

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT SINAR ASIA FORTUNA DI REMBANG**

SKRIPSI



Oleh:

Linawati

NIM 401190104

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2024

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT SINAR ASIA FORTUNA DI REMBANG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Linawati

NIM 401190104

Pembimbing:

YUNAITA RAHMAWATI, S.E.,M.Si.,Ak.

NIP. 198406042019032012

JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2024

ABSTRAK

Linawati. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. *Skripsi*. 2024, Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Yunaita Rahmawati, S.E.,M.Si.,Ak.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Loyalitas Karyawan

PT Sinar Asia Fortuna di Rembang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri pertambangan batu gamping di Jawa Tengah. Dalam suatu organisasi loyalitas karyawan merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang karyawan. Namun fakta dilapangan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang sangat tinggi dibuktikan dengan produktivitas perusahaan yang baik. Meskipun begitu apabila dilihat dari lingkungan kerja pada PT Sinar Asia Fortuna di Rembang dapat dikategorikan masih kurang nyaman untuk karyawan dibuktikan dengan cuaca yang cukup panas dan berdebu, kebisingan alat operator yang mengganggu konsentrasi. Selain itu banyaknya tugas yang diberikan membuat karyawan merasa stres. Dengan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang dapat dikategorikan kurang baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap. Sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden dengan teknik penentuan *purposive sampling*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji asumsi klasik, uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,448 artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi variabel loyalitas karyawan sebesar 44,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

| NO | NAMA | NIM | JURUSAN | JUDUL |
|----|----------|-----------|--------------------|---|
| 1 | Linawati | 401190104 | Ekonomi Syariah | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang |

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 25 Maret 2024

Mengetahui,

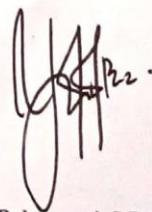
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.

NIP. 19781122006041002

Menyetujui,

Dosen Pembimbing


Yunaita Rahmawati, S.E., M.Si., Ak.

NIP. 198406042019032012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas
Karyawan PT Sinar Asia Fortuna Di Rembang

Nama : Linawati

NIM : 401190104

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang

Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.

NIP 197207142000031005

Penguji I

Maulida Nurhidayati, M. Si

NIP 198910222018012001

Penguji II

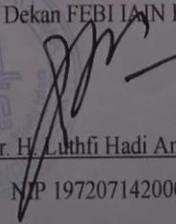
Yunaita Rahmawati, S.E.,M.Si.,Ak.

NIP 198406042019032012

Ponorogo, 2024

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo


Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag

NIP 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linawati

NIM : 401190104

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Judul Skripsi/Tesis : PT Sinar Asia Fortuna Di Rembang

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 25 Mei 2024

Penulis,



Linawati
NIM 401190104

LEMBAR KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Linawati

NIM : 401190104

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT SINAR ASIA FORTUNA DI REMBANG”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atas karya sendiri, kecuali bagian
tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 25 Maret 2024

Pembuat pernyataan,



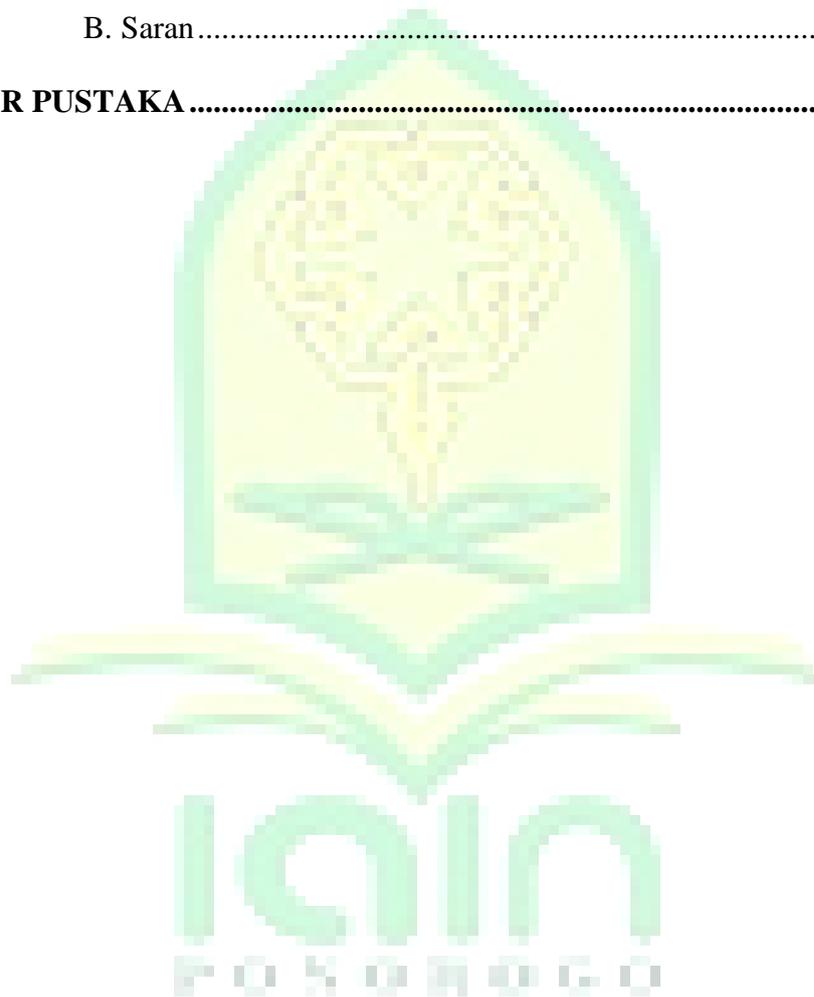
NIM. 401190104

DAFTAR ISI

| | |
|---|--|
| COVER | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| ABSTRAK | Error! Bookmark not defined. |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI | iv |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | v |
| SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI | vi |
| LEMBAR KEASLIAN TULISAN | Error! Bookmark not defined. ii |
| DAFTAR ISI | ix |
| BAB I | |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| E. Sistematika Pembahasan | 7 |
| BAB II | |
| LANDASAN TEORI | 9 |
| A. Deskripsi Teori | 9 |
| 1. Loyalitas Kerja | 9 |
| 2. Lingkungan Kerja | 15 |
| 3. Stres Kerja | 19 |
| B. Kajian Pustaka..... | 25 |
| C. Kerangka Pemikiran | 34 |
| D. Hipotesis | 35 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| BAB III | METODE PENELITIAN | 38 |
| | A. Rancangan Penelitian | 38 |
| | B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 38 |
| | C. Lokasi dan Periode Penelitian | 40 |
| | D. Populasi dan Sampel | 41 |
| | E. Jenis dan Sumber Data | 42 |
| | F. Metode Pengumpulan Data | 43 |
| | G. Instrumen Penelitian | 44 |
| | H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 45 |
| | I. Teknik Pengolahan dan Analisis | 46 |
| BAB IV | PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA..... | 51 |
| | A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 51 |
| | B. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reliabilitas) | 53 |
| | C. Hasil Pengujian Deskriptif | 56 |
| | D. Hasil Pengujian Hipotesis | 58 |
| | 1. Uji Asumsi Klasik | 58 |
| | 2. Analisis Regresi Linier Berganda | 62 |
| | 3. Uji Hipotesis | 64 |
| | E. Pembahasan | 66 |
| | 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang..... | 66 |
| | 2. Pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang | 68 |

| | | |
|--------------|---|-----------|
| | 3. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang | 71 |
| BAB V | PENUTUP | 74 |
| | A. Kesimpulan | 74 |
| | B. Saran | 75 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 76 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman globalisasi, perkembangan sumber daya manusia menjadi faktor penting guna melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu perusahaan. Keadaan ini menuntut setiap perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.¹ Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, bukan hanya kuantitas sumber daya manusia saja, tetapi juga kualitas dan kinerja sumber daya manusia.²

Menurut Chaerudin, loyalitas karyawan adalah kepercayaan untuk melanjutkan dan mempertahankan pekerjaan yang dilakukannya.³ Pada umumnya loyalitas menunjukkan kesetiaan seorang karyawan terhadap tempat kerja. Apabila seorang karyawan telah loyal kepada perusahaan maka mereka akan selalu bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik.⁴ Hal tersebut dapat dilihat dari upaya pekerja dalam mencurahkan waktu dan kemampuan demi pekerjaan mereka.

¹ Khatimatun Nisa, Rooswita Sintia Dewi, dan Dwi Nur Rachmah, "Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Office PT. Antang Gunung Meratus," *Jurnal Kognisia*, Volume 3, Nomor 1, (2020), 141.

² Hariana Erdewi Sinaga, Nina, dan Hafizurrachman, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Non ASN," *Jurnal Manajerial*, Volume 13, Nomor 5, (2022), 535.

³ Ali Chaerudin, Intan Hartaningtyas Rani, dan Velma Alicia, *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, ed. oleh Sheilla Mareta Subakti, Pertama (Sukabumi, Jawa Barat: CV Jejak, Anggota IKAPI, 2020), 94.

⁴ Rivai Aziz dan Dwi Setya Nugrahini, "Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun," *Journal of Economics and Business Research*, Volume 2, Nomor 1, (2022), 6.

Menurut Steers dan Porter ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan termasuk umur, lama bekerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras, karakter, tantangan kerja, stres kerja, peluang untuk berkolaborasi, pembedaan tugas dan lingkungan kerja.⁵

Dalam faktor diatas yang menjadi perhatian adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di sekeliling karyawan yang berdampak dalam penyelesaian tugas yang diberikan.⁶ Seperti halnya situasi cahaya, kondisi udara, kondisi kebisingan dan kondisi peralatan kerja. Pada umumnya lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif kepada karyawan. Meskipun tidak berpengaruh secara langsung dalam proses produksi akan tetapi lingkungan kerja berdampak langsung kepada karyawan yang menjalankan tugas.⁷

Lingkungan kerja yang baik tentunya dapat menumbuhkan rasa saling mendukung antara rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Selain itu juga dapat membantu karyawan merasa nyaman berada di ruangnya sehingga para pegawai akan merasa loyal terhadap perusahaannya.⁸ Begitupun sebaliknya apabila suatu perusahaan mempunyai lingkungan yang buruk maka para

⁵ Chaerudin, Rani, dan Alicia, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, 93.

⁶ Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)," *Al-Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, Volume 6, Nomor 2, (2020), 102.

⁷ Maulida Nurhidayati dan Junita Anggraini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang," *Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 3, Nomor 2, (2021), 2.

⁸ Susilwati, "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Rantauprapat," *Manajemen Akuntansi*, Volume 1, Nomor 4, (2021), 576.

pegawai akan merasa tertekan sehingga dapat menurunkan rasa loyal terhadap perusahaan.

Selain lingkungan, faktor penyebab lain yang berdampak pada loyalitas seorang adalah stres bekerja. Menurut Robbins dan Judge stres kerja adalah suatu keadaan seseorang yang bisa berubah seiring waktu karena adanya peluang, kendala ataupun tuntutan terkait apa yang diinginkan yang mana untuk hasilnya dapat dipandang tidak pasti dan penting.⁹ Pada umumnya stres tidak bisa timbul tanpa diikuti oleh peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang. Begitupun dengan stres kerja yang timbul karena adanya tuntutan, seperti permintaan pekerjaan yang terlalu tinggi dan kontrol pekerjaan yang rendah maka akan menciptakan stres yang tinggi di lingkungan kerja.¹⁰

PT Sinar Asia Fortuna merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam industri pertambangan batu gamping di wilayah Jawa Tengah. Lebih tepatnya perusahaan ini berada di Dusun Pancuran, Kecamatan Sale, Kabupaten Rembang. Perusahaan ini merupakan perusahaan terbesar batu gamping yang memiliki kelengkapan data serta tertib administasinya. Perusahaan SAF mulai beroperasi ada tahun 1995.¹¹

Menurut bapak Antok, karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan disana karena cuaca yang panas dan berdebu, kebisingan mesin

⁹ Dwi Astuti dkk., “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja),” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Volume 4, Nomor 2, (2022), 203.

¹⁰ Shohibatun Naufalia dkk., “Pengaruh *Quality of Work Life*, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan,” *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, Volume 2, Nomor 4, (2022), 281.

¹¹ Ahmad Amin, R Andy Erwin Wijaya, dan Hendro Purnomo, “Estimasi Sumber Daya Batu Gamping Menggunakan Metode Penampang Tegak Pada Tambang Quarry di PT . Sinar Asia Fortuna Kabupaten Rembang Jawa Tengah,” *Mining Insight*, Volume 1, Nomor 1, (2020), 2.

yang mengganggu serta fasilitas yang belum memadai seperti belum adanya AC maupun kipas angin di beberapa ruangan, ruang istirahat yang sempit. Bukan hanya itu, banyaknya tugas yang diberikan membuat karyawan merasa stres dalam bekerja. Akan tetapi pada kenyataannya loyalitas karyawan disana tetap baik yang mana dibuktikan dengan karyawan selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dan selalu berusaha meningkatkan produktivitas perusahaan.¹² Begitupun menurut bapak Juwadi, selama bekerja disana karyawan selalu taat pada peraturan yang ditetapkan perusahaan dan belum pernah menemui karyawan yang pindah ke perusahaan lain.¹³

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Inna Bali Heritage Hotel membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan.¹⁴ Sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa populasi, lokasi penelitian dan variabel independen yang digunakan berbeda dengan penelitian ini.

Menurut hasil penelitian oleh I Putu Satya Swadarma dan I Gusti Salit Ketut Netra yang berjudul Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran

¹² Dodik Antok, Wawancara, 27 Juni 2023.

¹³ Juwadi, Wawancara, 27 Juni 2023.

¹⁴ I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Volume 8, Nomor 2, (2019), 7770.

Seafood menyatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara positif.¹⁵ Adapun perbedaan pada penelitian ini terdapat pada variabel independen yang digunakan, populasi dan lokasi yang diteliti.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salwa Urmila dan Rayuwanto dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.¹⁶ Perbedaan penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan, populasi dan lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada paragraf kedelapan dan sembilan terdapat ketidaksesuaian antara fakta dengan teori. Hal ini terlihat dari lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tuntutan tugas yang tinggi ternyata tidak menurunkan loyalitas karyawan yang bekerja disana. Selain itu, pada paragraf ke sembilan sampai ke sebelas diketahui bahwa terdapat perbedaan dimana pada penelitian terdahulu lebih mengarah pada penyedia jasa dan produksi barang jadi, sedangkan pada penelitian ini lebih mengarah pada bidang pertambangan batu kapur serta pemasok di industri kertas.

¹⁵ I Putu Satya Swadarma dan I Gusti Salit Ketut Netra, "Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas karyawan Pada Rame Cafe Jimbaran Seafood," *Jurnal Manajemen*, Volume 9, Nomor 5, (2020), 1753–1754.

¹⁶ Salwa Urmila dan Rayuwanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Kajian Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, Volume 3, Nomor 1, (2022), 35–37.

Berdasarkan ketiga uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Sinar Asia Fortuna Di Rembang”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada hal yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja

dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan penulisan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa IAIN Ponorogo untuk eksplorasi lebih lanjut.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat mendatangkan keuntungan bagi organisasi dengan mengenal beberapa hal yang berpengaruh kepada kesetiaan karyawan. Terlebih lagi diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi di kemudian hari.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih memperjelas urutan dalam penulisan ini, maka pembahasan dalam penelitian disusun secara sistematis menjadi empat bab sebagai berikut:

Bab I pendahuluan : Bab ini menerangkan tentang latar belakang permasalahan yang menyebabkan penelitian ini dilakukan. Kemudian memuat tentang perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang.

Bab II Landasan Teori : Membahas tentang teori loyalitas Karyawan yang diambil dalam buku Chaerudin, teori lingkungan kerja yang dinyatakan oleh Nitisemito, dan teori stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins serta

memaparkan hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian : Bab ini membahas tentang metode yang dilakukan dalam penelitian dengan variabel lingkungan kerja sebagai (X_1), stres kerja sebagai (X_2), dan loyalitas karyawan (Y). Populasi dalam penelitian mencakup seluruh karyawan tetap PT Sinar Asia Fortuna di Rembang dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Jenis dan sumber data pada penelitian digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada 52 karyawan tetap. Metode dalam pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dicetak *hard copy*. Instrumen yang digunakan berupa skala likert. Serta pada bab ini berisi tentang metode pengolahan data dan analisis data.

Bab IV Hasil : Bab ini berisi tentang hasil pembahasan meliputi gambaran umum objek penelitian yaitu PT Sinar Asia Fortuna, hasil pengujian dan hasil pembahasan yang ditulis sesuai dengan dugaan sementara.

Bab V Penutup : Berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang peneliti utarakan.

BAB II

LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN

A. Deskripsi Teori

1. Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas Kerja

Organisasi merupakan wadah bagi suatu kelompok yang mempunyai kesamaan visi dan misi. Loyalitas sendiri dapat diartikan sebagai keyakinan dan kemampuan seseorang untuk mematuhi, menyelesaikan, dan mengerjakan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Dalam loyalitas karyawan kesetiaan merupakan poin utama yang dapat diberikan kepada perusahaan.¹

Menurut Oxford Dictionary dalam buku Chaeruddin, loyalitas adalah mutu dari tindakan memberi dukungan dan kepatuhan kepada seseorang atau instansi. Sedangkan, Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan bahwa loyalitas adalah kepatuhan atau kesetiaan.² Dengan demikian, loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang karyawan.³ Hal ini dikarenakan dengan adanya loyalitas maka karyawan dapat berinteraksi sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

¹ Chaerudin, Rani, dan Alicia, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, 84.

² *ibid.*, 91.

³ Novia Dwi Handayani, "Pengaruh Tanggung Jawab, Kompensasi Dan Inisiatif Terhadap Loyalitas Kerja Pada CV Anugerah Tekniktama Sidoarjo," *Skripsi* (Surabaya: STIE Mahardika, 2020), 4.

Menurut Hasibuan loyalitas kerja adalah salah satu komponen untuk menilai karyawan mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan maupun dengan organisasinya.⁴⁵ Sedangkan Siagian memaparkan bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan pegawai untuk tetap bekerja daripada keluar dari perusahaan. Hal ini karena loyalitas dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan seseorang dalam bekerja.⁶

Pada umumnya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan. Selain itu Pekerja akan merasa senang dan dihargai jika diperlakukan sebagai rekan bukan sekedar sebagai tenaga kerja yang dimanfaatkan karena tenaganya.⁷

b. Loyalitas Kerja dalam Islam

Loyalitas dalam perspektif Islam disebut *al-wala'* yang artinya dekat. Sehingga *al-wala'* diartikan sebagai ketundukan, kecintaan, kesetiaan, dan kepatuhan kepada Allah SWT di dalam menjalankan seluruh syariatnya.⁸

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), 95.

⁶ Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 2, (2019), 216.

⁷ Aziz dan Nugrahini, "Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun," 6.

⁸ Alya Nafisah, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Konveksi Yolanda Collection Kudus)" *Skripsi* (Kudus: IAIN Kudus, 2022), 15.

Konsep loyalitas karyawan dalam islam didefinisikan sebagai salah satu wujud dari etos kerja kerja islami. Sebagai etos kerja, hal itu pastinya akan memberikan dampak yang positif terhadap karakter seseorang dalam bekerja. Kebiasaan kerja yang baik memungkinkan tercapainya hasil yang baik misalnya ketekunan, cinta terhadap pekerjaan, berkomitmen dan lain-lain, yang mana dapat memberikan keuntungan baik untuk sendiri ataupun organisasi.⁹

Seperti firman Allah dalam Surah Al Baqarah ayat 207 yang berbunyi :

وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ

Artinya : “Dan diantara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah. Dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hambaNya.”¹⁰

Salah satu sikap setia adalah taat dan patuh kepada aturan. Seperti halnya dalam islam yang mana Allah selalu mengingatkan umat-umat-Nya agar senantiasa taat terhadap aturan yang berlaku. Sebagaimana surah Al-Dzariyat: 56 sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : “Tidaklah aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepadaku.”¹¹

⁹ Mohammad Mufid Nasyirul Ulum, “Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Di Pabrik Bola Plastik Kudus” *Skripsi* (Kudus: IAIN Kudus, 2020), 26.

¹⁰ Al-Qur’an, 2: 207.

¹¹ Al-Qur’an, 51: 56.

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwasanya perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan apabila karyawan yang bekerja mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan merupakan salah satu bagian dalam loyalitas.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Menurut Steers dan Porter terdapat tiga unsur yang berdampak terhadap terbentuknya loyalitas kerja , antara lain:

- a. Faktor rasional berkaitan dengan hal-hal seperti gaji, insentif, jenjang karir dan fasilitas lain yang diberikan kepada seseorang.
- b. Faktor emosional berhubungan dengan artikulasi diri seperti tuntutan pekerjaan, suasana kerja yang mendukung, keyakinan bahwa semua aman, pemimpin yang berkharisma, stres kerja, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
- c. Faktor pribadi berhubungan dengan diri sendiri seperti umur, status perkawinan, lama kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan kemampuan intelektual.¹²

d. Indikator Loyalitas Kerja

Terdapat beberapa aspek yang bisa digunakan oleh perusahaan untuk mengukur loyalitas karyawan antara lain:

¹² Chaerudin, Rani, dan Alicia, *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, 94.

a. Taat terhadap peraturan

Seseorang yang loyal pastinya akan patuh pada aturan yang telah ditetapkan. Artinya rasa taat itu bisa muncul dengan sendirinya.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Artinya ketika seorang mempunyai rasa loyal maka secara langsung akan bertanggung jawab atas apa yang diberikan perusahaan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Seseorang yang loyal terhadap perusahaan tentunya tidak akan segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain.

d. Rasa memiliki

Apabila partisipasi karyawan tinggi terhadap perusahaan maka bisa mendorong tumbuhnya sikap memelihara dan bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan.

e. Hubungan antar pribadi

Rekan kerja yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dapat menjalin hubungan yang baik antar teman kerjanya.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Dalam pekerjaan tentunya ada rasa jenuh terhadap tugas yang diberikan, namun apabila seseorang memiliki sikap loyal

terhadap pekerjaannya tentunya mereka akan mampu menghadapi masalah ini dengan bijaksana.¹³

e. Penyebab Turunnya Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang karena loyalitas hanya dapat diperoleh dari seseorang yang memiliki kesetiaan terhadap perusahaan. Memperoleh loyalitas bukanlah perkara yang mudah untuk didapatkan berbeda dengan menghilangkannya. Setidaknya ada beberapa faktor yang bisa menyebabkan turunnya loyalitas karyawan antara lain: gaji yang rendah, tingginya tingkat stres kerja karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, pekerjaan yang dinilai tidak *prestige*, kurangnya penghargaan yang diberikan dan ketidakcocokan dengan budaya kerja di perusahaan.¹⁴

f. Indikator Turunnya Loyalitas Kerja

Berikut terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa loyalitas karyawan terhadap perusahaan:

- a. Rendahnya tingkat produktivitas
- b. Meningkat tingkat absensi
- c. Tingginya karyawan yang memutuskan pindah
- d. Munculnya kegelisahan
- e. Pemogokan kerja.¹⁵

¹³ Ibid., 95–96.

¹⁴ Ibid., 97.

¹⁵ Ibid., 98–99.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting bagi perusahaan dalam memelihara sumber daya manusia. Dengan menyediakan lingkungan yang nyaman, aman serta kondusif tentunya akan membuat karyawan merasa betah bekerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja terhadap perusahaan. Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu keadaan dimana seseorang menjalankan tanggung jawab dan tugasnya serta memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pegawai lain dalam menjalankan aktivitas yang diberikan.¹⁶

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah tempat seseorang yang mana didalamnya mencakup fasilitas-fasilitas yang berguna dalam mencapai harapan perusahaan sesuai tujuan.¹⁷

Sedangkan Sunyoto menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja dan bisa memberikan pengaruh dalam melakukan tugas yang diberikan.¹⁸ Selain itu, kasmir menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang dapat

¹⁶ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, 7 ed. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2019), 183.

¹⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2017), 26.

¹⁸ Nisfina Syabaniyah, "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Putraduta Buanasentosa" *Skripsi* (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syariah Hidayatullah Jakarta, 2023), 20.

memberikan rasa nyaman terhadap karyawan sehingga memberikan suasana yang kondusif.¹⁹

b. Lingkungan Kerja Dalam Islam

Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana manusia saling melengkapi berdasarkan perannya masing-masing dalam melindungi alam dan makhluk hidup.²⁰ Sebagai umat islam kita sudah diajarkan untuk selalu menjaga kebersihan. Selain menjaga kebersihan sebagai makhluk sosial juga harus menjaga hubungan baik antar sesama karyawan agar tercipta kedamaian dalam bekerja.

Sebagaimana firman Allah SWT. dalam Al-Qur'an surah Al-Hujarat: 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.”²¹

Dari ayat diatas mengajarkan agar bisa menjaga hubungan baik dengan saudara kita. Begitupun dalam bekerja menjaga hubungan baik antara para karyawan dapat membuat karyawan merasa betah dan akan menjalani pekerjaannya dengan baik. Dengan terciptanya lingkungan yang nyaman maka akan meningkatkan loyalitas seseorang .

¹⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 1 ed. (Depok: Rajawali Press, 2019), 192.

²⁰ Nafisah, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Konveksi Yolanda Collection Kudus),” 33.

²¹ Al-Qur'an, 49: 10.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Pewarnaan

Warna merupakan komponen penting yang dapat meningkatkan efisiensi kerja para karyawan. Selain itu warna yang digunakan juga dapat mempengaruhi psikis para pegawai, dengan begitu penggunaan warna yang tepat maka dapat memelihara kesenangan karyawan.

2. Kebersihan lingkungan

Kebersihan dinyatakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung, hal ini disebabkan apabila lingkungan yang dipakai bekerja itu kotor maka akan menyebabkan karyawan merasa terganggu parahnya hal ini dapat menurunkan rasa loyalitas.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini merupakan hal yang perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas misalnya untuk pegawai yang bekerja menggunakan ketelitian maka mereka sangat membutuhkan penerangan guna mempermudah pekerjaannya.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara juga dapat mempengaruhi lingkungan kerja hal ini karena apabila suasana udara di tempat kerja terasa segar maka akan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

5. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang yang dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Seseorang yang merasa terganggu maka akan menyebabkan hilangnya konsentrasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

6. Tata ruang

Tata ruang merupakan suatu pengaturan tempat yang dapat berdampak pada kenyamanan pegawai dikarenakan tata ruang yang rapi akan memberikan kesan luas dan juga bersih sehingga karyawan tidak akan merasa terganggu.²²

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito terdiri dari:

- 1) Pencahayaan, dimana pencahayaan mempunyai manfaat bagi karyawan dalam bekerja. Apabila pencahayaan kurang maka akan menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga dapat memperlambat kerja karyawan.

²² Nitisemito, *Manajemen Personalia*, 184.

- 2) Sirkulasi udara, sangat dibutuhkan karyawan karena dengan adanya sirkulasi udara yang bersih maka dapat menjaga kesehatan karyawan.
- 3) Dekorasi, memiliki peran penting dalam pengaturan tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya sehingga apabila dekorasi tidak sesuai maka akan mempengaruhi kerja karyawan.
- 4) Kebisingan, dalam bekerja kefokuskan menjadi peran utama akan tetapi jika terdapat bunyi yang tidak dikehendaki maka dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi.
- 5) Fasilitas, berkaitan dengan peralatan yang digunakan dalam mendukung kelancaran kerja.
- 6) Hubungan dengan kepemimpinan, dalam bekerja peran pemimpin menjadi pondasi awal hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian, penghargaan serta menghargai karyawan.
- 7) Hubungan sesama rekan kerja, dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik diantara rekan kerja.²³

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan yang mana dapat mempengaruhi emosi, kesehatan fisik dan mental seseorang. Menurut Robbins dan

²³ Ibid., 159.

Judge, stres adalah kondisi dinamis yang bertujuan untuk menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diharapkan yang mana hasilnya tidak pasti.²⁴

Menurut Siagian ketika stres seseorang tidak terkontrol maka dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk terlibat secara konstruktif dengan lingkungannya baik di tempat kerja maupun di tempat lain.²⁵ Sedangkan Handoko menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan tegang yang berdampak pada psikolog, proses berpikir dan keadaan yang dapat merugikan seseorang dalam menghadapi lingkungan.

b. Stres Kerja dalam Islam

Dalam menghadapi berbagai bentuk ujian yang diberikan Allah SWT pasti terdapat solusinya. Sebagaimana Allah SWT telah mengajarkan kepada umatnya agar tidak mudah putus asa dalam menghadapi masalah. Dalam Al-Qur'an Allah berfirman dalam surah Al-Baqarah: 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ
وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya : “Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan.

²⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 15.

²⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 300.

Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad) kabar gembira kepada orang-orang sabar.”²⁶

Ayat diatas menjelaskan apabila Allah memberikan cobaan maka Allah juga yang akan memberikan solusi jalan keluar. Berkaitan pada dunia kerja, munculnya berbagai macam ketakutan maupun tekanan dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Oleh karena itu pengelolaan stres sangat dibutuhkan agar tidak berdampak negatif. Berikut ini cara mengelola stres kerja yang diajarkan dalam islam antara lain: niat ikhlas, sabar dan shalat, bersyukur dan tawakal, serta berdoa dan berdzikir.²⁷

c. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang bisa mempengaruhi tingkat stres kerja:

1. Faktor Lingkungan

a. Ketidakpastian ekonomi

Seseorang yang mengalami keterpurukan ekonomi akan semakin khawatir terhadap kesehatannya.

b. Ketidakstabilan politik

Kondisi politik yang tidak menentu akan menimbulkan stres pada seseorang.

²⁶ Al-Qur'an, 2: 155.

²⁷ Amalia, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fairuz Group Wonorejo," *Skripsi* (Kudus: IAIN Kudus, 2020), 13-14.

c. Ketidakpastian teknologi

Meskipun canggihnya teknologi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, namun jika karyawan tidak memanfaatkannya secara optimal, maka hal ini dapat merugikan keterampilan dan pengalaman mereka.²⁸

2. Faktor Organisasi

a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas mencakup desain pekerjaan karyawan semacam otonomi, keberagaman tugas, serta tingkatan otomatisasi, keadaan kerja, serta tata letak fisik. Banyaknya pekerjaan seseorang akan berpotensi memunculkan stres kerja.

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran adalah tuntutan yang dibebankan pada karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka.

c. Tuntutan pribadi

Merupakan bentuk tekanan yang disebabkan oleh rekan kerja. Minimnya dorongan sosial dari pegawai lain dan buruknya hubungan antar pegawai dapat menjadi sumber stres.

²⁸ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 598.

d. Struktur organisasi

Terjadinya stres di tempat kerja juga dapat dipicu oleh struktur organisasi. Hal ini disebabkan oleh minimnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan tingginya peraturan yang ditetapkan.

e. Kepemimpinan organisasi

Stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam organisasi seperti gaya kepemimpinan otoriter dapat menimbulkan stres dalam pekerjaan.²⁹

3. Faktor Pribadi

Stres kerja juga dapat dipicu oleh keadaan pribadi seperti keluarga, ekonomi dan kepribadian.³⁰

d. Dimensi Dan Indikator Stres Kerja

Stres kerja yang merupakan kondisi ketidak seimbangan antara fisik dan psikis sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi karyawan. Pada stres kerja terdapat 3 dimensi seperti dijelaskan di bawah ini:

a. Gejala fisiologis

Dimana gejala ini berkaitan dengan aspek kesehatan dan medis seperti terciptanya perubahan dalam metabolisme, meningkatnya laju detak jantung, menimbulkan sakit kepala.

²⁹ Ibid., 588.

³⁰ Ibid., 599.

Biasanya gejala ini diakibatkan karena tuntutan yang penuh tekanan.

b. Gejala psikologis

Gejala ini berkaitan dengan pekerjaan, dimana hal ini dapat menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan dalam bekerja, kegelisahan, kecemasan, emosi yang tinggi, kebosanan serta penundaan.

c. Gejala perilaku

Gejala perilaku berkaitan dengan perubahan kebiasaan hidup seseorang.³¹ Dalam hal ini dapat dilihat dari perubahan produktivitas, ketidakhadiran dan pergantian staf.³²

Selain dimensi, terdapat indikator stres kerja yang digunakan untuk mengukur stres kerja seseorang. Berikut ini beberapa indikator stres kerja:

1. Tuntutan tugas biasanya dihubungkan dengan pekerjaan seseorang dalam perusahaan. contohnya keadaan kerja.
2. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang ditimbulkan karena adanya pekerjaan tertentu dalam perusahaan.
3. Tuntutan antar pribadi biasanya ditimbulkan dari rekan kerja sendiri. Contohnya rendahnya dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, adanya ketidakcocokan antara rekan.

³¹ Ibid., 597.

³² Astuti dkk., "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)," 203.

4. Struktur organisasi merupakan sebuah tuntutan untuk masuk dan terlibat dalam sebuah struktur organisasi suatu perusahaan.
5. Kepemimpinan organisasi merupakan dampak yang ditimbulkan dari gaya pemimpin dalam memimpin karyawan yang ada di suatu perusahaan.³³

e. Dampak Stres Kerja

Pada umumnya, stres kerja akan merugikan diri seorang karyawan dan juga perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini berakibat pada karyawan seperti berkurangnya semangat kerja, kegelisahan yang tinggi, ketidakpuasan dan lainnya. Selain itu, stres kerja juga dapat mengganggu kesehatan fisik, psikologi serta dapat mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan.³⁴

B. Kajian Pustaka

Penelitian yang peneliti lakukan ini tidak lepas dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|----|---|---|---|---|
| 1. | Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap | Sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai X, dan | Pada penelitian terdahulu menggunakan tambahan kepemimpinan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan |

³³ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*.

³⁴ Syabaniyah, "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Putraduta Buanasentosa." 17.

| No | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|----|--|---|---|---|
| | Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada, Ananda Fitriani Dewi, Purwita Sari dan Yuli Arnida Pohan, 2023 | loyalitas karyawan sebagai Y. | (X). | terhadap loyalitas pegawai. Lingkungan kerja secara positif mempengaruhi loyalitas pegawai. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. ³⁵ |
| 2. | Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Minanga Group, Erfin Mardalena, Dyah Ayu Putriani, Nourma Wulanda dan Bayu Yulianto, 2023 | Stres kerja sama-sama sebagai X dan loyalitas karyawan sebagai Y | Pada penelitian terdahulu terdapat tambahan variabel promosi jabatan sebagai variabel independen. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Promosi jabatan secara positif berpengaruh pada loyalitas karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Promosi jabatan dan stres kerja secara bersama mempengaruhi loyalitas karyawan. ³⁶ |
| 3. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan | Lingkungan kerja sama-sama menjadi X dan loyalitas karyawan menjadi Y | Pada penelitian terdahulu terdapat tambahan variabel X yaitu: gaya kepemimpinan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas karyawan secara positif. Motivasi dan |

³⁵ Ananda Fitriani Dewi, Purwita Sari, dan Yuli Arnida Yohan, "Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada," *Accumulated Journal*, Volume 5, Nomor 1, (2023), 95.

³⁶ Erfin Mardalena dkk., "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Minanga Group," *Jurnal Ekonomika*, Volume 16, Nomor 1, (2023), 61.

| No | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|----|---|--|---|--|
| | (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara), Dila Wulandari Batubara, 2023 | | dan motivasi. | lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara signifikan. Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama mempengaruhi loyalitas karyawan. ³⁷ |
| 4. | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex), Aji Eko Marwanto dan Wachid Hasyim, 2023. | Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan loyalitas karyawan sebagai variabel Y. | Pada penelitian sebelumnya terdapat tambahan X berupa kepemimpinan dan Y berupa motivasi. | Hasil pengujian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. ³⁸ |
| 5. | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja, Terhadap | Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai | Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat tambahan variabel | Hasil analisis menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap |

³⁷ Dila Wulandari Batubara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)," *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, Volume 1, Nomor 1, (2023), 304.

³⁸ Aji Eko Marwanto dan Wachid Hasyim, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)," *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, Volume 6, Nomor 1, (2023), 50.

| No | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|----|--|---|--|---|
| | Loyalitas Karyawan : Studi Pada YEC.CO.ID Yogyakarta, Jajuk Herawati Epsilandri Septiyarini dan Novia Tri Ratnasari, 2022. | variabel X dan loyalitas karyawan sebagai variabel Y. | kompensasi sebagai variabel independen. | variabel loyalitas karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. ³⁹ |
| 6. | Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan <i>Reward</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Gabri Indo Italy, Fabian Pratana dan Nana Sutisna, 2022. | Sama-sama menggunakan lingkungan dan stres sebagai X, dan variabel loyalitas karyawan sebagai Y | Pada penelitian yang telah dilakukan terdapat tambahan variabel <i>Reward</i> sebagai variabel independen. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Lingkungan berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan. Stres secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. <i>Reward</i> secara positif mempengaruhi loyalitas karyawan. Lingkungan, stres dan <i>reward</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. ⁴⁰ |
| 7. | Pengaruh | lingkungan | Pada penelitian | Hasil penelitian |

³⁹ Novia Tri Ratnasari, Jajuk Herawati, dan Epsilandri Septiyarini, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan," *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, Volume 4, Nomor 5, (2022), 1363.

⁴⁰ Fabian Pratana dan Nana Sutisna, "Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Reward Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Gabri Indo Italy," *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, Volume 2, Nomor 2, (2022): 8–9.

| No | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|----|--|---|--|---|
| | Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening, Salwa Urmila, Rayuwanto, 2022. | dan stres kerja sama-sama sebagai X dan loyalitas karyawan sebagai Y. | terdahulu terdapat tambahan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. | menunjukkan bahwa: Lingkungan dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berdampak pada loyalitas karyawan secara positif. ⁴¹ |
| 8. | Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Fatima Utama Magelang), | Sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai X dan loyalitas karyawan sebagai Y | Terdapat tambahan pengembangan karir, kompensasi dan motivasi sebagai X pada penelitian terdahulu. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pengembangan Karir, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengembangan karir, kompensasi, |

⁴¹ Urmila dan Rayuwanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening," 37.

| No | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|-----|---|---|--|--|
| | Arfani Syahrul Chodhari, 2022. | | | lingkungan kerja dan motivasi secara bersamaan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan. ⁴² |
| 9. | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit, Marhalinda dan Anisa Supiandini, 2022. | Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. | Penelitian sebelumnya terdapat tambahan variabel <i>work life balance</i> dan kompensasi sebagai variabel X. | Hasil menyatakan bahwa: <i>Work Life Balance</i> terbukti berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan Kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. <i>Work life balance</i> , lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. ⁴³ |
| 10. | Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. | Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. | Pada penelitian yang dilakukan terdapat tambahan variabel hubungan kerja dan pengembangan karir. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Hubungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap |

⁴² A S Chodhari, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Fatima Utama Magelang)" *Skripsi* (Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang, 2022), 64.

⁴³ Marhalinda Marhalinda dan Anisa Supiandini, "Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit," *Ikraith-Ekonomika*, Volume 5, Nomor 3, (2022), 106.

| No | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|-----|--|---|--|--|
| | Ananta Swasta Dana, Yulia Oktavia, 2022. | | | loyalitas karyawan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara positif. Hubungan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana. ⁴⁴ |
| 11. | Pengaruh Kepercayaan Dan Kemudahan Terhadap Loyalitas Konsumen Berbelanja di Shopee, Roudlotul Jannah, 2021. | Loyalitas digunakan sebagai variabel X | Pada penelitian terdahulu terdapat tambahan variabel kepercayaan dan kemudahan sebagai X | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepercayaan secara sendiri berpengaruh terhadap loyalitas konsumen. Kemudahan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas konsumen. Kepercayaan dan kemudahan secara bersamaan berpengaruh terhadap loyalitas konsumen. ⁴⁵ |
| 12. | Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan | Persamaan terletak pada variabel lingkungan sebagai X dan | Pada penelitian yang telah dilakukan terdapat tambahan | Hasil penelitian menunjukkan: Budaya organisasi secara positif mempengaruhi loyalitas karyawan. |

⁴⁴ Yulia Oktavia, "Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana," *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, (2022), 116.

⁴⁵ Roudlotul Jannah, "Pengaruh Kepercayaan Dan Kemudahan Terhadap Loyalitas Konsumen Berbelanja di Shoppe (Studi Kasus Santri di Pondok Pesantren Darussalam Bangunsari Ponorogo)" *Skripsi*, (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021), 57-60.

| No | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|-----|--|--|---|--|
| | Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia, Toni Yoyo dan Martha Anugrah April, 2021. | loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. | variabel independen yang digunakan yaitu budaya organisasi dan beban kerja. | Lingkungan dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. ⁴⁶ |
| 13. | Pengaruh Gaji Dan Pemimpin Yang Berkarisma Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun, Rafika Yuli Mustika, 2020 | Sama-sama menggunakan variabel loyalitas kerja sebagai variabel dependen. | Pada penelitian yang telah dilakukan menggunakan tambahan variabel gaji dan pemimpin yang berkarisma. | Hasil penelitian menyatakan bahwa: Gaji mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan. Pemimpin yang berkarisma berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara positif. Gaji dan pemimpin yang berkarisma secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. ⁴⁷ |
| 14. | Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas | Lingkungan kerja sama-sama dipakai sebagai variabel X dan loyalitas karyawan sebagai | Terdapat tambahan variabel kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel X pada penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rame <i>Café</i> Jimbaran |

⁴⁶ Toni Yoyo dan Marta Anugrah, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT . CLC Niaga Indonesia," *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, (2020), 175.

⁴⁷ Rafika Yuli Mustika, "Pengaruh Gaji Dan Pemimpin yang Berkarisma Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Gula rejo Agung Baru Madiun" *Skripsi*, (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), 69–73.

| No | Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|-----|---|--|---|---|
| | karyawan Pada Rame Cafe Jimbaran Seafood, I Putu Satya Swadarma, 2020. | variabel dependen. | sebelumnya. | Seafood. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Ramen Café Jimbaran Seafood. Lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Ramen Café Jimbaran Seafood. ⁴⁸ |
| 15. | Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Al-Mabrur Ponorogo, Anggita Nindy Destiantari, 2019 | lingkungan kerja dan stres kerja digunakan sebagai variabel X. | variabel X yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah kinerja karyawan. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Sters kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di BPRS Al-Mabrur. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Al-Mabrur Ponorogo. ⁴⁹ |

Berdasarkan keseluruhan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dengan penelitian sekarang dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dalam pembahasan. Persamaan dalam penelitian terletak pada pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan juga sama-sama membahas tentang

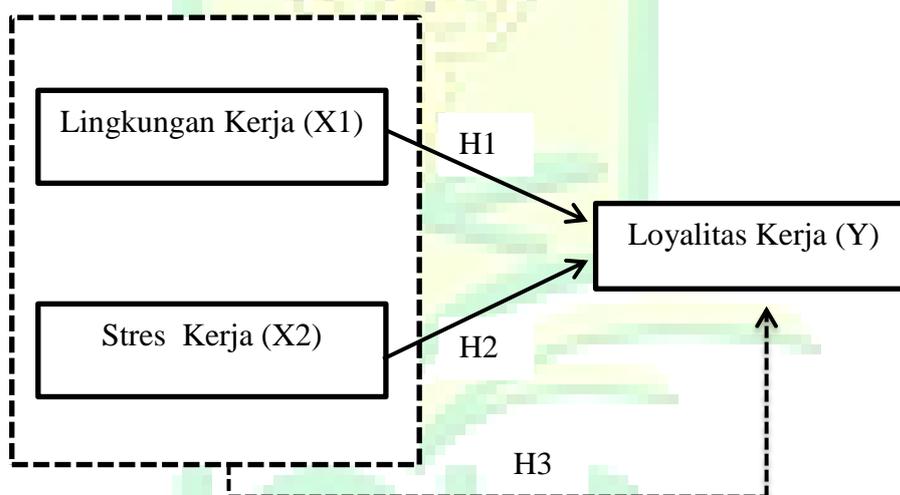
⁴⁸ Swadarma dan Netra, "Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas karyawan Pada Rame Cafe Jimbaran Seafood," 1755.

⁴⁹ Anggita Nindy Destiantari dkk., "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Al-Mabrur Ponorogo" *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 84-86.

loyalitas karyawan. Adapun perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah sampel, dan variabel yang digunakan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menurut Uma Sekaran yang dikutip Sugiyono merupakan suatu model yang menjelaskan tentang hubungan teori dengan berbagai faktor yang selama ini diakui sebagai persoalan yang penting.⁵⁰ Pada umumnya kerangka berpikir berguna untuk membangun suatu hipotesis dalam penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) dan satu variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi (loyalitas karyawan).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

—————> : Secara Parsial

- - - - -> : Secara Simultan

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, 21 ed. (Bandung: CV. Alfabeta, 2015).

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara mengenai permasalahan yang diteliti, yang mana telah diungkapkan sebagai kalimat pertanyaan.⁵¹ Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka berfikir diatas maka hipotesis statistika dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang?

Pada penelitian yang dilakukan Eko Marwanto dan Wachid Hasyim yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Penjalindo Nusantara (Metaflekt)” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT Penjalindo Nusantara.⁵² Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Dila Wulandari Batubara dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.⁵³ Dalam analisis di atas maka hipotesis penelitian yang digunakan sebagai berikut:

⁵¹ Ibid., 96.

⁵² Marwanto dan Hasyim, “Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex),” 50.

⁵³ Dila Wulandari Batubara, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara),” 304.

Ho₁ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

Ha₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang?

Pada pannelitian yang dilakukan Erfin Mardalena dan Bayu Yulianto dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Minanga Group” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Minanga Group.⁵⁴ Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Fabian Pratana dan Nuna Sutisna yang berjudul “ Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan *Reward* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Gabri Indo Italy” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Gabri Indo Italy.⁵⁵ Dari hasil analisa tersebut maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho₂ : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

Ha₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

⁵⁴ Mardalena dkk., “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Minanga Group,” 61.

⁵⁵ Pratana dan Sutisna, “Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Reward Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Gabri Indo Italy,” 9.

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang?

Dalam penelitian yang dilakukan Jajuk Herawati Epsilandri Septiyarinidan Novia Tri Ratnasari dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan: Studi Pada YEC.CO.ID Yogyakarta” menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan YEC.CO.ID Yogyakarta.⁵⁶ Sehingga dari hasil analisa di atas hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H_{03} : Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang
- H_{a3} : Ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang.

⁵⁶ Ratnasari, Herawati, dan Septyarini, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan,” 1363.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam arti sempit rancangan penelitian mengacu pada prosedur pengumpulan dan analisis data. Sedangkan di sisi lain rancangan penelitian diartikan sebagai penjabaran disetiap proses penelitian yang diawali dari penetapan tujuan hingga menganalisis data. Desain pada penelitian dirangkai supaya mempermudah proses pelaksanaan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menyajikan hasil penelitian berbentuk angka dan statistik.¹ Adapun dua variabel yang menyusun rancangan penelitian ini, yaitu variabel dependen dan variabel independen.²

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono adalah seluruh entitas yang sudah peneliti putuskan untuk dipelajari guna mengumpulkan data yang mana nantinya akan ditarik kesimpulan.³ Sedangkan menurut Y.W Best, variabel penelitian adalah segala kondisi yang ditinjau, dikontrol bahkan dimanipulasi oleh peneliti. Variabel dalam penelitian ini terbagi dalam dua macam, yaitu:

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, 2015, 352.

² Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 59.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, 2015.

- a. Variabel independen adalah suatu variabel yang berpotensi mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen.⁴
- b. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian karena dipengaruhi oleh adanya variabel bebas.⁵

Dalam penelitian ini loyalitas karyawan berperan sebagai variabel terikat, karena loyalitas bergantung pada faktor lain. Sedangkan lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berperan sebagai variabel independen karena mempengaruhi variabel dependen.

2. Definisi Operasional

Operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang cara mengukur suatu variabel. Informasi yang ada dalam operasional akan membantu peneliti dalam menyediakan data yang dibutuhkan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.⁶

Tabel 3.1
Definisi Operasional

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Sumber |
|----|------------------|---|---|----------------------------|
| 1. | Lingkungan Kerja | Lingkungan kerja merupakan situasi disekeliling karyawan yang berdampak dalam penyelesaian tugas yang | a. Sirkulasi udara b. Kebisingan c. Fasilitas yang disediakan d. Pencahayaan | Alex S. Nitisemito. (2019) |

⁴ Syafizal Helmi Situmorang dan Muslich Lufti, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, (Medan: USU Press, 2014).

⁵ Situmorang dan Lufti.

⁶ Beny Pasaribu dan dkk, *Metodologi Penelitian : Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Pertama (Tangerang: Media Edu Pustaka, 2022), 67.

| | | | | |
|----|--------------------|--|--|---|
| | | diberikan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan disesuaikan dengan kondisi di tempat penelitian. | | |
| 2. | Stres Kerja | Stres adalah keadaan untuk menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diharapkan yang mana hasilnya tidak pasti. | <ul style="list-style-type: none"> a. Tuntutan tugas b. Tuntutan pribadi c. Tuntutan peran | Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, (2013) |
| 3. | Loyalitas Karyawan | Loyalitas karyawan merupakan kepercayaan untuk melanjutkan dan mempertahankan pekerjaan yang dilakukannya. | <ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi b. Mempunyai inisiatif c. Rasa suka terhadap pekerjaan d. Peraturan merupakan nomor satu e. Hubungan antar pribadi | Ali Chaerudin, dkk. (2020) |

C. Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang digunakan

peneliti adalah di PT Sinar Asia Fortuna di Rembang atau lebih tepatnya di Desa Pancuran Kecamatan Sale Kabupaten Rembang.

Tabel 3.2
Tahap Penelitian

| No | Kegiatan | Tahun 2023 | | | Tahun 2024 | | |
|----|-------------------------------------|------------|-----|-----|------------|-----|-----|
| | | Sep | Okt | Nov | feb | Mar | Apr |
| 1 | Bimbingan Proposal | X | | | | | |
| 2 | Seminar proposal | | X | | | | |
| 3 | Pengumpulan data | | X | | | | |
| 4 | Pengolahan data | | | X | | | |
| 5 | Bimbingan penyusunan skripsi | | | | X | | |
| 6 | Penyerahan laporan hasil penelitian | | | | | X | |
| 7 | Skripsi | | | | | | X |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kawasan spekulasi dari suatu objek atau subjek dengan ciri dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.⁷ Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Sinar Asia Fortuna di Rembang yang berjumlah 110 anggota, terdiri dari 4 anggota perempuan dan 106 anggota laki-laki yang tersebar dalam 5 divisi yaitu divisi umum, divisi operasional, divisi administrasi, divisi *workshop* dan divisi keamanan.

Memilih karyawan tetap PT Sinar Asia Fortuna di Rembang sebagai responden dikarenakan peneliti merasa bahwa karyawan tetap lebih relevan dengan penelitian ini. Hal tersebut dilakukan karena karyawan

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, 117–18.

tetap akan selalu berhadapan dengan lingkungan kerja dan tugas yang diberikan perusahaan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian jumlah yang dimiliki oleh populasi. Roscoe dalam buku Sugiyono menyarankan ukuran sampel pada penelitian kuantitatif yang layak digunakan adalah 30 sampel.⁸ Teknik sampling yang digunakan peneliti yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari jumlah populasi dengan ketentuan tertentu.⁹ Adapun sampel yang dipakai dalam penelitian ini apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Telah menjadi karyawan tetap PT Sinar Asia Fortuna di Rembang.
- 2) Sudah bekerja disana minimal 10 tahun.

Berdasarkan kriteria yang telah disebutkan diatas maka jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 52 anggota yang terdiri dari 15 anggota dari divisi *workshop*, 10 anggota dari divisi administrasi, 15 anggota dari divisi operasional, 5 anggota dari divisi umum dan 7 anggota dari divisi keamanan.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis data primer.¹⁰

Dimana data berupa hasil dari jawaban kuesioner yang telah dikumpulkan secara langsung oleh peneliti guna menjawab tujuan dilakukannya penelitian.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Bandung: CV. Alfabeta, 2015), 131.

⁹ *Ibid.*, 124.

¹⁰ Hardani dan dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif, Pertama* (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu, 2022), 247.

Sumber data didapatkan dari kuesioner yang disebarakan kepada 52 karyawan tetap yang terbagi dari 5 divisi antara lain divisi *workshop* sebanyak 15 karyawan, divisi administrasi sebanyak 10 karyawan, divisi operasional sebanyak 15 karyawan, divisi umum sebanyak 5 karyawan dan divisi keamanan sebanyak 7 karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah strategi yang dilakukan oleh dalam mengumpulkan suatu data.¹¹ Metode pengumpulan data yang peneliti lakukan ialah dengan menyebarkan kuesioner yang di cetak secara *hard copy*. Lembar kuesioner berisi tentang pernyataan-pernyataan terkait variabel lingkungan kerja dengan 4 indikator yang digunakan, variabel stres kerja dengan 3 indikator dan variabel loyalitas karyawan menggunakan 5 indikator dengan masing-masing indikator mempunyai 2 pernyataan.

Penyebaran kuesioner dilaksanakan selama 5 hari kerja terhitung mulai tanggal 16-20 Oktober 2023. Penyerahan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mendatangi karyawan di tempat mereka bekerja. Dalam penyerahan kuesioner peneliti dipandu oleh salah satu karyawan dari divisi umum. Sebelumnya peneliti sudah diberikan rekap oleh perusahaan sesuai dengan kriteria yang peneliti terapkan. Waktu penyebaran kuesioner dimulai pada pukul 08.30 sampai pukul 15.30 WIB. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menunggu responden menjawab

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, 2015, 193.

kuesioner dan mengambil hasil kuesioner sehari setelah melakukan penyerahan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang disesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi pada sampel yang diamati.¹² Pada pengukuran skala penelitian yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* biasanya dipakai untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena. Variabel yang diukur nantinya akan dijabarkan menjadi indikator variabel menggunakan skala *likert*.¹³

Pada penelitian ini skala *likert* yang digunakan terdiri dari empat tingkatan jawaban, hal ini dikarenakan adanya modifikasi yang bertujuan untuk menghilangkan kekurangan yang terkandung dalam skala lima tingkat. Modifikasi skala ini menghilangkan jawaban ragu-ragu berdasarkan tiga alasan yaitu:

- a. Kategori ketiga (ragu-ragu) mempunyai arti ganda. Dimana biasanya diartikan belum mempunyai jawaban.
- b. Adanya jawaban di tengah dapat memicu seseorang menjawab ke tengah.
- c. Maksud memilih empat jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju.¹⁴

¹² Pasaribu dan dkk, *Metodologi Penelitian : Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, 12.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 19 ed. (Bandung: Alfabeta, 2013), 93.

¹⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi Offset, 1991), 19–20.

Tabel 3.3
Skala Likert

| Pilihan Jawaban | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Setuju (S) | 3 |
| Sangat Setuju (SS) | 4 |

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu pengukuran yang dapat memperlihatkan tingkat keabsahan suatu instrumen penelitian¹⁵ Pada pengujian validitas dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian tidak valid.¹⁶

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang berguna untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel.¹⁷ Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma^2}\right)$$

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, 2015, 172.

¹⁶ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS* (Bogor: Guepedia, 2021), 7–8.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, 2015, 173.

Dimana :

- r_{11} = Reliabilitas yang dicari
 n = Banyaknya pertanyaan yang diuji
 $\Sigma\sigma^2$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item
 σ^2 = Varian total

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Apabila diketahui nilai *alpha* (σ) > 60%, maka instrumen dapat dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai koefisien *alpha* (σ) < 60%, maka instrumen dikatakan tidak reliabel sehingga perlu dilakukan uji coba hingga memperoleh instrumen yang valid.¹⁸

I. Teknik Pengolahan dan Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistika inferensial. Statistika inferensial adalah metode statistika yang dipakai untuk memeriksa data sampel dan kemudia mengekstrapolasi hasilnya ke seluruh populasi.¹⁹

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis OLS.²⁰

¹⁸ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. oleh Abdau Qurani Habib (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2021), 107.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 148.

²⁰ Situmorang dan Lufti, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, 114.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah nilai sisa atau perbedaan penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan pemeriksaan *explore* dan menggunakan signifikansi pada kolom *Kolmogorov-smirnov*.²¹ Teknik analisisnya adalah:

- 1) Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika Jika nilai probability sig. 2 tailed $> 0,05$.
- 2) Jika nilai probability sig. 2 tailed $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.²²

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya varian dan ketidaksamaan residual antar observasi dalam model regresi.²³ Resiko terjadinya gejala heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat diagram *scatter plot*, dimana sumbu X adalah residual dan sumbu Y yang diharapkan. Syarat uji heteroskedastisitas adalah:

1. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu secara teratur, maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.

²¹ Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 114.

²² Nunung Ayu Sofiaty dan dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Universitas Indonesia, 2022), 235.

²³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010), 139.

2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di bawah dan atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.²⁴

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah ada keterikatan antara unsur-unsur data yang diperiksa dan di evaluasi berdasarkan ruang atau waktu. Teknik yang selalu digunakan dalam penelitian adalah uji *Durbin-Watson* (DW) yang mempunyai rumus $du < DW < 4 - du$. Dengan nilai sig 5% dan k (variabel bebas) serta N (banyaknya sampel) maka untuk memperoleh nilai du dapat melihat tabel Durbin Watson.²⁵

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah ada korelasi antara variabel bebas. Dalam menemukan ada tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi maka dapat dilakukan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance inflation factor*).²⁶ Dengan syarat pengambilan keputusan apabila nilai VIF di ketahui lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas. Regresi yang baik seharusnya apabila tidak terdapat gejala multikolinieritas.²⁷

²⁴ Azuar Juliandi dan dkk, *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS* (Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Ahqli, 2016), 56.

²⁵ Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 134.

²⁶ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*, 105.

²⁷ Danang Sunyoto, *Praktik SPSS* (Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2011), 110.

2. Analisis regresi linier berganda

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan dan secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan. Rumus analisis ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + error$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X_1 dan X_2 = variabel independen

a = konstanta

b_1b_2 = koefisien regresi nilai variabel independen²⁸

3. Uji hipotesis

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen.

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t yang dihitung dengan t yang terdapat pada tabel. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05 maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya variabel bebas mempengaruhi secara positif terhadap variabel terikat.²⁹

²⁸ Kadir, *Statistika* (Jakarta: PT Rosemata Sampurna, 2010), 133.

²⁹ Sofiati dan dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis*, 238.

b. Uji F

Uji simultan (F) bertujuan untuk memutuskan apakah semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen.³⁰ Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.³¹

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sering dilambangkan dengan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai *R squared* berkisar 0 sampai 1 semakin mendekati angka satu, maka semakin baik model yang dikeluarkan.³²

³⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Update PLS (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 22.

³¹ Lailatus Sa'adah, *Statistik Inferensial* (Jombang: Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021), 32.

³² Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*, 97.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT Sinar Asia Fortuna

Berawal dari kebutuhan batu kapur untuk mendukung industri kertas dalam negeri yang masih bergantung pada negara lain sebelum tahun 1994. Perusahaan Sinar Mas Group khususnya PT Tjiwi Kimia di Sidoarjo membuat keputusan untuk melakukan uji coba memanfaatkan batu kapur lokal hal ini dilakukan agar industri kertas tidak bergantung pada negara lain.¹

Pada tahun 1994, perusahaan melakukan pengujian batu kapur dari berbagai tempat seperti Pegunungan Kapur di Malang, Pegunungan Tulungagung, Pegunungan Apur Paciran dan Pegunungan Kapur Kendeng yang berada di Rembang Jawa Tengah. Dari banyaknya tempat diatas berdasarkan pertimbangan kualitas batuan, deposit batuan, keekonomian, sosial masyarakat, dukungan pemerintah dan jaringan infrastruktur maka lokasi yang paling memenuhi adalah di pegunungan kapur kendeng lebih tepatnya di Desa Tahunan Kecamatan Sale Kabupaten Rembang.²

Setelah penetapan lokasi tepatnya pada tanggal 8 oktober 1994 merupakan hari dimana didirikannya PT Sinar Asia Fortuna. Pada tanggal 12 Mei 1995 PT SAF telah resmi melakukan pembangunan batu kapur.³

¹ Asih Winarsih, "Company Profil PT. Sinar Asia Fortuna Penambangan Batu Kapur Dan Perdagangan Umum" (PT. Sinar Asia Fortuna, 2023), 2.

² Ibid., 2.

³ Ibid., 2.

PT Sinar Asia Fortuna atau sering dikenal PT SAF sendiri merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri penambangan batu gamping.⁴

2. Visi Misi PT Sinar Asia Fortuna

- a. Memajukan dan memanfaatkan produksi dalam negeri untuk mensejahterkan masyarakat dan mendukung devisa negara.
- b. Mendayagunakan alam dengan tetap menjaga dan melestarikan lingkungan.⁵

3. Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dan tujuan didirikannya PT Sinar Asia Fortuna adalah sebagai berikut:

- a. Berusaha dalam bidang perdagangan umum, pengangkutan, perindustrian, pertambangan, peternakan, perikanan, perkebunan, perhutanan, perbengkelan dan jasa (kecuali jasa bidang hukum).
- b. Berusaha dengan mendirikan pabrik bahan-bahan kimia atau sejenisnya.
- c. Berusaha dibidang penyalur/distributor.⁶

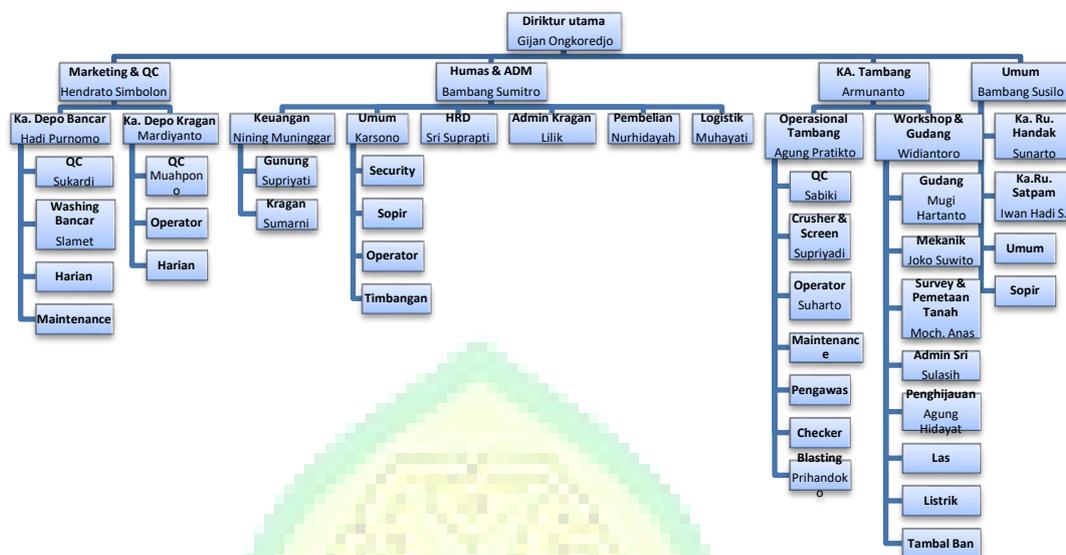
4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada PT Sinar Asia Fortuna dapat dilihat pada bagan di bawah ini:

⁴ Zindu Khujista Ezid Bakhsindha dkk., "Analisis Studi Kelayakan Ekonomi Penambangan Batugamping Di PT. Sinar Asia Fortuna Desa Tahunan Kecamatan Sale Kabupaten Rembang Provinsi Jawa Tengah," *Mining Insight*, Volume 1, Nomor 11, (2020): 113–114.

⁵ Winarsih, "Company Profil PT. Sinar Asia Fortuna Penambangan Batu Kapur Dan Perdagangan Umum," 3.

⁶ Ibid., 4.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Sinar Asia Fortuna

B. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

1. Validitas

Validitas adalah suatu pengukuran yang dapat memperlihatkan tingkat keabsahan suatu instrumen penelitian.⁷ Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 52 responden. Sedangkan untuk pertanyaan yang digunakan sebanyak 24 pertanyaan, dimana terdapat 8 pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dengan indikator sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas yang tersedia serta pencahayaan.

Pada variabel stres kerja terdapat 6 pertanyaan dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi. Variabel loyalitas karyawan terdapat 10 pertanyaan dengan indikator yang digunakan adalah taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, rasa memiliki,

⁷ Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*, 7–8.

hubungan antar pribadi, dan rasa suka terhadap pekerjaan. Dimana pada setiap indikator diwakili dengan 2 pertanyaan.

Penentuan pengujian dapat dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan nilai signifikansi yang digunakan adalah 5%. Sedangkan nilai *degree of freedom* (df) dapat diperoleh dari $n-2$. Sehingga dapat diketahui dengan nilai sampel (n) = 52, maka nilai df adalah $n-2=52-2=50$. Dengan $df=50$ dan $\alpha = 5\% = 0,05$ maka dapat diketahui nilai $r_{tabel} = 0,2732$.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja | 1 | 0,801 | 0,2732 | Valid |
| | 2 | 0,829 | 0,2732 | Valid |
| | 3 | 0,857 | 0,2732 | Valid |
| | 4 | 0,752 | 0,2732 | Valid |
| | 5 | 0,662 | 0,2732 | Valid |
| | 6 | 0,728 | 0,2732 | Valid |
| | 7 | 0,736 | 0,2732 | Valid |
| | 8 | 0,658 | 0,2732 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------|------------|----------|---------|------------|
| Stres Kerja | 1 | 0,674 | 0,2732 | Valid |
| | 2 | 0,751 | 0,2732 | Valid |
| | 3 | 0,761 | 0,2732 | Valid |
| | 4 | 0,728 | 0,2732 | Valid |
| | 5 | 0,719 | 0,2732 | Valid |
| | 6 | 0,417 | 0,2732 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari ke enam pernyataan pada variabel stres kerja dinyatakan valid hal ini karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|------------|----------|---------|------------|
| Loyalitas Karyawan | 1 | 0,849 | 0,2732 | Valid |
| | 2 | 0,84 | 0,2732 | Valid |
| | 3 | 0,672 | 0,2732 | Valid |
| | 4 | 0,785 | 0,2732 | Valid |
| | 5 | 0,665 | 0,2732 | Valid |
| | 6 | 0,745 | 0,2732 | Valid |
| | 7 | 0,706 | 0,2732 | Valid |
| | 8 | 0,811 | 0,2732 | Valid |
| | 9 | 0,764 | 0,2732 | Valid |
| | 10 | 0,847 | 0,2732 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dapat dilihat pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua pertanyaan mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, artinya instrumen validitas menunjukkan bahwa pertanyaan dapat dikatakan valid. Data valid artinya adanya kesesuaian antara data yang diperoleh peneliti dengan fenomena sesungguhnya di lapangan.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah data dinyatakan valid dari uji validitas instrumen. Untuk melihat apakah instrumen penelitian ini bersifat reliabel atau tidak maka dapat dilihat dari besaran nilai *cronbach's alpha*.⁸ Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> | <i>Cross of value</i> | Keterangan |
|--------------------|-------------------------|-------------------|-----------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,890 | 8 | 0,6 | Reliabel |
| Stres Kerja | 0,764 | 6 | 0,6 | Reliabel |
| Loyalitas Karyawan | 0,922 | 10 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Hasil olah data SPSS 2023

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,890, variabel stres kerja sebesar 0,764 dan variabel loyalitas karyawan sebesar 0,922. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian bersifat reliabel.

C. Hasil Pengujian Deskriptif

Responden pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT Sinar Asia Fortuna yang mengisi kuesioner. Data yang diperlukan dalam penelitian sebanyak 52 karyawan. Data yang telah terkumpul kemudian diklarifikasikan menjadi 2 tingkatan yaitu jenis kelamin dan bidang pekerjaan. Pengujian ini

⁸ Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 107.

dilakukan untuk mengkarakterisasi situasi responden yang berguna mempermudah peneliti untuk pengumpulan informasi dan pemahaman hasil penelitian.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data mengenai jenis kelamin karyawan PT Sinar Asia Fortuna yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| JENIS KELAMIN | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 48 | 92,3 | 92,3 | 92,3 |
| | Perempuan | 4 | 7,7 | 7,7 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 52 karyawan yang dijadikan responden diketahui sebanyak 48 karyawan yang setara dengan 92,3% dijawab oleh karyawan laki-laki. Sedangkan sisanya sebanyak 7,7% atau setara dengan 4 orang di jawab oleh karyawan perempuan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian adalah laki-laki.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Adapun data mengenai bidang pekerjaan pada karyawan PT. Sinar Asia Fortuna dikelompokkan menjadi lima Divisi yaitu dari Divisi Umum, Divisi Keamanan, Divisi Operasional, Divisi Administrasi dan

Devisi *Workshop*. Berikut data mengenai devisi karyawan yang diambil sebagai responden.

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Devisi Kerja

| DEVISI | | | | | |
|--------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Umum | 5 | 9,6 | 9,6 | 9,6 |
| | Keamanan | 7 | 13,5 | 13,5 | 23,1 |
| | Operasional | 15 | 28,8 | 28,8 | 51,9 |
| | Admin | 10 | 19,2 | 19,2 | 71,2 |
| | Workshop | 15 | 28,8 | 28,8 | 100,0 |
| | Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden berasal dari devisi yang berbeda. Dimana pada Devisi Umum terdapat 5 responden atau 9,6%, dari Devisi Keamanan terdapat 13,5% atau sekitar 7 responden, pada Devisi Operasional terdapat 28,8% atau sekitar 15 responden dan pada Devisi Administrasi terdapat 19,2% atau sekitar 10 responden, serta Devisi *Workshop* terdapat 28,8% atau sekitar 15 responden.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah residual yang di peroleh dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak.⁹ Pada pengujian *Kolmogrov-Smirnov* apabila sampel berukuran

⁹ Machali, 114.

< 80 dan tidak berdistribusi normal lebih baik menggunakan metode *exact* karena bisa mendapatkan nilai p-value yang akurat.¹⁰ Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 52 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,15471984 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,130 |
| | Positive | 0,130 |
| | Negative | -0,075 |
| Test Statistic | | 0,130 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,029 ^c |
| Exact Sig. (2-tailed) | | 0,317 |
| Point Probability | | 0,000 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: hasil olah SPSS 2023

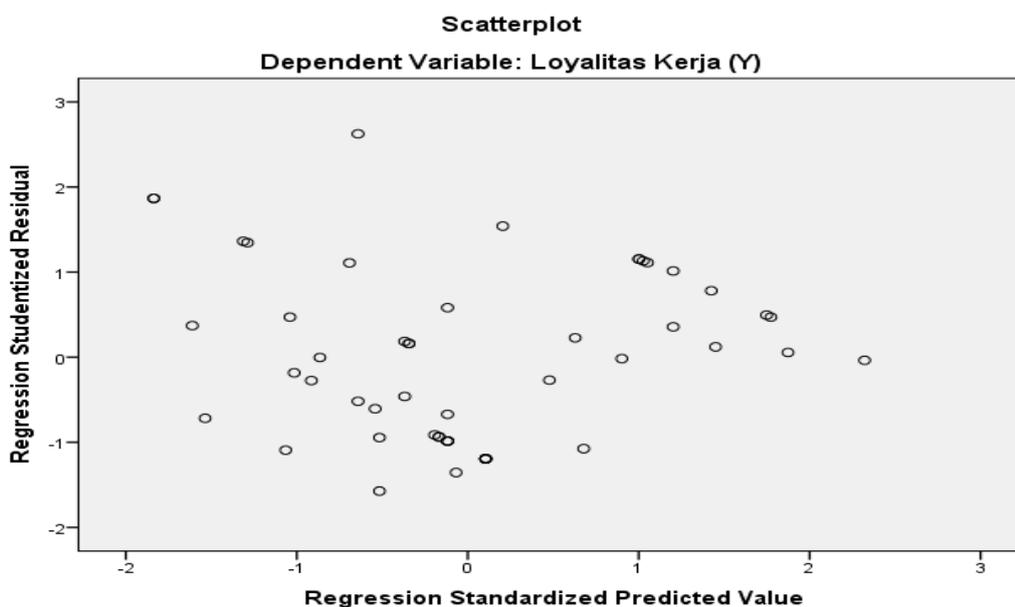
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7 diketahui besarnya nilai *exact sig. 2-tailed* pada uji ini adalah 0,317 artinya nilai sig 0,316 > 0,05. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Kealitan model regresi pada dasarnya ditentukan oleh tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya

¹⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, edisi 9 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 40.

gejala heteroskedastisitas maka dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*. Gambar di bawah menunjukkan hasil uji penelitian ini:



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 2023

Berdasarkan pada gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya titik-titik menyebar di antara sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

c. Uji Autokolerasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk memastikan ada atau tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang terdapat pada model perkiraan dengan perubahan waktu.¹¹ Hasil uji autokolerasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹¹ Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 134.

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|--|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | 0,674 ^a | 0,454 | 0,431 | 3,218 | 1,848 |
| a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja | | | | | |
| b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan | | | | | |

Sumber: hasil olah SPSS, 2023

Apabila kita lihat pada tabel 4.8 maka dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,848. Sedangkan untuk nilai *dU* dari $n = 52$, $k = 2$, $\alpha = 5\%$ adalah 1,6334 dan untuk nilai $4-dU$ sendiri adalah 2,3666. Nilai tersebut diperoleh dari hasil $4 - 1,6334 = 2,3666$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai $dU < d < 4-dU$, artinya tidak terdapat autokorelasi atau tidak ada hubungan antar variabel satu dengan lainnya.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen atau variabel bebas.¹² Dalam uji multikolinieritas regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya gejala multikolinieritas. Untuk memastikannya dapat diketahui dari VIF. Apabila skor VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut.

¹² Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*, 105.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Lingkungan kerja | 0,732 | 1,366 |
| | Stres kerja | 0,732 | 1,366 |

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber: Olah data SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.9 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai nilai VIF sebesar 1,366, yang artinya nilai VIF $1,366 < 10$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel independen tidak terjadi hubungan multikolinieritas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memutuskan bagaimana hubungan variabel independen dengan variabel dependen, serta untuk mengetahui variabel apa yang paling mendominasi variabel dependen.¹³ Tabel di bawah ini menunjukkan hasil analisis pada regresi linier dalam penelitian ini.

¹³ Kadir, *Statistika*, 133.

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 11,864 | 3,956 | | 2,999 | 0,007 |
| Total_X1 | 0,243 | 0,108 | 0,357 | 2,259 | 0,035 |
| Total_X2 | 0,823 | 0,243 | 0,535 | 3,382 | 0,003 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: hasil olah SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,864 + 0,243X_1 + 0,823X_2 + error$$

- a. Nilai konstanta bernilai positif yaitu 11,864 yang mana menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) sebesar 0, maka nilai loyalitas karyawan sebesar 11,864.
- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai 0,243 dan positif hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat penambahan sebesar 1% nilai variabel lingkungan kerja (X_1) maka partisipasi loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,243.
- c. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja bernilai 0,823 dan positif hal ini apabila terdapat penambahan sebesar 1% nilai variabel stres kerja (X_2) maka partisipasi loyalitas karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,823.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah pengukuran efektivitas koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk melihat apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dasar penarikan kesimpulan pada uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi dan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .¹⁴ Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

- 1) Hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.10 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja adalah sebesar 0,035 dan t_{hitung} sebesar 2,259. Karena nilai sig 0,035 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,259 > t_{tabel} 2,009. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

- 2) Hasil uji t variabel stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.10 memperlihatkan bahwa nilai t_{tabel} sebesar 3,382 dan nilai sig 0,003. Oleh karena nilai sig. 0,003 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,382 > t_{tabel} 2,009. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{o2} ditolak artinya terdapat pengaruh positif

¹⁴ Sofiati dan dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis*, 238.

dan signifikan pada variabel stres kerja terhadap loyalitas karyawan.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Dalam uji F dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Artinya variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.¹⁵ Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11
Uji F Pada X_1 dan X_2 Terhadap Y

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 415,818 | 2 | 207,909 | 19,852 | 0,000 ^b |
| | Residual | 513,163 | 49 | 10,473 | | |
| | Total | 928,981 | 51 | | | |
| a. Dependent Variable: Total_Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 | | | | | | |

Sumber: hasil olah data SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 19,852 > nilai F_{tabel} 3,18. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y).

¹⁵ Sa'adah, *Statistik Inferensial*, 32.

c. Uji Koefisien Determinasi

Bertujuan untuk melihat proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).¹⁶ Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,669 ^a | 0,448 | 0,425 | 3,236 |
| a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 | | | | |

Sumber: hasil olah data SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,448. Hal ini mengandung arti bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 44,8% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

E. Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

Dari hasil uji t yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,259 > 2,009$ dan nilai sig $0,035 < 0,05$ yang mana dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima artinya variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. Hal tersebut juga di buktikan oleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,243 yang

¹⁶ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*, 97.

bertanda positif. Dimana apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1% maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,243. Berikut ini adalah tabel jawaban responden:

Tabel 4.13
Deskripsi Jawaban Responden Pada Indikator Lingkungan Kerja

| No | Indikator | Pernyataan | SS | S | ST | STS | Rata-rata |
|--------------|---------------------------|---|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
| 1 | Sirkulasi udara | a. Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik | 7 | 17 | 19 | 9 | 13 |
| | | b. Suhu udara di tempat kerja baik | 3 | 22 | 18 | 9 | 13 |
| 2 | Kebisingan | a. Kebisingan suara di tempat kerja tidak mempengaruhi kerja saya | 6 | 27 | 8 | 11 | 13 |
| | | b. Kebisingan kendaraan tidak mengganggu saya dalam bekerja | 7 | 31 | 13 | 1 | 13 |
| 3 | Fasilitas yang disediakan | a. Sarana di tempat kerja memadai | 6 | 32 | 11 | 3 | 13 |
| | | b. Prasarana yang tersedia di tempat kerja memadai | 8 | 31 | 13 | 0 | 13 |
| 4 | Pencahayaannya | a. Pencahayaannya di tempat kerja telah sesuai | 11 | 33 | 5 | 3 | 13 |
| | | b. Pencahayaannya di tempat kerja tidak mengganggu penglihatan | 8 | 35 | 9 | 0 | 13 |
| Total | | | 56 | 228 | 96 | 42 | 104 |

Sumber: Hasil olah data peneliti

Berdasarkan deskripsi jawaban kuesioner di atas dapat dilihat bahwa dari semua indikator yang meliputi sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas yang disediakan dan pencahayaan menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 284. Hal ini memperkuat hasil uji t bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang.

Namun dalam deskripsi jawaban pada indikator sirkulasi udara menunjukkan bahwa jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju lebih tinggi dibandingkan dengan jawaban setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 55. Oleh karena itu, PT Sinar Asia Fortuna di Rembang diharapkan untuk lebih memperhatikan sirkulasi udara di tempat kerja seperti membuat taman dan menanam pohon di sekitar tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Nitisemito. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dila Wulandari Batubara “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)” yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹⁷

2. Pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

Berdasarkan hasil uji parsial stres kerja, dapat dilihat bahwa nilai sig $0,003 < 0,05$ sedangkan untuk nilai $t_{hitung} 3,383 > t_{tabel} 2,009$ maka dapat

¹⁷ Batubara, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara),” 2023, 304.

ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya stres kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Keadaan ini juga dibuktikan oleh hasil koefisien regresi pada stres kerja sebesar 0,823 dan positif, artinya apabila stres kerja meningkat sebanyak 1% maka loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang akan meningkat sebesar 0,823. Berikut ini tabel deskripsi jawaban responden:

Tabel 4. 14
Deskripsi Jawaban Responden Pada Indikator Stres Kerja

| No | Indikator | Pernyataan | SS | S | ST | STS | Rata-rata |
|----|------------------|---|----|----|----|-----|-----------|
| 1 | Tuntutan tugas | a. Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan cukup | 12 | 34 | 0 | 1 | 13 |
| | | b. Saya merasa terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terasa adil | 8 | 31 | 11 | 2 | 13 |
| 2 | Tuntutan pribadi | a. Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan sesuai job deskription | 7 | 35 | 10 | 0 | 13 |
| | | b. Saya sangat nyaman dengan peran yang diberikan karena sesuai dengan minat dan bakat saya | 13 | 31 | 8 | 0 | 13 |

| | | | | | | | |
|--------------|----------------|---|-----------|------------|-----------|----------|-----------|
| 3 | Tuntutan peran | a. Dukungan yang diberikan rekan kerja membuat saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas | 10 | 33 | 8 | 1 | 13 |
| | | b. Saya tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan masalah dengan rekan kerja | 18 | 31 | 3 | 0 | 13 |
| Total | | | 73 | 195 | 40 | 4 | 78 |

Sumber: hasil olah data peneliti

Berdasarkan deskripsi jawaban diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju dan setuju pada semua indikator stres kerja mencakup tuntutan tugas, pribadi dan tuntutan peran adalah 262. Hal ini dapat memperkuat hasil penelitian mengenai stres kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. Akan tetapi pada indikator tuntutan peran memiliki nilai tertinggi yaitu 92, maka dari itu sebaiknya perusahaan agar tetap mempertahankan peran karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins, penelitian yang telah dilakukan oleh Dyah Ayu Putriani, Nourma Wulanda dan Bayu Yulianto “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Minanga Group” yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹⁸ Hasil penelitian Fabian Pratana dan Nuna Sutisna “ Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan *Reward* Terhadap Loyalitas Karyawan

¹⁸ Mardalena dkk., “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Minanga Group,” 61.

Pada PT Gabri Indo Italy” yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Gabri Indo Italy.¹⁹

3. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. Hal ini dibuktikan pada uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $19,852 > F_{tabel}$ 3,18, hal tersebut juga diperkuat oleh jawaban responden pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 15
Deskripsi Jawaban Responden Pada Indikator Loyalitas Karyawan

| No | Indikator | Pernyataan | SS | S | ST | STS | Rata-rata |
|----|--|---|----|----|----|-----|-----------|
| 1 | Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi | a. Saya mematuhi setiap peraturan yang ada di kantor | 18 | 33 | 1 | 0 | 13 |
| | | b. Saya senantiasa menaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 17 | 32 | 2 | 1 | 13 |
| 2 | Mempunyai inisiatif | a. Saya selalu menjaga dan merawat segala fasilitas yang saya gunakan di perusahaan | 20 | 31 | 0 | 1 | 13 |

¹⁹ Pratana dan Sutisna, “Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Reward Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Gabri Indo Italy,” 9.

| | | | | | | | |
|---|--------------------------------|---|----|----|---|---|----|
| | | b. Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya | 23 | 26 | 3 | 0 | 13 |
| 3 | Rasa suka terhadap pekerjaan | a. Saya akan menjaga perusahaan dari hal-hal yang merugikan | 27 | 24 | 1 | 0 | 13 |
| | | b. Saya selalu bersikap sopan untuk menjaga citra perusahaan | 16 | 35 | 1 | 0 | 13 |
| 4 | Peraturan merupakan nomor satu | a. Saya selalu berusaha mempunyai hubungan sosial yang baik dengan sesama rekan kerja | 21 | 30 | 1 | 0 | 13 |
| | | b. Saya selalu berusaha mempunyai hubungan yang baik dengan atasan saya. | 14 | 37 | 1 | 0 | 13 |
| 5 | Hubungan antar pribadi | a. Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian yang saya miliki untuk kemajuan perusahaan | 27 | 23 | 2 | 0 | 13 |

| | | | | | | |
|--------------|---|------------|------------|-----------|----------|------------|
| | b. Setiap pekerjaan yang diberikan selalu saya kerjakan dengan senang hati. | 18 | 30 | 4 | 0 | 13 |
| Total | | 104 | 295 | 15 | 3 | 130 |

Sumber: Hasil olah data peneliti

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel loyalitas karyawan membuktikan banyaknya responden yang menjawab setuju dan sangat setuju pada semua indikator meliputi memiliki rasa tanggung jawab, mempunyai inisiatif, rasa suka terhadap pekerjaan dan lainnya adalah sebesar 399. Namun pada indikator hubungan antar pribadi mempunyai nilai terendah yaitu 98, sehingga perusahaan diharapkan untuk dapat mempertahankan loyalitas karyawan khususnya pada hubungan antar pribadi sehingga lingkungan kerja dan stres kerja dapat meningkat.

Sementara itu, hasil uji determinasi pada tabel 4.14 menunjukkan nilai *R Square* adalah 0,448 artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 44,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Chaerudin. Penelitian yang telah dilakukan oleh Jajuk Herawati Epsilandri Septiyarini dan Novia Tri Ratnasari yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.²⁰

²⁰ Ratnasari, Herawati, dan Septiyarini, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan," 1363.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai variabel lingkungan kerja dan stres kerja yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang,

Hasil analisis menunjukkan bahwa H_{a1} yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang diterima. Sehingga dapat disimpulkan jika lingkungan kerja ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,259 lebih dari 2,009 sehingga H_{o1} ditolak yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang.

2. Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang, hasil analisis menyatakan bahwa nilai t_{hitung} 3,382 lebih dari 2,009 artinya H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan apabila stres kerja ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Nilai koefisien stres kerja sebesar 0,823 hal tersebut memperlihatkan bahwa naik turunnya stres kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

3. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $19,852 > F_{tabel}$ $3,18$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna. Hal tersebut diperkuat oleh jumlah jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 399. Sedangkan nilai *R Square* adalah 0,448 artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 44,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan PT Sinar Asia Fortuna

Dari penelitian yang telah dilakukan ternyata lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu diharapkan PT Sinar Asia Fortuna untuk dapat mengevaluasi dan melakukan implementasi yang lebih maksimal dalam menjaga lingkungan kerja dan stres kerja karena dengan meningkatnya lingkungan kerja dan stres kerja maka loyalitas karyawan pada perusahaan juga akan meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian dan juga menggunakan metode-metode lainnya sehingga berbagai permasalahan khususnya oyalitas karyawan pada PT Sinar Asia Fortuna di Rembang dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, 2: 155.
Al-Qur'an, 9: 105.
Al-Qur'an, 16: 97.
Al-Qur'an, 49: 10.
Al-Qur'an, 51: 56.
- Amalia. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fairuz Group Wonorejo." IAIN Kudus, 2020.
- Amin, Ahmad, R Andy Erwin Wijaya, dan Hendro Purnomo. "Estimasi Sumber Daya Batu Gamping Menggunakan Metode Penampang Tegak Pada Tambang Quarry Di PT . Sinar Asia Fortuna Kabupaten Rembang Jawa Tengah." *Mining Insight* 01, no. 01 (2020): 1–10.
- Antok, Dodik. *Wawancara*, 27 Juni 2023.
- Astuti, Dwi, Hanna Luthfiana, Nanda Hanifah Putri, dan Nazwa Shyreen Alieviandy. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurna Ilmu Manajemen Terapan* 4, no. 2 (2022): 199–214.
- Aziz, Rivai, dan Dwi Setya Nugrahini. "Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun." *Journal of Economics and Business Research* 2, no. 1 (2022): 1–22.
- Bakhsindha, Zindu Khujista Ezid, R. Andy Erwin Wijaya, Faisol Mukarrom, dan Hidayatullah Sidiq. "Analisis Studi Kelayakan Ekonomi Penambangan Batugamping Di PT. Sinar Asia Fortuna Desa Tahunan Kecamatan Sale Kabupaten Rembang Provinsi Jawa Tengah." *Mining Insight* 1, no. 11 (2020): 113–21.
- Batubara, Dila Wulandari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)." *Journal of Creative Student Research (JCSR)* 1, no. 1 (2023): 286–306.
- Batubara, Dita Wulandari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)." *Journal of Creative Student Research (JCSR)* 1, no. 1 (2023): 286–306.
- Chaerudin, Ali, Intan Hartaningtyas Rani, dan Velma Alicia. *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Disunting oleh Sheilla Mareta Subakti. Pertama. Sukabumi, Jawa Barat: CV Jejak, Anggota IKAPI, 2020.

- Chodhari, A S. “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Fatima Utama Magelang),” 2022.
- Citra, Lola Melino, dan Muhammad Fahmi. “Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 214–25.
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Bogor: Guepedia, 2021.
- Destiantari, Anggita Nindy, Mansur Azis, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi, dan D A N Bisnis. “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Al-Mabrur Ponorogo.” IAIN Ponorogo, 2019.
- Dewi, Ananda Fitriani, Purwita Sari, dan Yuli Arnida Yohan. “The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Loyalty in Dompot Dhuafa Waspada.” *Accumulated Journal* 5, no. 1 (2023): 82–96.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Update PLS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset, 1991.
- Handayani, Novia Dwi. “Pengaruh Tanggung Jawab, Kompensasi Dan Inisiatif Terhadap Loyalitas Kerja Pada CV Anugerah Tekniktama Sidoarjo.” STIE Mahardika, 2020.
- Hardani, dan dkk. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Pertama. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu, 2022.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Juliandi, Azuar, dan dkk. *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Ahqli, 2016.
- Juwadi. *Wawancara*, 27 Juni 2023.
- Kadir. *Statistika*. Jakarta: PT Rosemata Sampurna, 2010.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. 1 ed. Depok: Rajawali Press, 2019.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Disunting oleh Abdau Qurani Habib. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Mardalena, Erfan, Dyah Ayu Putriani, Nourma Wulanda, dan Bayu Yulianto. “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

- Karyawan PT.. Minanga Group.” *Jurnal Ekonomika* 16, no. 1 (2023): 50–63.
- Marhalinda, Marhalinda, dan Anisa Supiandini. “Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit.” *Ikraith-Ekonomika* 5, no. 3 (2022): 98–107.
- Marwanto, Aji Eko, dan Wachid Hasyim. “Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex).” *Jurnal Ikraith-Ekonomika* 6, no. 1 (2023): 44–51.
- Nafisah, Alya. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Konveksi Yolanda Collection Kudus).” IAIN Kudus, 2022.
- Naufalia, Shohibatun, Didit Darmawan, Jahroni Jahroni, Tri Seno Anjanarko, Misbachul Munir, dan Samsul Arifin. “Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.” *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 2, no. 4 (2022): 114–20.
- Nisa, Khatimatun, Rooswita Sintia Dewi, dan Dwi Nur Rachmah. “Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Office PT. Antang Gunung Meratus.” *Jurnal Kognisia* 3, no. 1 (2020): 140–45.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. 7 ed. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2019.
- Nurhidayati, Maulida, dan Junita Anggraini. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Di Kabupaten Jombang.” *Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2021): 1–13.
- Nurhidayati, Maulida, dan Sovia Zahrianti Erika. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun).” *Al-Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020): 99–117.
- Oktavia, Yulia. “Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana.” *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2022): 112–19.
- Pasaribu, Beny, dan dkk. *Metodologi Penelitian : Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Pertama. Tangerang: Media Edu Pustaka, 2022.
- Pratana, Fabian, dan Nana Sutisna. “Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Reward Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Gabri Indo Italy.” *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 2 (2022): 1–10.
- Putra, I Wayan Sentana, dan Anak Agung Ayu Sriathi. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.” *E-*

- Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 2 (2019): 7746–74.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>.
- Rafika Yuli Mustika. “Pengaruh Gaji Dan Pemimpin yang Berkarisma Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Gula rejo Agung Baru Madiun.” Skripsi, IAIN Ponorogo, 2020.
- Ratnasari, Novia Tri, Jajuk Herawati, dan Epsilandri Septyarini. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.” *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 4, no. 5 (2022): 1353–64. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. 15 ed. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Roudlotul Jannah. “Pengaruh Kepercayaan Dan Kemudahan Terhadap Loyalitas Konsumen Berbelanja di Shoppe (Studi Kasus Santri di Pondok Pesantren Darussalam Bangunsari Ponorogo).” Skripsi, IAIN Ponorogo, 2021.
- Sa’adah, Lailatus. *Statistik Inferensial*. Jombang: Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Sinaga, Hariana Erdewi, Nina, dan Hafizurrachman. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Non ASN.” *Jurnal Manajerial* 13, no. 5 (2022): 534–51.
- Situmorang, Syafizal Helmi, dan Muslich Lufti. *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*. 3 ed. Medan: USU Press, 2014.
- Sofiati, Nunung Ayu, dan dkk. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Universitas Indonesia, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 19 ed. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. 21 ed. Bandung: CV. Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta, 2015.
- Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2011.
- Susilwati. “Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Rantauprapat.” *Manajemen Akuntansi* 1, no. 4 (2021): 575–84.
- Swadarma, I Putu Satya, dan I Gusti Salit Ketut Netra. “Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas karyawan

- Pada Rame Cafe Jimbaran Seafood.” *Jurnal Manajemen* 9, no. 5 (2020): 1738–57.
- Syabaniyah, Nisfina. “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Putraduta Buanasentosa.” Universitas Islam Negeri Syariah Hidayatullah Jakarta, 2023.
- Ulum, Mohammad Mufid Naszirul. “Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Di Pabrik Bola Plastik Kudus.” IAIN Kudus, 2020.
- Urmila, Salwa, dan Rayuwanto. “The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Loyalty with Employee Job Satisfaction as Intervening Variable.” *Kajian Ekonomi, Manajemen & Akuntansi* 3, no. 1 (2022): 24–38.
- Winarsih, Asih. “Company Profil PT. Sinar Asia Fortuna Penambangan Batu Kapur Dan Perdagangan Umum.” PT. Sinar Asia Fortuna, 2023.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS*. Ponorogo: STAIN Po Press, 2012.
- Yoyo, Toni, dan Marta Anugrah. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT . CLC Niaga Indonesia.” *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2020): 184–96.

