

---

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Kerja (Sensus pada Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri)

Cindy Meilani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya  
E-mail: cindymeilani30@gmail.com

---

### Article History:

Received: 21 Agustus 2022

Revised: 03 September 2022

Accepted: 04 September 2022

### Keywords: Work

Environment, Work

Experience, Work Loyalty

***Abstract:** This study aims to determine and analyze the effect of work environment and work experience on work loyalty (census on employees of PT. Daya Anugrah Mandiri). The method used in this study is causality through a census approach. With a research sample of 60 employees of PT. Independent Power of Grace. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results showed that the work environment has a very good rating classification, work experience has a very good rating classification, while work loyalty has a good classification for employees of PT. Independent Power of Grace. Together the Work Environment and Work Experience have a significant influence on Work Loyalty on Employees of PT. Independent Power of Grace. Partially, the work environment has no significant effect on employee loyalty at PT. Independent Power of Grace. Partially, work experience has a significant effect on work loyalty to employees of PT. Independent Grace*

---

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan 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 (Sunyoto, 2015: 38). Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2015: 143). Daya Group adalah salah satu anak perusahaan Triputra yang berkedudukann / kantor pusat di Bandung dengan alamat jalan Cibeureum No. 26. Saat ini Daya Group dipimpin oleh Bp. Krisgianto Lilik Warga selaku Chief Executive Officer yang membawahi 8 perusahaan, salah satunya adalah PT. Daya Anugrah Mandiri.

Permasalahan yang muncul dari loyalitas kerja ada pada hasil pra survei kepada 20 orang karyawan bagian marketing PT. Daya Anugrah Mandiri adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Pra Survei Mengenai Loyalitas Kerja**

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	%
Memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari	20 (100%)	0	100%
Saya akan bekerja sungguh-sungguh karena adanya timbal balik dari perusahaan	9 (45%)	11 (55%)	100%
Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan	11 (55%)	9 (45%)	100%
Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	17 (85%)	3 (15%)	100%
Saya selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan	13 (65%)	7 (35%)	100%
Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif	8 (40%)	12 (60%)	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1, maka permasalahan di atas diketahui adanya permasalahan dari loyalitas kerja melalui visi dan misi pada pelaksanaan pekerjaan 100% menjawab setuju, dimana karyawan bekerja berpacuan pada visi dan misi yang ada, sehingga pencapaian tujuan perusahaan mudah tercapai. Selanjutnya dari segi kesungguhan bekerja hanya 45% menjawab setuju dan sisanya 55% tidak setuju, artinya perusahaan masih kurang memberikan apresiasi dari setiap prestasinya atau bisa saja pemberiannya tidak merata. Selanjutnya dari segi menaati aturan dan tata tertib perusahaan sebesar 55% setuju dan 45% tidak setuju, ketidakloyalan diakibatkan terlalu besarnya tekanan kerja yang dinilai dari target yang harus dicapai.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Sunyoto, 2015: 38) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan 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.

### **Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016: 55) Pengalaman kerja merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

### **Pengertian Loyalitas Kerja**

Menurut (Swedtja Rajput, 2016: 2) Loyalitas kerja merupakan salah satu kekuatan seorang pegawai dalam mekerja dan keseriusan pegawai dalam bekkerja sehingga menghasilkan hasil yang optimal atas dorongan dari dirinya sendiri. Loyalitas kerja adalah sebuah komitmen dari diri seorang pekerja untuk bekerja dengan dorongan motivasi pada dirinya sendiri.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan Sensus. Menurut Sugiyono (2017: 8) Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. 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.

Menurut Sugiyono (2017: 59) Metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen.

Sedangkan metode survei menurut Sugiyono (2017: 6) Metode sensus adalah cara terstruktur untuk mendapatkan informasi deskriptif tentang jumlah dari sebuah populasi (tidak hanya populasi manusia). Selain sensus dari keseluruhan populasi, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian sensus ini, penulis melakukan penelitian langsung Pada semua karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil**

## 1. Uji Normalitas

Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS versi 26 memperlihatkan data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, selain itu dilihat dari nilai asmply.sig  $0,201 > 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $0,971 > 0,10$ ) dan Pengalaman Kerja ( $0,971 > 0,10$ ) selain itu pada kolom VIF Lingkungan Kerja ( $1,029 < 10$ ), Pengalaman Kerja ( $1,029 < 10$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui nilai spearman's rho Lingkungan Kerja  $0,809 > 0,05$ , Pengalaman Kerja  $0,777 > 0,05$  maka tidak terjadi penyimpangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

## 4. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW  $1,105 > -2$  , dan DW  $1,105 < +2$ ., yang artinya tidak ada autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

---

**Pembahasan**

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung sebesar  $17,419 > 3,15$ , artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Artinya secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Faktanya dilapangan lingkungan kerja dan pengalaman kerja merupakan komponen yang mampu meningkatkan loyalitas, dimana lingkungan sebagai pendukung pekerjaan sedangkan pengalaman kerja merupakan seberapa lama karyawan bekerja, semakin lama maka semakin terbiasa dengan semua pekerjaan dan hambatannya.

Selain karyawan yang kompeten, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putu Ivan (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Loyalitas Kerja

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Kerja dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Lingkungan Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,243 > \text{sig } \alpha 0,05$  dan  $1,186 < 2,000$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Faktanya lingkungan sangat penting bagi karyawan, dimana karyawan membutuhkan penunjang pekerjaan, khususnya sebagai dorongan kerja sehingga bekerja lebih loyal lagi. Lingkungan kerja di PT. Daya Anugrah Mandiri sudah baik walaupun beberapa yang harus di evaluasi.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Secara Parsial Terhadap Loyalitas Kerja

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Kerja dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan Pengalaman Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$  dan  $5,889 > 2,000$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Faktanya pengalaman kerja adalah kemahiran dalam bekerja yang diukur oleh lama waktu bekerja, semakin lama maka semakin berpengalaman, karyawan sudah lama bekerja artinya dirinya sudah loyal terhadap pekerjaan, dimana karyawan mengutamakan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, pengalaman kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik sedangkan loyalitas kerja memiliki klasifikasi baik pada Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri.
2. Secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri
3. Secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Loyalitas

Kerja pada Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri

4. Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri

## DAFTAR REFERENSI

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buntarto, 2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Foster dan Karen R. Seeker. 2015. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung Tbk.
- Ghozali, Imam. 2010. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- I Wayan. 2015. *Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. Artikel Ilmiah Vol. 1 No. 12 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Ibrahim. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Intan. 2016. *Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi*. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016 Universitas Jember (UNEJ).
- Manullang M dan MARIHOT Manulang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Masri. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Moehariono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Moh. Nazir. 2010. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Niken Alyani. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia)*. Diponegoro Journal Of Management. Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017, Halaman 1-10 ISSN (Online): 2337-3792.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B 2006. *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. CA: Sage.
- Putu Ivan. 2015. *Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja*. Jurnal Disrupsi Bisnis: Vol. 1, No.2 ISSN 2621 – 797X Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT RefikaAditama.
- Simamora, Henry. 2013. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang*.

(*Manajemen SDM*). Yogyakarta: STIE YKPN.  
Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.  
Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.