

## **PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PMP UNIT BOBBIN JEMBER**

**Izzatun Nisa' Khaidar Albasari<sup>1</sup>, Mei Retno Adiwati<sup>2</sup>**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia  
nisaalbasari@gmail.com<sup>1</sup>, adiwaty66@gmail.com<sup>2</sup>

**Submitted:** 03<sup>rd</sup> Oct 2022/ **Edited:** 10<sup>th</sup> Des 2022/ **Issued:** 01<sup>st</sup> Jan 2023

**Cited on:** Albasari, I. N. K., Adiwati, M. R. (2023). PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PMP UNIT BOBBIN JEMBER. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 30-38.

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of employee loyalty and work environment on employee performance at PT. PMP Bobbin Unit Jember. The data used is primary data used is primary data used is primary data from at PT.PMP Bobbin unit Jember. The data sample was taken using the purposive sampling method with the criteria of working period of more than equal to 20 years with a total of 78 samples that will be tested using the SEM PLS application, from the results of the analysis it is known that employee loyalty has an influence on employee performance, while the work environment variable is known to be less effect on employee performance at PT. PMP Bobbin unit Jember.

**Keywords:** Loyalty, Work Environment, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Persaingan di dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif membuat semua perusahaan untuk memilih sumber daya manusia yang terampil dan berkopeten, hal ini disebabkan karena perusahaan membutuhkan nilai lebih pada setiap output produk maupun jasa yang dijual ke pasaran baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya yang terampil dan berkopeten yang dimaksud disini adalah pegawai yang mampu mengikuti perkembangan zaman seperti penggunaan teknologi, tools-tools mesin maupun digitalisasi di dalam dunia online (Marentek et al., 2021). Perwujudan dari kebutuhan suatu perusahaan dalam memproduksi dan jasa diatas merupakan kinerja karyawan, kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas mapun secara kuantitas yang telah dica[ai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Dewi, 2019; Marzuki, et al., 2022). Setiap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, perlu untuk dilakukan evaluasi agar dapat mengetahui

kekurangan yang ada dan penyebab dari kekurangan tersebut agar dapat diperbaiki serta meningkatkan nilai produktivitas dari karyawan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab karyawan dapat meningkatkan kinerjanya yang salah satu diantaranya ialah loyalitas karyawan, loyalitas sendiri merupakan perasaan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja yang ditunjukkan dari sikap kesetiaan, ketaatan terhadap peraturan, kesadaran dan penuh tanggung jawab yang dimana Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan untuk mencapai sebuah target yang telah ditentukan (Marentek et al., 2021). Karyawan yang memiliki loyalitas akan cenderung memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, selain loyalitas terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja menurut Nitiseminto adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, seperti rekan kerja, suasana kerja, peralatan serta perlengkapan kerja dan lain sebagainya (Sedarmayanti, 2018). PT. PMP Unit Bobbin memiliki lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti pencahayaan pada ruangan kerja yang kurang, sehingga mata karyawan cepat lelah dan lokasi produksi yang berdekatan dengan kantor, sehingga kebisingan saat proses produksi mengganggu kinerja karyawan yang ada di kantor sehingga hal tersebut yang menjadi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan di PT. PMP Unit Bobbin.

## **LANDASAN TEORI**

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik, dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan untuk mencapai sebuah target yang telah ditentukan dengan indikator diantara lain seperti : ketaatan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran (Marentek et al., 2021).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut George R Terry diartikan sebagai kekuatan yang mampu mempengaruhi, entah secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perusahaan yang dimana lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan dapat membuat karyawan bisa bekerja lebih optimal dan dapat mempengaruhi emosi pegawai kearah yang baik (Ningrum & Purnamasari, 2022). Jika pegawai tersebut akan tetap tinggal di tempat dia bekerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang membuat capaian kerja meningkat, dengan beberapa indikator diantara lain seperti: suasana kerja, fasilitas kerja, penerangan, dan kebisingan (Nurwibowo, 2016).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, dengan meningkatkan kinerja karyawan akan dapat membawa dampak positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mencapai tujuan perusahaan (Dewi, 2019).

### **METODE PENELITIAN**

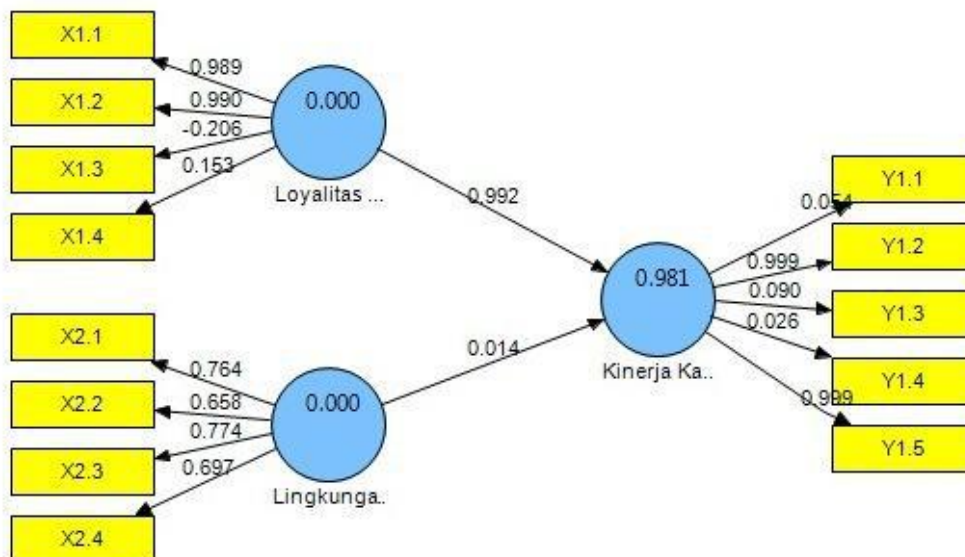
Penelitian ini menggunakan Metode analisis Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM PLS), menggunakan program SEM PLS dengan Outer Model Uji Validitas dan Realibilitas, dan Inner Model Fit Model (Rifai, 2015). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Loyalitas karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PMP UNIT BOBBIN JEMBER. Menggunakan data primer dengan metode purposive sampling dengan kriteria masa kerja lebih dari sama dengan 20 tahun dengan jumlah 78 sampel yang di didapatkan dari populasi sebanyak 360 orang menggunakan perhitungan Slovin. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS).

### **HASIL PENELITIAN**

Pada **Hasil Penelitian dan Pembahasan** memuat uraian tentang analisis hasil penelitian untuk memberikan jawaban/solusi terhadap masalah penelitian. Apabila terdapat rincian sesuai dengan permasalahan yang dibahas, maka dapat menggunakan penulisan sub bab seperti di bawah ini.

### Analisis Model PLS

Hasil analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) adalah gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah. 2022

**Gambar 1. Outer Model dengan *Factor loading*, *Path Coefficient* dan *R-square***

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai factor loading tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variable dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (path coefficients) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya R-Square yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel Kinerja Karyawan).

### Average Variance Extracted (AVE)

Selanjutnya model pengukuran nilai Average Variance Extracted (AVE), yaitu model pengukuran yang nilainya menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Avarage variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk(variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

**Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)**

|                           | AVE      |
|---------------------------|----------|
| <b>Loyalitas Karyawan</b> | 0.506246 |
| <b>Lingkungan Kerja</b>   | 0.525408 |
| <b>Kinerja Karyawan</b>   | 0.401625 |

Sumber: Data diolah, 2022

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai Average Variance Extracted (AVE) , yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk (variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian AVE untuk variable Loyalitas Karyawan sebesar 0,506246 , variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,525408 , kedua variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik. Sebaliknya hasil pengujian AVE untuk variable Kinerja Karyawan Sebesar 0,401625 variabel tersebut menunjukkan nilai kurang dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya kurang baik.

#### **Latent Variabel Correlations**

Didalam PLS hubungan variabel atau konstruk satu dengan yang lain bisa saling berkorelasi satu dengan yang lain, baik itu variabel eksogen dengan endogen, atau variabel eksogen dengan eksogen seperti tampak pada tabel latent variabel correlations diatas. Hubungan antar variabel satu dengan lainnya memiliki nilai korelasi maksimal sebesar 1, semakin mendekati nilai 1 maka memiliki korelasi semakin baik.

**Tabel 2. Latent Variabel Correlations**

|                    | Kinerja Karyawan | Lingkungan Kerja | Loyalitas Karyawan |
|--------------------|------------------|------------------|--------------------|
| Kinerja Karyawan   | 1.000000         |                  |                    |
| Lingkungan Kerja   | -0.124978        | 1.000000         |                    |
| Loyalitas Karyawan | 0.990430         | -0.139872        | 1.000000           |

Sumber: Data diolah, 2022

Didalam PLS hubungan variabel atau konstruk satu dengan yang lain bisa saling berkorelasi satu dengan yang lain, baik itu variabel eksogen dengan endogen, atau variabel eksogen dengan eksogen seperti tampak pada tabel latent variabel correlations diatas. Hubungan antar variabel satu dengan lainnya memiliki nilai korelasi maksimal sebesar 1, semakin mendekati nilai 1 maka memiliki korelasi semakin baik.

Dari tabel latent variabel correlations diatas diperoleh nilai korelasi rata-rata antar variabel satu dengan lainnya menunjukkan nilai rata-rata korelasi diatas 0,5. Nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Konsumen sebesar 0,990430 , hal ini juga bisa dinyatakan bahwa diantara variabel yang ada didalam model penelitian, hubungan antara variabel Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Konsumen menunjukkan hubungan yang lebih kuat daripada hubungan antara variabel lainnya, hal ini juga bisa diinterpretasikan bahwa dalam model penelitian ini tinggi rendahnya Kinerja Karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh Loyalitas Konsumen dibandingkan variabel Lingkungan Kerja.

### **Pengaruh Loyalitas karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis deskriptif variabel Loyalitas Karyawan indikator yang memiliki presentase paling tinggi adalah Ketaatan atau Kepatuhan karyawan (cahndra Ezita, et al., 2022). Sesuai dengan adanya Standart Operasional Perusahaan yang diterapkan untuk karyawan, karyawan mampu menongkatkan kinerjanya dengan datang tepat waktu dan memulai pekerjaannya serta menyelesaikan tugasnya tepat waktu (Sijabat, 2022). Turnover yang fluktuatif diakibatkan oleh beberapa faktor seperti permasalahan pribadi dari karyawan, lingkungan perusahaan yang kurang pas serta kebihakan yang dilakukan di perusahaan PT. PMP Unit Bobbin Jember yang membuat setiap karyawan yang loyal, sudah pasti dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sausan et al., 2021) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas kerja sendiri merupakan bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan oleh semua perusahaan, namun sayangnya dalam mewujudkan hal tersebut demi mencapai tujuan organisasi, loyalitas tidak mudah untuk muncul dengan sendirinya, namun diperlukan peranan pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas pegawainya (Zulfikri & Trisninawati, 2022).

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja indikator yang memiliki presentase paling tinggi adalah Hubungan antara rekan kerja (Kresmawan, et al., 2021). Hal ini sesuai dengan habits dari karyawan yang dapat dipengaruhi dari seberapa dekat

hubungan antara karyawan yang bekerja, dapat membuat kenyamanan karyawan di tempat ia bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan (Laksono & Wilasittha, 2021), namun sayangnya indikator lain kurang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan rata-rata perolehan di nomor 5 yaitu indikator penerangan/cahaya serta kebisingan yang ada di perusahaan. Sesuai dengan fenomena yang penulis angkat bahwa kurangnya fasilitas kerja membuat kinerja perusahaan tidak dapat terpengaruh terbukti bahwa karena lingkungan kerja fisik yang tidak memadai membuat kinerja perusahaan tidak terpengaruh.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Gelar et al., 2019; Ratnasari & Sutjahjo, 2021) yang dimana memperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa indikator yang kurang dipenuhi oleh perusahaan seperti ventilasi, penerangan, serta kebisingan ruang kerja sehingga hasil yang di dapatkan adalah Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PMP Unit Jember.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh variabel Loyalitas karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Pada PT. PMP Unit Bobbin Jember Loyalitas Karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, yang dimana semakin loyal karyawan, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan akan semakin meningkat pula; (2) Lingkungan kerja yang ada di PT. PMP Unit Bobbin Jember saat ini belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan karena indikator-indikator dalam lingkungan kerja yang ada di perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan dalam menunjang kinerjanya.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, maka penulis dapat sampaikan beberapa saran yang bisa dipertimbangkan diantaranya adalah: (1) Untuk mempertahankan loyalitas karyawan yang bekerja pada PT. PMP Unit Bobbin Jember, disarankan agar apa yang sudah diterapkan oleh perusahaan dapat diterapkan dan di tingkatkan, seperti mempertahankan kedisiplinan yang diterapkan pada perusahaan dengan ketepatan waktu dalam masuk kerja, penerapan Standart Operasional Perusahaan serta pemberian apresiasi kepada karyawan yang memiliki tingkat ketaatan

yang tinggi, sehingga karyawan memiliki dorongan untuk terus meningkatkan loyalitasnya yang secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya; (2) Untuk dapat memperbaiki kinerja karyawan melalui lingkungan kerja, diharapkan PT. PMP Unit Bobbin Jember dapat memenuhi kebutuhan fasilitas kerja untuk menunjang kinerja karyawan, seperti fasilitas penerangan ruangan kerja, ventilasi ruang kerja, serta tempat kerja yang jauh dari kebisingan suara mesin perusahaan/prouksi, jika ketiga indikator diatas dapat di penuhi, maka karyawan akan dapat bekerja lebih baik lagi serta meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- cahndra Ezita, R., Firdaus, A. R., & Rodiah, E. (2022). Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin dan Loyalitas Karyawan PT. ABC Cikarang Kabupaten Bekasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 85-96.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.
- Gelar, M., Komputer, S., Studi, P., Informatika, T., & Desancoko, Y. E. (2019). Identifikasi outlier pada data evaluasi pembelajaran dengan menggunakan algoritma enhanced class outlier distance based (ecodb).
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Marzuki, A., Ahmadi, S., & Fakhrudin, D. (2022). Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 1364-1373.
- Marentek, G. N., Pio, riane johnly, & Tatimu, V. (2021). Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulung, 2(6), 439–443.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHADEquity jurnal MANAJEMEN*, 4(2), 107-115.
- Nurwibowo, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta). Department of Management, 53(9), 1689–1699.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, 1(4), 593-602.

- Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk mengukur ekspektasi penggunaan repositori lembaga: Pilot studi di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Al-Maktabah*, 14(1), 56–65.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
- Sedarmayanti. (2018). Lingkungan Kerja Fisik. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, 9, 4.
- Sijabat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 65-74.
- Zulfikri, K., & Trisninawati, T. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 4733-4745.