

PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BATU MULIA DIGDAYA KABUPATEN TAPIN

Alifa Kamila Rahmah¹, Lamsah², Ervica Zamilah³

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin
Ifaamhmd07@gmail.com /082295721307

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin. Penulisan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahan-pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 39, sampel 39 orang dan teknik analisis data dengan instrument penelitian uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik dan menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin, Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin, variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin adalah Lingkungan Kerja, Determinasi adjusted (R^2) adalah 53,5% sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi faktor lainnya diluar penelitian ini.

Kata kunci : *Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work loyalty and work environment on employee performance at PT. The Precious Stone of Digdaya, Tapin Regency. The writing of this idea departs from a theoretical framework, experts, or understanding understanding of their experience, then developed into problems and their proposed solutions to obtain justification (verification) in the form of empirical data support in the field. The method used in this study is a quantitative method, with a population of 39, a sample of 39 people and data analysis techniques with validity test instruments, research reliability tests, classical assumptions and using simple linear regression. The results of this study indicate that work loyalty and work environment have a significant simultaneous effect on employee performance at PT. Batu Mulia Digdaya Tapin Regency, Work Loyalty has a significant effect partially on the Employee Performance of PT. Batu Mulia Digdaya Tapin Regency, Work Environment has a significant partial effect on Employee Performance of PT. Batu Mulia Digdaya Tapin Regency, the variable that has a dominant influence on the Employee Performance of PT. Batu Mulia Digdaya, Tapin Regency is the Work Environment, the adjusted determination (R^2) is 53.5% while the remaining 46.7% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Work Loyalty, Work Environment and Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin yang merupakan perusahaan tambang batu bara yang ada di daerah Binuang Kabupaten Tapin dalam perusahaan ini karyawan yang bekerja berjumlah 39 (tiga puluh sembilan) orang, dimana dalam pekerjaannya dibutuhkan loyalitas semua karyawan kepada perusahaan karena sikap ini merupakan pondasi utama untuk kemajuan perusahaan karena semua karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk kemajuan perusahaan.

Selain loyalitas kerja, faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang buruk bisa membuat turunya kinerja karyawan. Menurut Putra (2016), lingkungan kerja yang ada di tempat kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kondisi yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan.

Rahmawanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja. Menurut Sedamaryanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau bisa disentuh, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2012:67) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Hasibuan (2012:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Berdasarkan pembahasan diatas, penulis berasumsi bahwa Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja, mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Karena itu, penulis akan meneliti masalah ini, dan akan menuangkan hasilnya dalam sebuah skripsi dengan judul Pengaruh Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan diantaranya :

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritik yang relevan dengan masalah yang diteliti.

2. Kuisisioner, pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap beberapa variabel yang dipertimbangkan dalam Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja dan Kinerja.
3. Wawancara, pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan nara sumber agar mendapatkan informasi yang tidak terakomodasi dari kuesioner.
4. Teknik observasi Observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.
5. Teknik dokumentasi dari dokumen yang ada di PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin yang berkaitan dan diperlukan dalam penelitian ini.

Adapun Teknik Analisa Datayang digunakan yaitu

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini juga menggunakan analisis inferensial untuk menguji pengaruh Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Keputusan Pembelian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer (*software*) program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21.0 for Windows*, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

| | |
|-----------------------------|-------------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| β_0 | = Konstanta (intersep) |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = Koefisien regresi |
| X1 | = Loyalitas Kerja |
| X2 | = Lingkungan Kerja |
| ϵ | = Kesalahan pengganggu. |

2. Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis Pertama / H1 (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). (Santoso, 2012 :300).

- 1). Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H0 diterima H1 ditolak.
- 2). Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H0 ditolak H1 diterima.

b. Hipotesis Kedua / H2 (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Dengan aturan sebagai berikut (Santoso, 2012 :269).

1. Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H0 diterima H1 ditolak
2. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H0 ditolak H1 diterima.

c. Hipotesis Ketiga Variabel Yang Berpengaruh Dominan / H3

Dari variabel yang bermakna, dipilih variabel yang dominan, Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien Beta (*Beta Coefficient*) setiap variabel yang distandarisasi (*standardized coefficient*). Nilai beta (β) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. (Sritua, 2012:12).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin.

Hasil penelitian menemukan hasil bahwa Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin. Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin, karyawan akan bekerja dengan baik jika karyawan memiliki loyalitas kerjanya kepada perusahaan, loyalitas yang artinya setia dengan perusahaan karyawan akan rela memberikan yang terbaik kepada perusahaan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin, selain itu lingkungan kerja sebagai pendukung aktivitas pekerjaan karyawan harus memadai agar bisa memaksimalkan kinerja karyawan karena karyawan akan bekerja dengan nyaman karena dukungan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin sudah memadai dan baik.

2. Pengaruh Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin karena Loyalitas Kerja jika ada disemua karyawan maka kinerja karyawan perusahaan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan serta kesetiiaannya akan mementingkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadinya. Temuan penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong dan Genita G. Lumintang. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah. Saran untuk PT. Surya Wenang Indah sebaiknya agar lebih dipertahankan dan juga sekaligus ditingkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi kedepan

3. Lingkungan Kerja Merupakan Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin.

Hasil Penelitian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja Merupakan Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin, temuan peneliiian ini merupakan temuan baru dalam penelitian ini karena pada penelitian terdahulu tidak dilakukan pengujian dominan variabel. Lingkungan Kerja pada perusahaan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin harus sangat layak dan memadai karena pekerjaan dari perusahaan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan dimana karyawan dilapangan harus dilengkapi dengan fasilitas serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman

PENUTUP

Kesimpulan

1. Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin.
2. Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin adalah Lingkungan Kerja.

Saran

1. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin, untuk Loyalitas Kerja perlu di perhatikan lagi kedepannya, karyawan harus terus meningkatkan loyalitas kerjanya, semakin lama bekerja diperusahaan semakin tinggi loyalitasnya hal ini bisa diiringi dengan pengembangan karir atau peningkatan pendapatan agar karyawan loyal terhadap perusahaan dan memberikan timbal balik kinerja yang baik.
2. Selain Loyalitas Kerja. Lingkungan Kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, untuk itu kedepannya PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin bisa melakukan penataan dan pemeliharaan lingkungan pekerjaan agar selalu nyaman saat karyawan bekerja, karena pekerjaan di area tambang sangat berbahaya jika tidak didukung lingkungan kerja yang baik, selain itu hubungan kerja sama dengan sesama bawahan, atasan dengan atasan dan atasan dengan bawahan harus selalu terjaga harmonis.
3. Pengaruh Loyalitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batu Mulia Digdaya Kabupaten Tapin hanya sebesar 53,5% sedangkan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian, untuk itu bagi peneliti selanjutnya di harapkan menambahkan variabel baru karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja

REFERENSI

- Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14294/13869>. Diakses 05 April 2022.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler . Gery . 2012. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Edisi. Ketiga. Jakarta.
- Dharma, Surya .2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Diah Nurhayati, MariaMagdalena Minarsih, Heru Sri Wulan. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan*

Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang).
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/477/463>. Diakses 05 April 2022.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James L .2015. *Perilaku organisasi*". Rineka Cipta .Jakarta.
- Gomes . Faustino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Jakarta.
- Handayani, Soewarno .2012 *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan. Manajemen*, Gunung Agung. Jakarta.
- Handoko. T. Hani .2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu Sp..2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kevin C. Tangkawang, Victor P. K. Lengkong dan Genita G. Lumintang. 2019. *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wening Indah*.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22377/22059>. Diakses 05 April 2022.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu .2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Rivai, Veitzal .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*,Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins .2011. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Santoso, Singgih .2012. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT. Alex Multimedia. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2012.*Metodelogi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma .2012. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Salemba Empat .Jakarta.
- Serdamayanti .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama,. Bandung.
- Simamora, Hendry .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua,. Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri .2012. *Metode Penelitian Survei*. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Sritua, Arief .2012. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Universitas. Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono .2011. *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung: Alfabeta
- _____, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta. Bandung.
- ,