabel 1
Jumlah Karyawan

No	Bagian	Jumlah
1	Karyawan Kantor	27
2	MBT	11
3	Satpam	13
4	Tehnik	9
5	Mandor	4
6	Pemanen	37
7	Pemeliharaan	25
8	Honorar	1
Total = 27+11+13+9+4+37+25+1		127

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan karakteristik tertentu dalam Sugiyono (2016). Sampel

yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 orang. Dengan karakteristik yaitu: karyawan lapangan, pekerja dengan jabatan karyawan pemanen dan pemeliharaan.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Persiapan peneliti meliputi persiapan administrasi berupa perizinan secara informal dengan pengurusan izin penelitian, juga membahas persiapan alat ukur penelitian yang akan dilakukan peneliti. Pertama peneliti meminta surat izin kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk penelitian dan pengambilan data di PT. Perkebunan Nusantara II Bandar Klippa dengan nomor surat 1294/FPSI/01.10/VI/2023 tanggal 09 Juni 2023. Kemudian setelah melakukan pengambilan data dan telah selesai proses pengambilan data, PT. Perkebunan Nusantara II mengeluarkan surat menyatakan penelitian telah selesai dilakukan dengan nomor surat 2.BKL/SK/52/VII/2023 tanggal 05 Juli 2023.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Setelah selesai persiapan administrasi, selanjutnya melakukan penyusunan butir-butir pernyataan skala dari variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan. Demikian pelaksanaan uji coba dilakukan pada 62 karyawan lapangan.

1. Skala Loyalitas Karyawan

Data skala loyalitas karyawan diambil berdasarkan aspek-aspek menurut Saydam dalam Kurniawan (2015) yaitu ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Adapun Skala likert adalah skala yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur pendapat, persepsi, atau tingkat setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan, dimana

butir aitem pernyataan terbagi menjadi dua jenis yaitu favourable dan unfavourable.

Pernyataan menggunakan skala likert yang menggunakan empat alternatif jawaban. Setiap pernyataan Favourable diberikan masing-masing jawaban pada subjek di setiap pernyataan yaitu ; Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Dan untuk pernyataan Unfavourable diberikan penilaian yaitu ; Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4. Berikut adalah sebaran aitem loyalitas karyawan pada saat uji coba.

2. Skala Lingkungan Kerja

Data skala lingkungan kerja diambil berdasarkan aspek-aspek menurut Affandi (2018) yaitu pelayanan kerja, kondisi kerja, hubungan pegawai. Adapun Skala likert adalah skala yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur pendapat, persepsi, atau tingkat setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan, dimana butir aitem pernyataan terbagi menjadi dua jenis yaitu favourable dan unfavourable.

Pernyataan menggunakan skala likert yang menggunakan empat alternatif jawaban. Setiap pernyataan Favourable diberikan masing-masing jawaban pada subjek di setiap pernyataan yaitu ; Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Dan untuk pernyataan Unfavourable diberikan penilaian yaitu ; Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Setuju

(STS) mendapat nilai 4. Berikut adalah sebaran aitem lingkungan kerja pada saat uji coba.

3.5.3 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 10 Juni – 20 Juni 2023 berawal dengan menghubungi salah satu karyawan di perusahaan dan menanya kan perihal prosedur penelitian dan serta meminta izin untuk melakukan penelitian di PTPN II Bandar Klippa dengan jumlah karyawan sebanyak 127 orang, kemudian peneliti di berikan arahan untuk melakukan penelitian lapangan dikebun Affedeling II dan setelah disepakati peneliti siap membagikan kuesioner. Sebelum membagikan kuesioner peneliti memperkenalkan diri dan member informasi terkait dengan maksud dan tujuan kedatangan peneliti ke lokasi. Informasi diberikan kepada karyawan lapangan bahwasanya data yang diisi tidak ada maksud negative, dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian saja. Setelah subjek memahami intruksi yang diberikan, peneliti mempersilahkan karyawan untuk mengisi kuesioner dengan baik dan dengan kondisi subjek yang sebenar-benarnya dan tidak ada batasan waktu dalam pengisian.

Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, data yang dipakai saat uji coba juga menjadi data penelitian dilakukan penyebaran skala loyalitas karyawan dan lingkungan kerja, kemudian setelah dilakukan pengecekan dan data terkumpul diinput ke Microsoft Excel. Format lajur tabulasi data dengan nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek. Pengolahan data skala yang telah terkumpul dilanjutkan dengan penyekoran untuk mencari validitas dan reabilitas kedua skala.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hipotesis yang telah dikemukakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Ada beberapa hal yang dapat peneliti simpulkan :

1. Adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan dilihat dari hasil $R = 0,495$ dengan $R^2 = 0,245$ dengan $P = 0,000 < 0,05$ signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang diasumsikan peneliti.
2. Lingkungan kerja pada PTPN II Bandar Klippa tergolong buruk, dapat dilihat dari nilai empirik sebesar 33,66, nilai hipotetik 42,5 dan SD 5,822. Artinya bahwa lingkungan kerja masih buruk, hal ini dapat dilihat dari kurangnya fasilitas tempat beribadah, tempat beristirahat, dan tidak adanya kantin di sekitar areal pekerjaan. Loyalitas karyawan pada PTPN II Bandar Klippa tergolong tinggi, dilihat dari nilai mean empirik sebesar 63,84, nilai hipotetik 75 dan SD 11,832. Artinya bahwa loyalitas karyawan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari adanya aspek ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

5.2 Saran

Analisa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan dari analisa data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan. Maka, saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada perusahaan tergolong sedang, maka diharapkan karyawan tetap bekerja dengan maksimal untuk perusahaan, menerima pekerjaan yang disuruh atasan walaupun cuaca dan keadaan sekeliling kurang mendukung.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggali informasi yang lebih banyak, agar dapat mengembangkan penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Yang dimana dapat memperhatikan faktor loyalitas karyawan secara internal maupun eksternal.

3. Bagi Perusahaan

Untuk perusahaan disarankan lebih memperhatikan lingkungan sekitar bagi para pekerja, menambahkan fasilitas untuk beribadah, tempat untuk beristirahat agar karyawan semakin nyaman dan merasa aman saat bekerja.

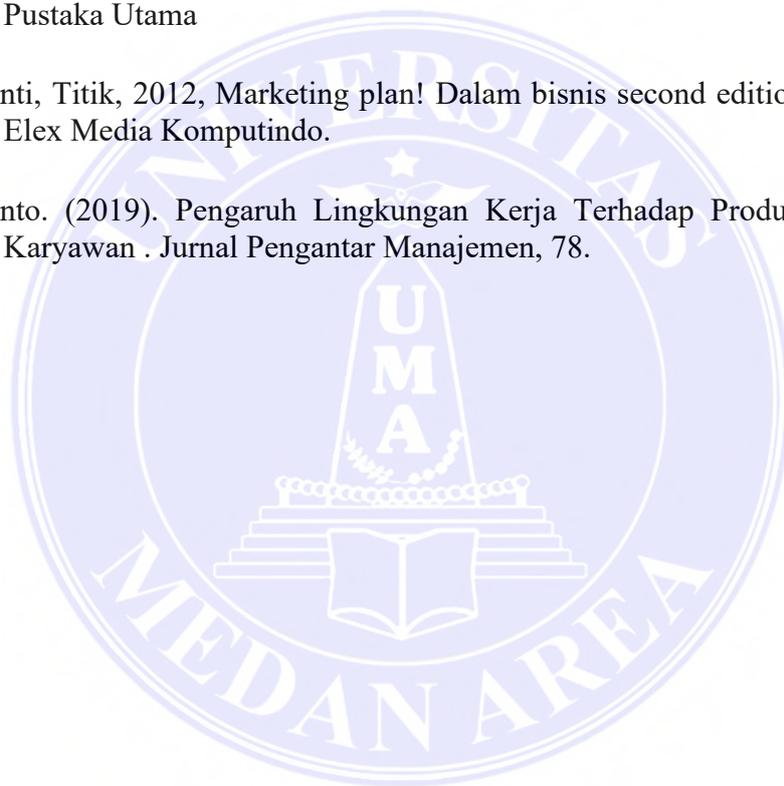
DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Anam, Chairul. (2018). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang”. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No. 01.
- Bambang, Haryanto. (2014). *Pengaruh Kualitas Produk dan Suasana Toko Terhadap Loyalitas*,
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chaerudin, Ali. dkk. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak
- Chairina, R.R.L. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publising Service.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Gozaly,J dan Wibawa, F.W. (2018). Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan . *Jurnal Integra*, 31.
- Gomes, Sutanto, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. *AGORA* Vol.5, No.3.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210. DOI:<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>

- Hustia, Anggreany. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. E-ISSN: 2623-2081. Vol: 10, Issue: 1, Hal: 81-91.
- Husni, M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Kelas II B Banda Aceh Dan Rutan Kelas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88-98.
- Iskandar & Yuhansyah 2018, Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja, Media Sahabat Cendekia, Surabaya.
- Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108. EISSN:2655:1578
- Nanang, Martono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta. RajawaliPers
- Nitisemito, 2016, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*, 183.
- Nuryasin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 41 No.1 .
- Octavia, R. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Pt. Bank Index Lampung. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 13(1), 35–39.
- Poerwopoespito. 2000. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Reichheld, F. (2014) *Loyalitas Rules*. Harvard Business School Press, US.
- Riyanti, Vika dan Kasmiruddin. (2017). Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 6.
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.

- Rohimah, Siti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja . Jurnal Ekobis Dewantara, 37. E-ISSN: 2656-4149
- Runtu,2014, Indikator Loyalitas Kerja, Jakarta.
- Runtu,Julius. (2020). Indikator Loyalitas Karyawan. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Sari, 2016, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebgaai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah)”
- Saydam 2015, Aspek-aspek Loyalitas.Gramedia , Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Lumajang Jawa Timur. Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis , 112.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. Jurnal UNPAND, 260.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta,CV
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Umar, Husein. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wijayanti, Titik, 2012, *Marketing plan! Dalam bisnis second edition*, Jakarta, PT Elex Media Komputindo.
- Wijayanto. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* . *Jurnal Pengantar Manajemen*, 78.

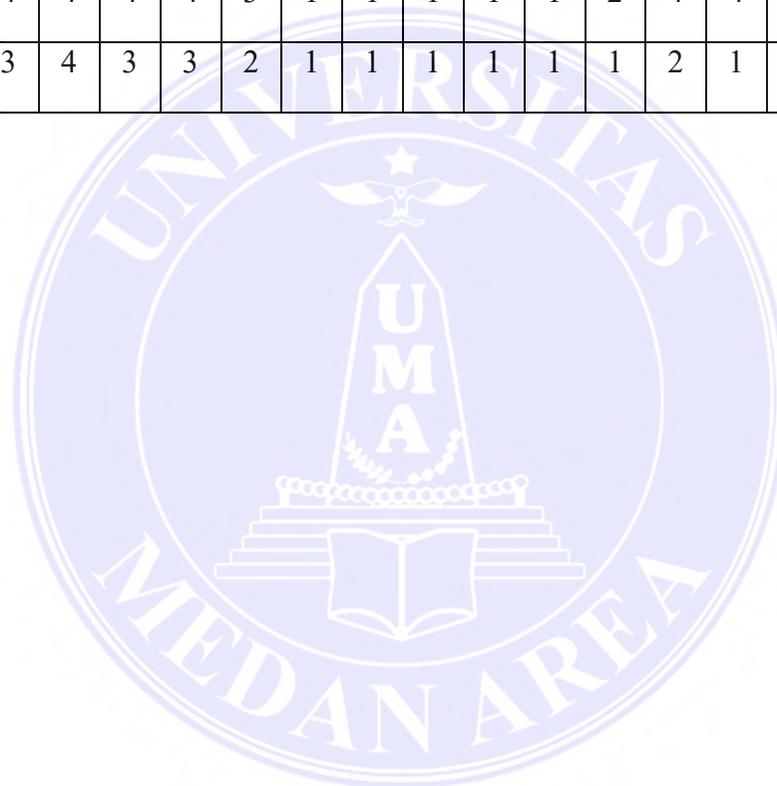




LOYALITAS KARYAWAN (Y)																															
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah
1	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	4	2	3	2	4	2	2	4	2	3	80
2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	53
3	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	52
4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	67
5	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	69
6	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	66
7	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	71
8	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	70
9	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	71
10	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	76
11	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	73
12	3	1	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	71
13	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	56

29	2	1	1	1	2	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	1	4	2	1	1	1	2	2	4	2	61
30	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	4	1	2	1	2	1	2	1	1	44
31	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	90
32	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	74
33	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	73
34	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	77
35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	60
36	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	57
37	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	82
38	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	77
39	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	71
40	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	79
41	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	73
42	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	74
43	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	71

59	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2	51
60	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	45
61	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	4	4	4	2	1	2	2	3	3	1	83
62	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	4	2	3	3	3	78



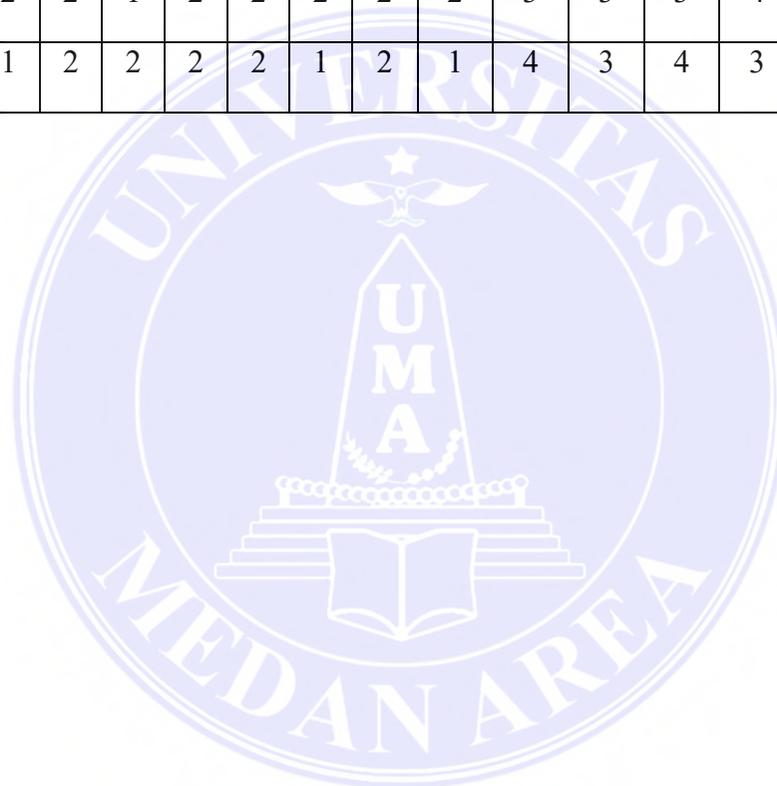
LINGKUNGAN KERJA (X)																		
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Jumlah
1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	35
3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	33
4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	39
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	35
6	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	38
7	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	39
8	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	27
9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	33
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	35
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	39
12	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	36
13	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	37

14	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	44
15	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	41
16	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	40
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
18	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	30
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	34
20	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	20
21	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	21
22	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	34
23	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	33
25	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	21
26	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	25
27	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	33
28	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	27

29	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	26
30	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	31
31	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	39
32	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	40
33	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	40
34	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	39
35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	37
36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	36
37	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	38
38	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	26
39	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	22
40	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	37
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
42	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	37
43	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	37

44	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	38
45	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	43
46	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	41
47	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	40
48	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
49	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
50	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	33
51	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	26
52	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	30
53	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	32
54	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	26
55	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	29
56	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	27
57	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	27
58	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	32

59	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	33
60	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	30
61	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	1	39
62	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	4	3	4	3	3	4	41





KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Dalam rangka pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PTPN II Bandar Klippa”**, maka dengan ini saya Fiqih Sasti memohon kesediaan responden untuk berkenan mengisi kuesioner atau pernyataan yang saya lampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantu proses pelaksanaan penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila responden mengisi seluruh pernyataan ini.

Seluruh data dan informasi yang responden berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Dengan demikian, Saya berharap responden dapat menjawab setiap pernyataan dengan sebaik-baiknya dan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan kesediaan Anda menjadi partisipan dalam penelitian ini, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fiqih Sasti
NPM. 188600458

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama : (L/P)
2. Usia :

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan dalam bentuk skala. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut :

PETUNJUK

Pada angket ini saudara diminta untuk member satu jawaban pada setiap soal, yang dianggap sesuai dengan keadaan diri saudara serta apa yang saudara rasakan, dan sangat kami harapkan pula kejujuran dan keterbukaannya. Saudara tinggal memilih jawaban dengan memberikan tanda cek (✓) salah satu huruf pada jawaban yang disediakan.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Bila telah selesai, jangan lupa memeriksa kembali, agar tidak ada nomor yang terlewati.

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA LOYALITAS KARYAWAN

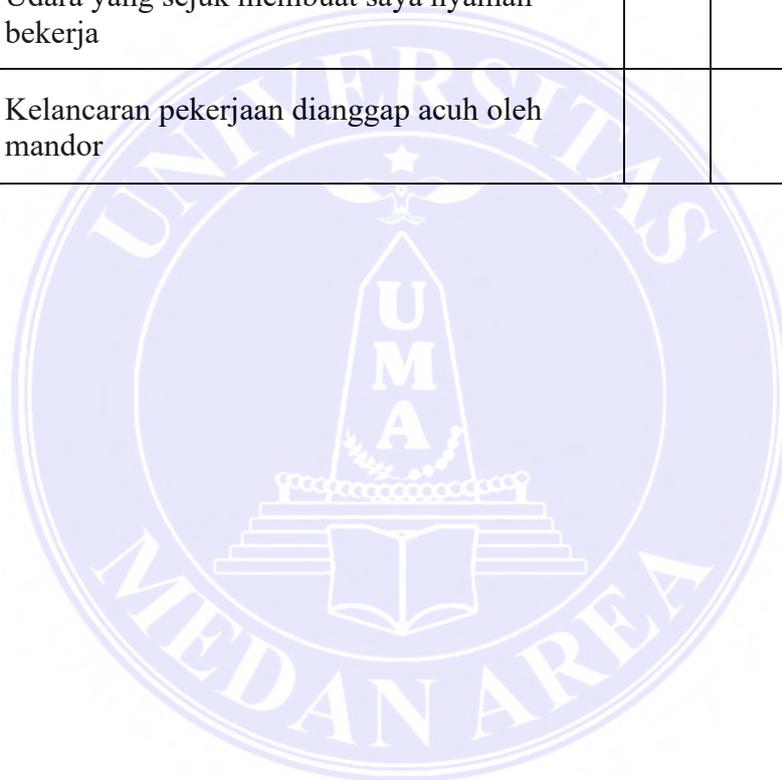
No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya akan melaporkan ke atasan jika ada pelanggaran yang fatal, walaupun pelakunya teman sendiri				
2	Tidak masalah bagi saya pulang lebih lambat, jika ada pekerjaan yang harus diselesaikan				
3	Saya mendukung teman yang berbuat pelanggaran				
4	Saya menyelesaikan target panen secara teliti				
5	Rahasia perusahaan saya ceritakan kepada rekan lain				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai SOP				
7	Saya bekerja sebaik mungkin, walaupun tanpa pengawasan				
8	Saya selalu menyimpan rahasia perusahaan dan jujur dalam bekerja				
9	Sebagai karyawan saya akan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk.				
10	Saya senantiasa melaporkan hasil pekerjaan saya kepada atasan yang sebenar-benarnya				
11	Setiap aturan perusahaan wajib di taati				
12	Sewaktu perusahaan mengalami keadaan buruk, saya membuat resign				
13	Saya senantiasa menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan				
14	Saya berani mengambil resiko disetiap pekerjaan yang saya lakukan				
15	Prioritas utama adalah keluarga dari pekerjaan				
16	Menolak pekerjaan saat diminta masuk dihari libur				
17	Saya melaporkan target kerja sesuai dengan hasil yang saya capai				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
18	Saya senang terburu-buru saat memanen				
19	Hasil pekerjaan yang dikerjakan tidak saya laporkan sebenar-benarnya				
20	Keperluan perusahaan bukan urusan saya				
21	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif				
22	Bekerja dengan semampu nya saja				
23	Saya menolak untuk lembur walaupun saya bisa melakukan nya				
24	Pekerjaan saya selesaikan sesuai kemauan saya				
25	Pekerjaan saya adalah prioritas utama				
26	Walaupun hari libur, saya masuk kerja bila diminta				
27	Resiko dalam pekerjaan saya ambil, walau tau akibat nya				
28	Saya bekerja dengan berat hati dan secara terpaksa				
29	Peraturan yang dibuat tidak saya taati				
30	Saya pernah merusak alat yang diberikan, karena kesal dengan mandor				
31	Saya melaporkan pencapaian target tidak sesuai fakta dilapangan				
32	Saya bersedia dipotong gaji untuk keperluan perusahaan				

SKALA LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Bekerja diperusahaan ini tidak nyaman bagi saya				
2	Perlengkapan yang ada tidak mendukung untuk bekerja				
3	Saya senantiasa menciptakan dan memelihara hubungan yang baik antara sesama karyawan di lingkungan kerja serta hubungan secara keseluruhan				
4	Anda merasa nyaman bekerja diperusahaan ini				
5	Fasilitas dilapangan sudah cukup dan mendukung saya saat bekerja				
6	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung				
7	Adanya penjaga keamanan, membuat saya bekerja dengan baik				
8	Hubungan baik sesama rekan kerja tidak penting bagi saya				
9	Penjaga keamanan mengganggu saat bekerja				
10	Pekerjaan yang saya selesaikan tidak dibantu rekan kerja lainnya				
11	Mandor bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan				
12	Rekan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
13	Saya tidak saling mendukung saat bekerja dalam tim				

14	Lingkungan kerja terbebas dari suara mesin yang bising				
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
15	Tidak nyaman bekerja saat udara sejuk				
16	Suara bising dari mesin membuat nyaman saat bekerja				
17	Udara yang sejuk membuat saya nyaman bekerja				
18	Kelancaran pekerjaan dianggap acuh oleh mandor				





LAMPIRAN III

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

SKALA LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	33,42	32,247	,356	,868
aitem_2	33,74	32,096	,417	,865
aitem_3	33,76	30,416	,591	,858
aitem_4	33,68	32,157	,395	,866
aitem_5	33,66	31,375	,546	,861
aitem_6	33,66	33,900	,083	,879
aitem_7	33,65	31,085	,542	,860
aitem_8	33,65	32,364	,418	,865
aitem_9	33,66	31,539	,556	,860
aitem_10	33,76	29,662	,709	,853

aitem_11	33,69	30,019	,671	,855
aitem_12	33,73	30,268	,673	,855
aitem_13	33,63	31,122	,491	,862
aitem_14	33,69	30,577	,615	,857
aitem_15	33,31	31,396	,404	,866
aitem_16	33,60	30,409	,524	,861
aitem_17	33,42	32,247	,356	,868
aitem_18	33,73	31,186	,423	,866

RELIABILITY

SKALA LOYALITAS KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	65,90	134,220	,535	,881
aitem_2	65,85	137,208	,351	,886
aitem_3	65,85	135,470	,459	,883
aitem_4	66,08	137,616	,531	,882
aitem_5	65,92	135,616	,554	,881

aitem_6	65,92	140,239	,369	,885
aitem_7	65,97	138,687	,370	,885
aitem_8	66,05	138,506	,489	,883
aitem_9	65,90	139,072	,390	,884
aitem_10	65,90	139,040	,365	,885
aitem_11	65,89	138,397	,396	,884
aitem_12	65,90	136,843	,527	,882
aitem_13	65,47	134,876	,486	,882
aitem_14	65,84	136,990	,350	,886
aitem_15	66,05	141,063	,329	,885
aitem_16	66,05	142,604	,197	,888
aitem_17	65,77	143,456	,115	,889
aitem_18	66,05	140,309	,364	,885
aitem_19	65,61	138,766	,327	,886
aitem_20	66,10	138,810	,443	,884
aitem_21	65,94	140,094	,326	,886
aitem_22	65,85	140,716	,327	,885
aitem_23	65,95	134,998	,540	,881
aitem_24	65,82	139,263	,331	,886
aitem_25	65,87	134,836	,578	,881
aitem_26	65,94	138,324	,450	,883
aitem_27	65,61	135,717	,381	,885
aitem_28	65,76	129,498	,639	,878
aitem_29	65,58	137,034	,375	,885
aitem_30	65,45	135,432	,470	,883

aitem_31	65,73	134,399	,518	,882
aitem_32	65,92	134,895	,547	,881



1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan
N	62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,66
	Std. Deviation	5,822
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,083
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z	,914	,820
Asymp. Sig. (2-tailed)	,374	,512

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan * (Combined)	4379,437	20	218,972	2,158	,018
Between Groups	2089,394	1	2089,394	20,588	,000
Linearity					

Lingkungan Kerja	Deviation from Linearity	2290,043	19	120,529	1,188	,313
	Within Groups	4160,950	41	101,487		
	Total	8540,387	61			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas Karyawan * Lingkungan Kerja	,495	,245	,716	,513





ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2089,394	1	2089,394	19,433	,000 ^b
	Residual	6450,993	60	107,517		
	Total	8540,387	61			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,003	7,788		3,853	,000		
	Lingkungan Kerja	1,005	,228	,495	4,408	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1294/FPSI/01.10/VI/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

9 Juni 2023

Yth. Bapak/Ibu Kabag SDM
PTPN II Tanjung Morawa
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Fiqih Sasti**
NPM : **188600458**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **PTPN II Bandar Klippa, Jl. Tembakau Deli Bakaran Batu, Kec. Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang, 20372** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PTPN II Bandar Klippa"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Nurti Alita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



CS Dipindai dengan CamScanner



Jl. Raya Medan - Tanjung Morawa Km. 16
Tanjung Morawa - 20362
Kabupaten Deli Serdang - Prov. Sumatera Utara
Indonesia

P.O. Box : 4 Medan Indonesia
Fax : (061) 7940233
Telp : (061) 7940055
E-mail : kandir@ptpn2.com
Website : ptpn2.com

SURAT KETERANGAN

No. 2.BKL / SK / 2 / VII / 2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Ir. ADEK EVI AZHAR**
Jabatan : **Manager ptpn2 Kebun Bandar Klippa**
Alamat : **Emplasmen ptpn2 Kebun Bandar Klippa**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **FIQIH SASTI**
NPM : **188600458**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

Benar telah melaksanakan Riset di ptpn2 Kebun Bandar Klippa untuk pengambilan data untuk penyusunan skripsi terhitung mulai tanggal 10 Juni s/d 19 Juni 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan untuk dapat dipergunakan sepenuhnya.

Bandar Klippa, 07 Juli 2023
PT PTPN 2 NUSANTARA II
KEBUN BANDAR KLIPPA
(**ADEK EVI AZHAR**)
Manager

Tembusan :
- Peringgal

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif