

**“ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS MELALUI  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN ”**

**(Study Empiris pada Dealer Motor Yamaha SIP Sumpersari Jember)**

Oleh:

**Ari Fandi**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan. Serta menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap loyalitas karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Sumpersari Jember. Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diuji. Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*. Metode pengumpulan yang digunakan ialah wawancara, kuisisioner dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan metode analisis jalur (*path*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Sumpersari Jember sebanyak 38 Orang karyawan/responden. Populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel/dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus). Berdasarkan analisis data, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan semangat kerja, sedangkan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Loyalitas, Semangat Kerja

## **ABSTRACT**

*This study aimed to analyze the influence of the working environment on morale and employee loyalty. As well as analyze the influence of the morale of the employee loyalty Yamaha Motorcycle Dealer SIP Sumbersari Jember. This study hypothesis test to determine the relationship between variables tested. Characteristics of the issues examined in this study can be classified as an Explanatory Research. Collection methods used are interviews, questionnaires, and literature. Methods of data analysis used analysis method path (path). The population in this study were all employees at Yamaha Motor Dealer SIP Sumbersari Jember many as 38 people employees / respondents. The population in this study acts as well as a sample / can be said that this study using research methods population (census). Based on data analysis, working environment have a significant effect on loyalty and morale, while morale significant effect on loyalty.*

*Keywords: Work Environment , Loyalty , Working Spirit*

## **PENDAHULUAN**

Ketatnya persaingan dalam dunia usaha saat ini mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan daya saingnya. Kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan sangat dipengaruhi oleh penilaian konsumen terhadap perusahaan. Berkaitan dengan masalah yang perlu dilakukan adalah perbaikan yang berkesinambungan dari segala aspek sendi perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia, proses produksi, pemasaran dan lain-lain. Pendekatan itu dapat berhasil dengan baik apabila diikuti dengan usaha peningkatan sumber daya manusia yang tepat karena faktor manusia yang paling penting dalam perbaikan kuantitas dan kualitas secara keseluruhan. Selain sumber daya manusia, lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja yang mempengaruhi loyalitas kerja yang nantinya juga akan meningkatkan kinerja dari sumberdaya manusia tersebut. (Wijayanti, 2012)

Semangat kerja juga mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada perusahaan. Semangat kerja diartikan sebagai suatu perilaku individu tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya semangat kerja merupakan salah satu bagian penting yang harus diperhatikan sebab di dalamnya menyangkut masalah kejiwaan karyawan untuk dapat berusaha dengan baik serta rela berkorban untuk mencapaitujuan organisasi. Sedangkan pengertian semangat kerja adalah melakukanpekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2002:160).

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

Loyalitas bisa diartikan suatu sikap patuh atau kesetiaan karyawan pada perusahaan. Apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas – fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi. Fasilitas – fasilitas yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan mau bekerja sebaik mungkin dan tetap loyal pada perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya. Semua itu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. (Nitisemito, 2002)

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Summersari Jember ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Summersari Jember ?
- c. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Summersari Jember ?

## **DESAIN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun, dkk. 1995:256)

Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diuji. Perusahaan yang menjadi obyek penelitian ini adalah Dealer Motor Yamaha SIP Sumpersari Jember. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh variabel lingkungan kerja yang diperantarai oleh semangat kerja terhadap loyalitas kerja. Menurut Ferdinand (2006) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang menjadi semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Motor Yamaha SIP Sumpersari Jember

### **POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL**

Menurut Husein, (2003:107) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Sumpersari Jember yang bekerja selama 24 jam, dimana karyawan-karyawan tersebut dibagi menjadi tiga *shif*, setiap *shifnya* bekerja selama 8 jam. Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan Dealer Motor Yamaha SIP Sumpersari Jember sebanyak 38 Orang karyawan/responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel / dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

### **TEKNIK ANALISIS DATA**

Teknik analisis data adalah suatu proses pengolahan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Teknik yang dilakukan untuk penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Hadi 1999:20). Hasil dari jawaban skala likert ini mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai dengan yang sangat negatif. Apabila item positif maka angka terbesar diletakkan pada angka sangat setuju. Sedangkan item negatif, maka angka terbesar diletakkan pada sangat tidak setuju. Pengukuran variabel lingkungan kerja (X), semangat kerja (Z) dan loyalitas kerja (Y) dilakukan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 kategori jawaban.

Hasil dari jawaban akan diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Nilai Skala *Likert***

No	Jawaban	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas**

Variabel/Indikator				
No	Lingkungan Kerja	r hitung	r table	Keterangan
1	X.1	0,414	0,320	<b>Valid</b>
2	X.2	0,402	0,320	<b>Valid</b>
3	X.3	0,462	0,320	<b>Valid</b>
4	X.4	0,398	0,320	<b>Valid</b>
5	X.5	0,424	0,320	<b>Valid</b>
6	X.6	0,443	0,320	<b>Valid</b>
7	X.7	0,590	0,320	<b>Valid</b>
8	X.8	0,355	0,320	<b>Valid</b>
9	X.9	0,395	0,320	<b>Valid</b>
10	X.10	0,377	0,320	<b>Valid</b>
<b>Semangat Kerja</b>				
1	Z.1	0,464	0,320	<b>Valid</b>
2	Z.2	0,449	0,320	<b>Valid</b>
3	Z.3	0,430	0,320	<b>Valid</b>
4	Z.4	0,347	0,320	<b>Valid</b>
<b>Loyalitas</b>				
1	Y.1	0,333	0,320	<b>Valid</b>
2	Y.2	0,447	0,320	<b>Valid</b>

<b>3</b>	Y.3	0,347	0,320	<b>Valid</b>
<b>4</b>	Y.4	0,337	0,320	<b>Valid</b>
<b>5</b>	Y.5	0,427	0,320	<b>Valid</b>

*Sumber: Lampiran 4 Data Diolah, 2016*

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indicator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4.11: Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar Alpha	Keterangan
<b>1</b>	Lingkungan Kerja (X)	0,642	0,60	Reliabel
<b>2</b>	Semangat Kerja (Z)	0,618	0,60	Reliabel
<b>3</b>	Loyalitas (Y)	0,645	0,60	Reliabel

*Sumber: Lampiran 4 Data Diolah, 2016*

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Normalitas

Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas Data

No	Variabel	K-S	Sig	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X)	0,935	0,346	Berdistribusi normal
2	Semangat kerja (Z)	1,784	0,053	Berdistribusi normal
3	Loyalitas (Y)	1,391	0,062	Berdistribusi normal

*Sumber: Lampiran 5 Data Diolah 2016*

Keterangan:

K-S Z\*: Kolmogorov - Smirnov Test

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 4.13 : Nilai Koefisien Jalur

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Sig.	Keterangan
X	Z	0,155	0,044	Signifikan
X	Y	0,124	0,016	Signifikan
Z	Y	0,776	0,001	Signifikan

Sumber : Lampiran 5 Data Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui adalah sebagai berikut :

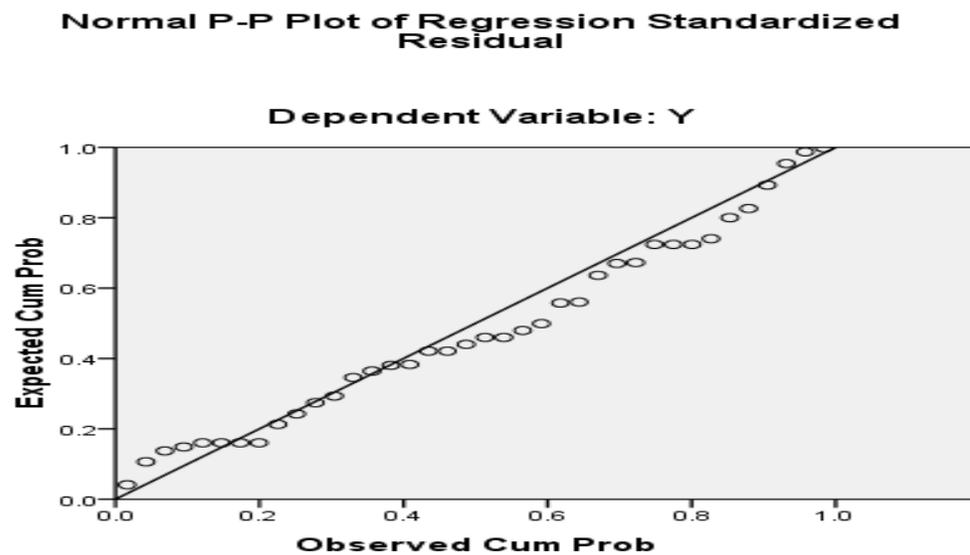
$$Z = 10,395 + 0,155 X_1 + e$$

$$Y = 4,072 + 0,124 X_1 + 0,776 Z + e$$

### Uji Normalitas Model

Hasil uji normalitas residual dijelaskan dengan Gambar 4.2 berikut :

Gambar : 4.2. Hasil Pengujian Normalitas *P-P Plot Of Regression*



Sumber : Lampiran 5, Data Diolah 2016

## Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Kesimpulan
1	X-Z	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas
2	X-Y	1,121	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Z-Y	1,121	Tidak terjadi multikolinieritas

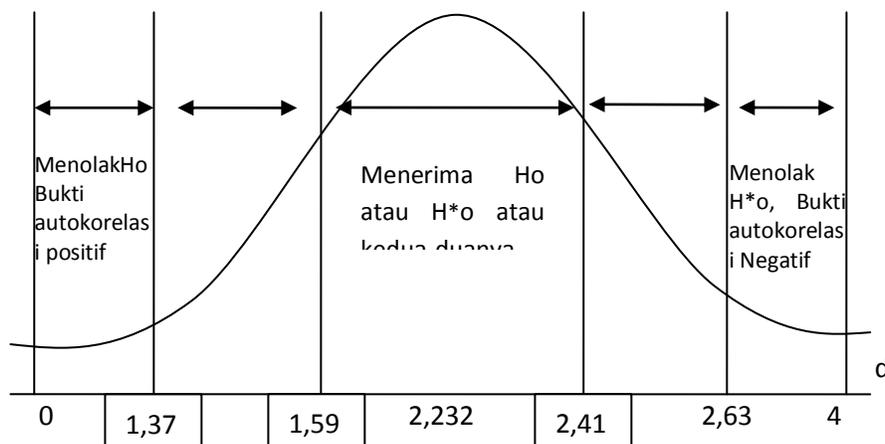
Sumber: Lampiran 5 Data Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena nilai VIF kurang dari 5 artinya tidak adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen.

## Uji Autokorelasi

Pedoman mengenai angka D-W (Durbin Watson) untuk autokorelasi :

Gambar 4.3 Hasil Pengujian Autokorelasi



Sumber: Lampiran 5 Data Diolah, 2016

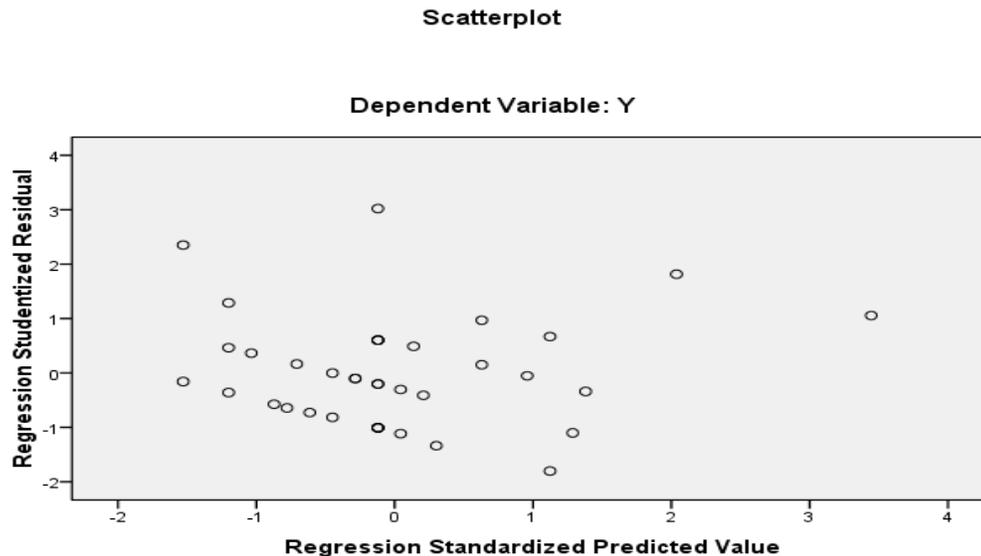
Cara yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidak adalah dengan menggunakan *Durbin Watson Test* sebagai berikut (Santoso, 2004:219):

Nilai  $d_l$  dan  $d_u$  dari tabel statistik Durbin Watson, dimana dalam penelitian ini terlihat angka  $d_l$  sebesar 1,37 dan  $d_u$  sebesar 1,59 (Gujarati, 1991:156). Pada bagian model *summary* pada penelitian ini terlihat angka D-W sebesar 2,232. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi

dalam penelitian ini tidak melanggar asumsi tidak ada autokorelasi, sebab angka DW diantara -2 sampai +2

### Uji Heteroskedastisitas

Gambar : 4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas *Scatter Plot*



*Sumber: Lampiran 5 Data Diolah, 2016*

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas melalui semangat kerja karyawan yang dilakukan pada Dealer Motor Yamaha SIP Summersari Jember maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur pengaruh yang ditimbulkan variabel lingkungan kerja (X) dapat berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Z), maka lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Summersari Jember
- b. Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur pengaruh yang ditimbulkan variabel lingkungan kerja (X) yang dipersepsikan secara langsung mempunyai efek positif terhadap loyalitas secara keseluruhan dimana dapat menunjukkan bahwa adanya perubahan dan

kondisi lingkungan kerja sehingga dapat berpengaruh signifikan terhadap loyalitas(Y) karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP SumbersariJember.

- c. Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur pengaruh yang ditimbulkan variabel semangat kerja karyawan (Z) yang dapat dirasakan oleh karyawan yaitu timbul perasaan senang atas pekerjaan dan memiliki penilaian yang sangat baik sehingga dapat berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Y) karyawanpada Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pihak Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari diharapkan lebih meningkatkan hubungan baik dalam menerapkan sistem lingkungan yang efektif dalam perusahaan. Maka hubungan yang baik tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan pola interaksi antara karyawan ataupun dengan pimpinan Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari misalnya pengarahan yang baik tentang pekerjaan, informasi yang relevan dalam pekerjaan dan hubungan baik yang tercipta antar karyawan.
- b. Pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan kualitaslingkungan kerja sehingga dapat pula meningkatkan semangat kerja dalam bekerja
- c. Pimpinan hendaknya semakin meningkatkan kharismatik misalnya dengan meningkatkan hubungan yang baik antar karyawan baik secara formal maupun informal, dan mampumeningkatkan inspirasi serta lebih mendekatkan diri pada bawahan.

## DAFTAR PUSTAKA

Hadi, Sutrisno. 1999. *Analisis Butir Instrumen, Angket Tes dan Skala Nilai Dengan Basic*.

Yogyakarta : andi offset

Husein, Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : P LP3ES

Wijayanti, Apri Tri. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap*

*Loyalitas Melalui Semangat Kerja Perawat pada Rumah Sakit Paru Jember*. Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Jember