



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan) di Depok

Nurjanah Sudarto^{1*}, Sam Cay²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: nurjanahsudarto@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Februari 2024
Disetujui : Maret 2024
Diterbitkan : April 2025

Keywords:

Work Environment, Work Loyalty, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work loyalty on employee performance at PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan) in Depok. This study used a saturated sample consisting of 90 employees. Data were collected through primary and secondary data. The method used is quantitative with an associative approach, as well as data analysis techniques such as validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation, simple and multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient (R^2), t test, and f test. The results of the study show that (1) the work environment does not have a significant effect on employee performance (count $1.953 > ttable 1.662$, sig 0.054), (2) work loyalty has a significant effect on employee performance (count $5.401 > ttable 1.662$, sig 0.000), and (3) simultaneously, the work environment and work loyalty have a positive effect on employee performance (fcount value $148.385 > ftable 3.100$, sig 0.000).

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan) di Depok. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang terdiri dari 90 karyawan. Data dikumpulkan melalui data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, serta teknik analisis data seperti validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai hitung $1,953 >$ nilai ttabel $1,662$, sig 0,054), (2) loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai hitung $5,401 >$ nilai ttabel $1,662$, sig 0,000), dan (3) secara simultan lingkungan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (nilai fhitung $148,385 >$ nilai ftable $3,100$, sig 0,000).



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Oleh karena itu, SDM menjadi aset utama yang harus dikelola secara efektif dan efisien agar tercapai kinerja yang optimal. Organisasi perlu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka, khususnya dalam meningkatkan kinerja. Salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan loyalitas kerja yang dimiliki oleh setiap individu di dalam organisasi.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Megawati, Heriyanto, dan D. P. Sari (2020:33), lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, akan menciptakan suasana yang nyaman dan aman bagi karyawan. Hal ini mencakup fasilitas yang memadai, seperti alat keselamatan kerja, kebersihan, serta peningkatan moral karyawan. Ketika lingkungan kerja mendukung kenyamanan fisik dan emosional karyawan, produktivitas kerja cenderung meningkat. Lingkungan yang kondusif mencakup tidak hanya aspek fisik, tetapi juga aspek sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan pimpinan yang harmonis. Basuki dan Susilowati (2018:2) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek yang ada di sekitar karyawan, yang dapat memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Yantika, Herlambang, & Rozzaid (2018:184) menjelaskan bahwa kualitas lingkungan kerja sangat memengaruhi tingkat ketenagakerjaan karyawan. Jika lingkungan kerja buruk, dapat menurunkan gairah kerja karyawan dan menghambat kinerja mereka. Selain itu, Sudiman (2018:2) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berakibat pada penurunan semangat dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berimbas pada kinerja karyawan yang menurun.

Loyalitas kerja juga merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Loyalitas kerja adalah komitmen karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Loyalitas yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Menurut Hasibuan (2021:210), loyalitas kerja merupakan sikap mental yang ditanamkan pada karyawan untuk berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan, menjaga kerahasiaan perusahaan, serta tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Purnamasari dan Sintaasih (2019:5765) menyatakan bahwa loyalitas karyawan mencakup kesetiaan mereka terhadap perusahaan, yang tercermin dalam kemauan untuk bekerja sama dan saling mendukung antar sesama anggota organisasi.

Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung dan memadai, karyawan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan akhirnya menurunkan tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Mahayuni dan Dewi (2020:1697) menekankan bahwa loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kenyamanan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan, termasuk fasilitas dan dukungan manajerial.

Di PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan), terdapat fenomena yang menarik terkait dengan lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Berdasarkan data lingkungan kerja yang diperoleh pada tahun 2023, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini masih perlu perbaikan. Misalnya, fasilitas seperti komputer, sistem penerangan, serta pengaturan suara bising masih kurang memadai. Kondisi ini bisa mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Selain itu, loyalitas karyawan juga menjadi masalah di perusahaan ini. Berdasarkan data tingkat loyalitas karyawan dari tahun 2021 hingga 2023, terlihat adanya tren peningkatan turnover karyawan. Dalam hal ini, loyalitas kerja yang rendah menyebabkan tingginya angka karyawan yang keluar. Di sisi lain, hal ini turut memengaruhi kinerja organisasi yang tercatat tidak mencapai target yang ditetapkan.

Kinerja karyawan di PT. Ambara Karya Pradana juga menunjukkan adanya penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data kinerja karyawan yang diperoleh dari perusahaan, terlihat bahwa meskipun ada penurunan kinerja yang cukup signifikan, perusahaan masih belum berhasil mencapai target kinerja yang optimal. Pada tahun 2021, target kinerja karyawan hanya tercapai sebesar 87% untuk kualitas pekerjaan, dan terus mengalami

penurunan di tahun berikutnya hingga mencapai angka 79% pada tahun 2023. Angka-angka ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan loyalitas karyawan mungkin berkontribusi terhadap penurunan kinerja tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Ambara Karya Pradana, terdapat beberapa celah penelitian yang perlu ditangani. Pertama, meskipun banyak penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masih belum banyak yang mengkaji pengaruh keduanya secara simultan dalam konteks industri tertentu, seperti di sektor otomotif. Penelitian sebelumnya sebagian besar hanya membahas pengaruh keduanya secara parsial. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Ambara Karya Pradana.

Selain itu, tidak banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara variabel-variabel ini di perusahaan dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal. PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan) menyediakan konteks yang relevan untuk mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mempengaruhi loyalitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan mengkaji apakah faktor-faktor lain seperti komunikasi antar karyawan, fasilitas kerja, dan hubungan dengan atasan berperan penting dalam meningkatkan kinerja di tengah kondisi yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan). Penelitian ini juga akan menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dan kinerja karyawan secara simultan. Dengan begitu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan lingkungan kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja mereka secara keseluruhan.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Subagyo (2014) adalah kondisi yang ada di tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Sutrisno (2019: 13), lingkungan kerja dijelaskan sebagai “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan.” Kemudian menurut Saputra (2021: 2), lingkungan kerja adalah “kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.” Darmadi (2020: 24) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja termasuk segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang mempengaruhi individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang baik, dan lain-lain.”

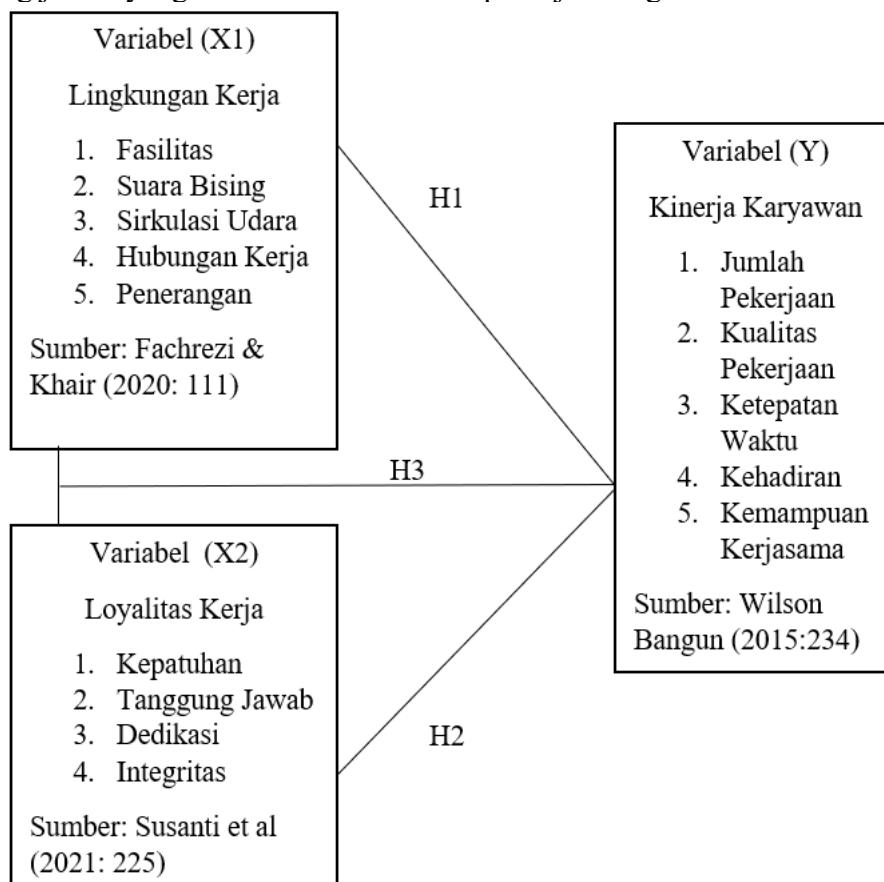
Loyalitas Kerja

Hasibuan (2021:210) menyatakan bahwa loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan untuk memberikan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2015:23), loyalitas adalah usaha karyawan dalam mendukung perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut aktif berperan dalam kegiatan perusahaan. Robbins (2015:21) mengemukakan bahwa loyalitas adalah sikap dan keinginan individu untuk mempertahankan, melaksanakan, dan mengembangkan nilai-nilai serta budaya organisasi dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan atau komitmen seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Loyalitas kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perilaku

karyawan yang menunjukkan keinginan dan kemauan untuk tetap bekerja pada suatu organisasi, serta berkontribusi maksimal untuk kepentingan organisasi.

Kinerja Karyawan

Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2017:84) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Erni dan Donni (2018:431) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam suatu pekerjaan. Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan kuantitas yang sesuai dengan tugas yang diberikan, serta tanggung jawab yang diemban dalam mencapai tujuan organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan)
- H2: Diduga loyalitas kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan)
- H3: Diduga lingkungan kerja dan loyalitas kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sementara Sugiyono (2017:11) mengatakan bahwa "pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen." Variabel independen (X) dalam studi ini adalah lingkungan kerja dan loyalitas kerja, sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan) sebanyak 90 orang. Jumlah sampel sebesar 90 responden dari 90 jumlah karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert : Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X₁ Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,753	2,467		1,521	0,132
Lingkungan Kerja	0,909	0,064		0,835	14,238 0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 1 hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 3,753 + 0,909$ Nilai (a) atau konstanta sebesar 3,753 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini lingkungan kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 3,753. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,909 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,909.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X₂ Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,727	2,149		1,269	0,208
Loyalitas Kerja	0,919	0,055		0,874	16,848 0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 2,727 + 0,919$ Nilai (a) atau konstanta sebesar 2,727 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini loyalitas kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 2,727. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,919 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan loyalitas kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,919.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	1,693	2,181		0,776	0,440
Lingkungan Kerja	0,259	0,133	0,238	1,953	0,054
Loyalitas Kerja	0,692	0,128	0,658	5,401	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 3 dikolom *Unstandardized Coefficients* dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut: $Y = 1,693 + 0,259 X_1 + 0,692 X_2$

Penjelasan:

- Konstanta $a = 1,693$ dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,693 satuan.
- Koefisien (b_1) = 0,259 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) meningkat satu – satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,259 satuan.
- Koefisien (b_2) = 0,692 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Loyalitas Kerja (X_2) meningkat satu – satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,692 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	0,835**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	90	90
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,835**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	90	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 4 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,835. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,80 – 0,100 maka tingkat keeratan korelasi antar lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diartikan sangat kuat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y

		Correlations	
		Loyalitas Kerja	Kinerja Karyawan
Loyalitas Kerja	Pearson Correlation	1	0,874**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver.26

Berdasarkan tabel 5 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,874. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukkan bahwa

koefisien korelasi berada pada tingkat 0,80 – 1,00 maka tingkat keeratan korelasi antara loyalitas kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) diartikan sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	0,773	0,768	4,69395

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data pada tabel 6, disimpulkan bahwa kombinasi variabel lingkungan kerja (X₁) dan loyalitas kerja (X₂) memiliki pengaruh sebesar 77,3% terhadap kinerja karyawan (Y). Sebanyak 22,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dipelajari dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis T

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (T)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,693	2,181		0,776 0,440
	Lingkungan Kerja	0,259	0,133	0,238	1,953 0,054
	Loyalitas Kerja	0,692	0,128	0,658	5,401 0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data pada tabel 7 disimpulkan bahwa angka t hitung untuk Lingkungan Kerja (X₁), Loyalitas Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) telah tercatat adalah :

- Dampak yang signifikan antara lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) telah terbukti dengan nilai yang tidak signifikan sebesar 0,054, lebih besar dari signifikansi 0,05. menandakan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan dari Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel Loyalitas Kerja (X₂) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan dari Loyalitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan data pada diatas, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 1,953 dengan tingkat signifikansi 0,054 sementara nilai *t tabel* adalah 1,662. Dikarenakan *t hitung* lebih besar dari *t tabel* ($1,953 > 1,662$) dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,054 > 0,05$), dapat diartikan bahwa lingkungan kerja secara individual berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan data pada diatas, Variabel loyalitas kerja memiliki nilai tinggi sebesar 5,401 dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah, yakni 0,000, serta nilai *t tabel* sebesar 1,662. Karena nilai loyalitas kerja lebih besar dari nilai *t tabel* ($5,401 > 1,662$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), kesimpulannya tetap sama

bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6538,719	2	3269,359	148,384	,000 ^b
	Residual	1916,881	87	22,033		
	Total	8455,600	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja

Sumber : Diolah oleh penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data pada tabel 8 disimpulkan bahwa terdapat nilai *f hitung* sebesar 148,384 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena *f hitung* lebih besar dari *f tabel* ($148,384 > 3,100$) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yakni Lingkungan Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan). Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 1,693 + 0,259 X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 1,693 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Lingkungan Kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 1,693. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,259 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,259. Uji t memiliki nilai *thitung* 1,953 dan nilai tabel distribusi 5% 1,662, maka *thitung* $1,953 > ttabel$ 1,662 dengan taraf sig. $0,054 > 0,05$. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan). Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 1,693 + 0,692 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 1,693 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Loyalitas Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 1,693. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,692 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan loyalitas kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,692. Uji t memiliki nilai *thitung* 5,401 dan nilai tabel distribusi 5% 1,662, maka *thitung* $5,401 > ttabel$ 1,662 dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Artinya Loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 1,693 + 0,259 X_1 + 0,692 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 1,693 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan kerja (X_1) meningkat satu-

satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,259 satuan dan jika variabel Loyalitas kerja (X₂) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,692 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ (148,385 > 3,100) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam analisis ini, penggunaan Tes F / Uji Simultan menunjukkan bahwa R Square, yang mengevaluasi tingkat koefisien determinasi, adalah 0,773, setara dengan 77,3%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Variabel lingkungan kerja (X₁) dan Variabel loyalitas kerja (X₂) memberikan kontribusi sebesar 77,3% terhadap Variabel kinerja karyawan (Y). Sementara itu, 22,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak diteliti dalam kajian ini, seperti motivasi, disiplin, kepuasan, stres kerja, kompensasi, dan sebagainya.

KESIMPULAN

Lingkungan Kerja (X₁) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan). Loyalitas Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan). Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan). Hasil dari penelitian menunjukkan kondisi karyawan PT. Ambara Karya Pradana (Honda Pradana Sawangan) Di Depok disarankan untuk lebih tegas perihal ini, atau dengan cara memberikan *reward* kepada karyawan agar bisa memotivasi untuk mencapai tenggat waktu yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Revisi IX). Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriandi A, Gani MU, Hasbi AM. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*. 2018 Oct 27;1(2):1-3.
- Bungin, B. (2018). Metodologi penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya. Jakarta: Kencana.
- Bungin, B. (2019). Penelitian kualitatif: Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu sosial lainnya (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.)*. Sage Publications, Inc.
- Creswell, J. W. (2019). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heny Sidanti,(2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun", *Jurnal JIBEKA*, Volume: 9. No.1, Februari 2015.
- Hertiani, Surya, bagus. 2014. Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan koran pada PT. Tempo Jateng dan D.I Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*.

- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal, Ramly dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. Cetakan Ketujuh. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Runtu, Julius. 2014. Indikator loyalitas karyawan (bahan diskusi MSDM II. (online). Diakses dari <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html> Diakses pada tanggal 25 juli 2016.
- Sahal Tastariwal. Muhsin dkk. 2013. Studi analisis pengaruh insentif, budaya kerja, lingkungan kerja terhadap loyalitas serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan hotel di kota banda Aceh. Jurnal Manajemen.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heryanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31-44.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sugiyono, 2015. Metodologi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, 4(2), 174-188.