

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KANTOR
SENTRAL PT. HARDAYA PLANTATION
KABUPATEN BUOL**

Oleh

NINDA PRATAMA SARI A. BAHTIAR

E2119017

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KANTOR
SENTRAL PT. HARDAYA PLANTATION
KABUPATEN BUOL**

Oleh

NINDA PRATAMA SARI A. BAHTIAR

E2119017

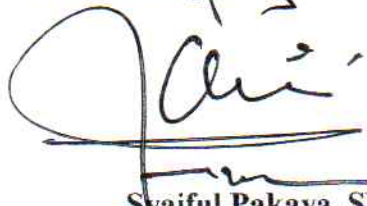
SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2023

Pembimbing I


Syaiful, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

Pembimbing II


Syaiful Pakaya, SE., MM
NIDN: 0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOKYALITAS KARYAWAN PADA KANTOR SENTRAL PT. HARDAYA PLANTATION KABUPATEN BUOL

OLEH

NINDA PRATAMA SARI A. BAHTIAR

E2119017

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. **Nama Penguji I**
(Hasmirati, S.Kom.,MM)
2. **Nama Penguji II**
(La Diu Samiu, SE.,MM)
3. **Nama Penguji III**
(Nur Rahmi, S.Pd.I, SE.,MM)
4. **Nama Pembimbing I**
(Syamsul, SE.,M.Si)
5. **Nama Pembimbing II**
(Syaiful Pakaya, SE.,MM)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi


DR. MUSAFIR, SE., M.Si
NIDN. 09028116901

Ketua Program Studi Manajemen


SYAMSUL, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 2023
Yang membuat pernyataan



Ninda Pratamasari A. Bahtiar
NIM : E2119017

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjtkan keningkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Sekaligus sebagai pembimbing I, bapak Syaiful Pakaya, SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,2023
Penulis,

(Penulis)

ABSTRACT

NINDA PRATAMA SARI A. BAHTIAR. E2119017. THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE LOYALTY AT THE CENTRAL OFFICE OF PT. HARDAYA INTI PLANTATION IN BUOL DISTRICT

This study aims to find to what extent the effect of work experience (X1) and work environment (X2) on employee loyalty (Y) at the Central Office of PT. Hardaya Inti Plantation in Buol District. The method used in this study is a quantitative approach with descriptive presentation. The population determination and sampling technique in this study is the Census method. The data collection technique employs observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method used is the path analysis method. The results of the first test show that work experience (X1) and work environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty (Y) at the Central Office of PT. Hardaya Inti Plantation in Buol District by 0.663 or 66.3%. The results of testing the second hypothesis indicate that work experience (X1) partially has a positive and significant effect on employee loyalty (Y) at the Central Office of PT. Hardaya Inti Plantation in Buol District by 0.613 or 61.3%. The results of the third test show that work environment (X2) partially has a positive and significant effect on employee loyalty (Y) at the Central Office of PT Hardaya Inti Plantation in Buol Regency, namely 0.415 or 41.5%.

Keywords: work experience, work environment, loyalty



ABSTRAK

NINDA PRATAMA SARI A. BAHTIAR. E2119017. PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KANTOR SENTRAL PT. HARDAYA INTI PLANTATION KABUPATEN BUOL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol yaitu sebesar 0,663 atau 66,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol yakni sebesar 0.613 atau 61,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol yakni sebesar 0.415 atau 41,5%.

Kata kunci: pengalaman kerja, lingkungan kerja, loyalitas



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	8
2.1.1 Pengalaman Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	10
2.1.1.3 Cara memperoleh Pengalaman Kerja.....	12
2.1.1.4 Pengukuran Pengalaman Kerja	13
2.1.1.5 Indikator Pengalaman Kerja.....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja	18
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3 Loyalitas Karyawan	20
2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	20
2.1.3.2 Membangun Loyalitas Karyawan	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan	25
2.1.3.4 Indikator Loyalitas Karyawan.....	26

2.1.4 Penelitian Terdahulu	27
2.2 Kerangka Pemikiran.....	28
2.3 Hipotesis	29
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	30
3.2 Metode Penelitian	30
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	30
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
3.2.3 Populasi dan Sampel	33
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	34
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	36
3.2.7 Metode Analisis Data	40
3.2.8 Pengujian Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
4.2 Hasil Penelitian	47
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	
5.2 Saran.....	
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Operasionalisasi Variabel Pengalaman dan Lingkungan Kerja	31
3.2 Operasionalisasi Variabel Loyalitas Karyawan	32
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner	32
3.4 Koefisien Korelasi	38
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	47
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
4.5 Kriteria Interpretasi Skor	50
4.6 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman kerja (X1)	50
4.7 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja (X2)	51
4.8 Tanggapan Responden Loyalitas karyawan (Y)	53
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman kerja (X1)	54
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan kerja (X2)	55
4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas karyawan (Y)	56
4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Loyalitas karyawan (Y)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
3.1 Analisis Jalur.....	40
4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi yang begitu pesat menuntut setiap organisasi beradaptasi dengan perubahan yang cepat berubah dalam menjaga stabilitas organisasi. Model adaptasi ini hanya dapat ditransfer ke sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing organisasi. Salah satu sumber yang mereka miliki adalah sumber daya manusia. Dalam berbagai bidang, terutama dalam kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan hal yang penting yang ada dalam setiap dalam keberlangsungan organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor paling strategis dan kunci dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang diberikan. Perusahaan adalah organisasi yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk melaksanakan kegiatan yang direncanakan. Suatu organisasi dapat bekerja secara efektif jika fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, disiplin, dan pengendalian berjalan dengan baik dan memiliki unsur-unsur yang mendukung dan memenuhi persyaratan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam sebuah organisasi, maka banyak organisasi atau instansi yang semakin menyadari bahwa SDM sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing. Untuk mendapatkan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi, setiap instansi berkewajiban memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan merasakan

kepuasan dalam bekerja dimana dedikasi mereka terhadap instansi terasa dihargai. Loyalitas kerja antara satu karyawan dengan karyawan lain tentunya memiliki keragaman tingkat loyalitas yang berbeda-beda. Pada dasarnya loyalitas karyawan tergantung pada karyawan itu sendiri, namun pihak instansi juga harus memiliki usaha-usaha agar para karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Menurut Ardana, dkk (2011:136) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa loyalitas dari setiap karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap organisasi walaupun organisasi dalam keadaan baik atau buruk. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Suhendi (2010:260) dalam buku perilaku organisasi mengemukakan bahwa loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri.

Untuk membentuk tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi tidaklah mudah, karena belum tentu semua karyawan memiliki sikap loyal kepada organisasi. Oleh karenanya, setiap organisasi harus memikirkan faktor-faktor yang dapat menciptakan dan mempengaruhi loyalitas karyawan. Faktor tersebut terdiri dari penempatan kerja dan lingkungan kerja. Menurut Sophia (Purba, 2017) bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu pengalaman kerja. Sedangkan menurut Alyani & Djastuti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif

akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal.

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan loyalitasnya. Seorang karyawan memiliki loyalitaskerja yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan dan keterampilan, begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak loyal dalam pekerjaannya dapat terjadi karena karyawan tersebut kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat pengetahuan serta keterampilan (Pratama dan Utama: 2010).

Selain dari pengalaman kerja juga terdapat lingkungan kerja yang turut mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Aityan, (Pratama & Utama, 2013) mengemukakan bahwa banyakfaktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kondisi kerja,kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan merasa betah berada di dalam perusahaan dibandingkan diluar perusahaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

PT. Hardaya Inti Plantation merupakan salah satu anak perusahaan dari Central Cipta Murdaya yang berdiri di Kabupaten Buol Sulawesi Tengah. PT. Hardaya Inti Plantation bergerak di dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak kelapa sawit mentah (CPO). PT. Hardaya Inti Plantation berhasil menanam seluas 12.218 hektar. Sebanyak 92% Sumber Daya Manusia PT. Hardaya Inti Plantation berasal dari penduduk lokal dan 8% yang berasal dari luar Sulawesi tengah. Visi dari PT. Hardaya Inti Plantation adalah

berpartisipasi aktif dalam pemanfaatan potensi daerah dibidang Agro Industri dan Agro Bisnis, sehingga untuk mencapai visi perusahaan maka sangat diperlukan loyalitas dari karyawan yang bekerja pada PT. Hardaya Inti Plantation.

Berdasarkan pengamatan awal penulis bahwa secara seksama terkait loyalitas dari karyawan memperlihatkan adanya kecendrungan karyawan memiliki tingkat loyalitas yang rendah, dikarenakan banyak karyawan yang berhenti bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Hardaya Inti Plantation menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang karyawan yang keluar dari perusahaan yang bekerja di Kantor Sentral dan sebanyak 22 orang yang keluar pada bagian pabrik. Data tersebut mengindikasikan adanya ketidak loyalan karyawan yang bekerja pada PT. Hardaya Inti Plantation. Selain itu juga melakukan wawancara dengan Bagian personalia PT. Hardaya Inti Plantation terkait dengan tingkat loyalitas karyawan.

Dari hasil wawancara menunjukkan kurangnya ketaatan karyawan terhadap aturan kerja yang berlaku, hal terlihat masih banyaknya karyawan yang santai di kantor, begitupun juga pada karyawan yang bertugas di terminal. Kemudian, tanggung jawab karyawan di kantor yang selalu menunda-nunda pekerjaan, harusnya pekerjaan selesai satu hari namun dikerjakan lebih dari satu hari. Begitupun yang terjadi karyawan belum sepenuhnya memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, terdapat juga karyawan yang biasanya kedapatan tidak jujur pada saat melaporkan hasil pekerjaannya.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan pengalaman dan lingkungan kerja karyawan. Pada PT. Hardaya Inti Plantation masih terdapat karyawan yang belum memiliki pengalaman di tugaskan untuk melakukan pekerjaan yang ia tidak kuasai. Hal yang sama pada lingkungan kerja yang belum kondusif membuat karyawan bekerja biasa-biasa saja.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka loyalitas merupakan hal yang penting dalam mewujudkan visi perusahaan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol
2. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja (X1) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X1) terhadap loyalitas karyawan(Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X1) secara parsial terhadap loyalitas karyawan(Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap loyalitas karyawan(Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengalaman Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sophia (Purba, 2017) pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat loyalitas yang berlainan. Sedangkan menurut Trijoko (Sasongko, 2018) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu

Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016) bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan membantu organisasi dalam efisiensi waktu pengerjaan tugas, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Sedangkan, menurut Manulang (Sasongko, 2018) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2017: 158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Menurut Mangkuprawira (2014: 223), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Handoko (2013 : 78) menyatakan pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Ranupandojo dalam Soedarmayanti (2015 : 9) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

Menurut Manullang (2012), Pengalaman penting dalam proses seleksi pegawai. Dari pengalaman kerja dapat diketahui apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Pada dasarnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Bangun (2012) mengatakan bahwa

job rotation atau perputaran pekerjaan merupakan proses pemidahan pekerjaan dalam organisasi, sehingga dapat menambah wawasan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu acuan bagi seorang karyawan agar dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, siap menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Menurut Handoko (Sasongko, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a) Latar belakang pribadi;

Mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu

b) Bakat dan minat;

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang

c) Sikap dan kebutuhan;

Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang

d) Kemampuan analisis;

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan

e) Keterampilan dan kemampuan teknik;

Untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Sedangkan menurut Djauzak (Sasongko, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja atau masa kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dijelaskan sebagai berikut:

a) Waktu;

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas dan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak

b) Frekuensi;

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

c) Jenis tugas;

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

d) Penerapan;

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut

e) Hasil;

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut

2.1.1.3 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Menurut Syukur (Yuliana, 2019:22-23) Pengalaman cukup peartinya artinya dalam proses seleksi karyawan karenasuatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Adapun cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orangtersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak darisebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, makaseseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseoranguntuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya

2.1.1.4 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Asri dalam Basari (2012) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yang dimana pengukuran pengalaman kerja sangatlah penting, hal-hal tersebut diantaranya :

1. Gerakannya matang dan lancar Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang matang dalam bekerja sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak ada keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari hal-hal yang biasa dilakukan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda Artinya tanda - tanda seperti akan terjadi kecelakaan dalam kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan Pegawai akan lebih siap jika sewaktu-waktu akan menghadapi kesulitan yang tidak terduga karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya.
5. Bekerja dengan tenang Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.1.5 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (Sasongko, 2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang karyawan, yaitu:

- a) Lama waktu / masa kerja;

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik

- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki;

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan, Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan;

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap karyawan. Hemsath dan Yerkes (Alyani & Djastuti, 2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dengan struktur fisik operasi serta nuansa yang melekat di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan senang dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja akan tercapai. Lingkungan kerja yang memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di organisasi di mana karyawan tersebut bekerja

Untuk menunjang keberhasilan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, harmonis juga menjadi kewajiban perusahaan. Menurut Sedarmayati (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjan.

Menurut Andrew Sikula (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan

nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Pendapat hamper senada dinyatakan oleh David McClelland (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai “kepedulian karyawan akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik”.

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Anam, (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat berpengaruh dalam proses kerjanya, dalam hal ini lingkungan kerja berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi rasa aman dan puas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto dalam Syafrina & Manik, (2018) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efesiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam

melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu.

3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja

2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut Mahmudah Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto & Katini, (2015) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya

2.1.3 LoyalitasKaryawan

2.1.3.1 Pengertian loyalitas Karyawan

Loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana karyawan tetap tinggal di organisasi, tetapi loyalitas juga merupakan rasa menjadi bagian dari organisasi agar karyawan dapat mengoptimalakan hasil kerjanya. Karyawan tetap tinggal juga tidak semata harus patuh karena sudah seharusnya memang begitu dan sesuai norma yang ada, tetapi loyatitas harus terkait sampai pada komitmen terhadap organisasi karena keterlibatan secara emosional dengan organisasi(Kurniawan, 2019)

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya

terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, dalam Rinanda, 2016). Sedangkan, menurut Siswanto (Rinanda, 2016) bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Menurut Setiwati dan Zulkaida (Purba, 2017) bahwa loyalitas karyawan adalah sikap seseorang terhadap organisasi dimana dia bekerja. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi saat harapannya terpenuhi. Sedangkan menurut Hasibuan (Sasongko, 2018), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap organisasi walaupun organisasi dalam keadaan baik atau buruk (Ardana dkk, 2011:136). Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam organisasi, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri (Suhendi, 2010:260).

Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan, kepercayaan, pengabdian dan tekad yang diberikan oleh seorang karyawan untuk berusaha menaati peraturan, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab dalam bekerja.

2.1.3.2 Membangun Loyalitas Karyawan

Menurut Sopia (Purba, 2017), cara yang bisa dilakukan untuk membangun loyalitas karyawan pada organisasi, adalah;

- a. *Make it charismatic* (jadikan visi dan misi organisasi berkarismatik) Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak;
- b. *Build the tradition* (segala sesuatu dijadikan tradisi) Segala sesuatu yang baik di organisasi dijadikanlah sebagai suatu tradisi yang terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya;
- c. *Have comprehensive grievance procedure* (memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan secara menyeluruh) Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh;
- d. *Provide extensive two way communications* (menjalin komunikasi dua arah) Jalinlah komunikasi dua arah tanpa memandang rendah bawahan;
- e. *Create a sense of community* (semua unsur menjadi komunitas) Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitas di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama dan berbagi;

- f. *Build value based homogeneity* (membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan) Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk dipromosikan maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, dan tanpa diskriminasi;
- g. *Share and share alike* (membuat kebijakan tanpa terkecuali) Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup dan penampilan;
- h. *Emphasize barnraising, cross utilization and teamwork* (membuat anggota organisasi saling bekerja sama dalam sebuah team kerja) Organisasi sebagai suatu komunitas harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi;
- i. *Get together* (mengadakan acara bersama) Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam acara rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya;
- j. *Support employee development* (memperhatikan karir karyawan) Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan lebih merasa memiliki organisasi bila diperhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang;

- k. *Commit to actualizing* (kesempatan untuk aktualisasi diri) Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing;
- l. *Provide first year job challenge* (mengembangkan potensi karyawan untuk mewujudkan impiannya), Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya, Berikan bantuan yang kongkrit bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya, Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi positif terhadap organisasi, maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya;
- m. *Promote from within* (mempromosikan dari dalam), Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern organisasi sebelum merekrut karyawan di luar organisasi.
- n. *Provide development activities* (menyediakan aktivitas pengembangan), Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas, maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya;
- o. *The question of employee security* (kenyamanan karyawan), Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka loyalitas akan muncul dengan sendirinya, Misalnya, karyawan merasa aman, karena organisasi membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif,

Dia akan merasa aman dan tidak takut akan pemutusan hubungan kerja, Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan organisasi;

- p. *Commit to people first values* (membangun nilai-nilai utama), Membangun loyalitas karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan, Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi;
- q. *Put in writing* (strategi organisasi tertulis), Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah dan strategi organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasan lisan;
- r. *Hire right kind managers* (manager menjadi teladan), Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan-aturan dan disiplin pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari;
- s. *Walk the talk* (tindakan lebih efektif dari sekedar kata-kata), Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu, maka sebaiknya pimpinan mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata berbicara.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Mempengaruhi Loyalitas Selanjutnya menurut Steers & Porter (Rinanda, 2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu;

- a. Karakteristik Pribadi;

Karakteristik pribadi merupakan factor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, status perkawinan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kemampuan intelektual

b. Karakteristik Pekerjaan;

Karakteristik pekerjaan berupa, tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas

c. Karakteristik Desain Organisasi;

Karakteristik desain organisasi menyangkut pada intern organisasi itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukan tingkat asosiasi dengan tanggung jawab organisasi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol organisasi

d. Pengalaman yang diperoleh;

Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap organisasi, rasa percaya pada sikap positif terhadap organisasi, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa masing masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapanharapan karyawan

2.1.3.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Bekerja merupakan salah satu jalan seseorang meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal bekerja salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas. Adapun indikator loyalitas menurut Gouzali Saydam (Rinanda, 2016) adalah sebagai berikut;

1. Ketaatan atau kepatuhan;

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan oleh atasan, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan

2. Bertanggung Jawab;

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan

3. Pengabdian;

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga kepada organisasi

4. Kejujuran;

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan

2.1.4 Penelitian Terdahulu

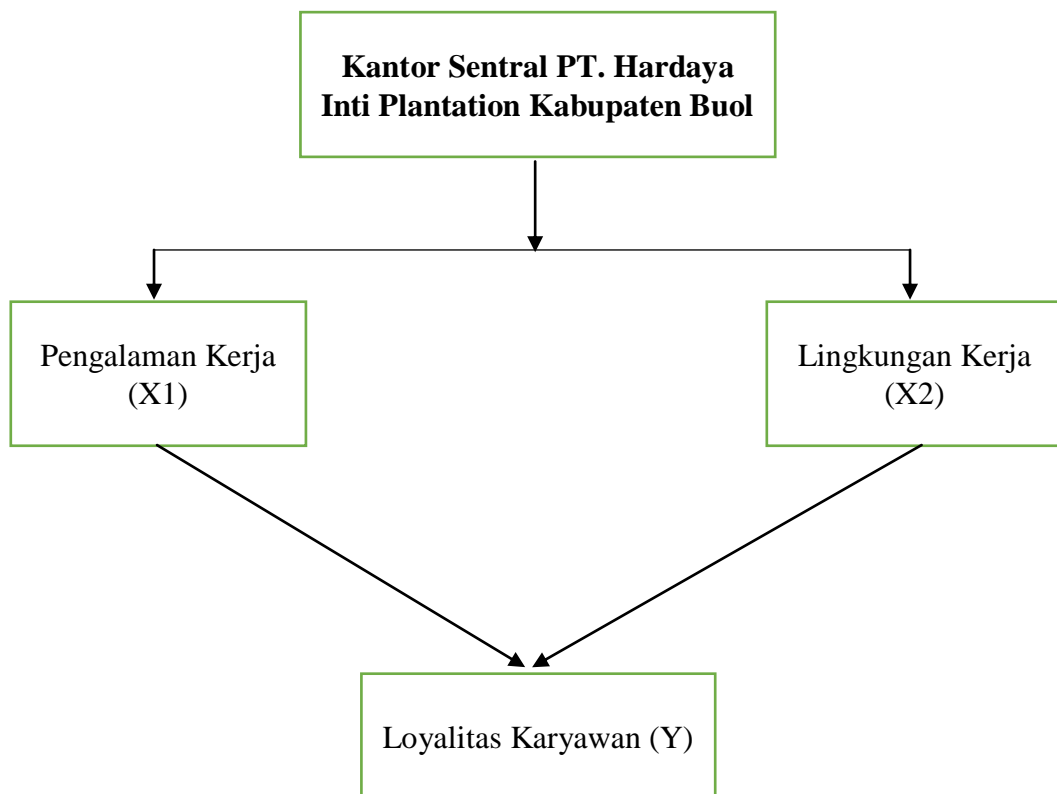
1. Masyichah, (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area

Banyuwangi. Sampel dalam penelitian berjumlah 49 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportionate random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan, pengalaman kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Banyuwangi dengan arah positif, serta loyalitas karyawan berpengaruh kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Banyuwangi dengan arah positif.

2. Pratama, (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja, berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar dengan kontribusi sebesar 65,6 persen. Dengan variabel lingkungan kerja sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Delina Denpasar.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

1. Pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol
2. Pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol
3. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantatiton Kabupaten Buol

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2016:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu pengalaman kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu loyalitas karyawan (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Pengalaman dan Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X1)	1. Lama waktu kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Tingkat keterampilan 4. Penguasaan terhadap pekerjaan	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan karyawan	Ordinal
Sumber: X1: Sasongko, (2018) X2: Budianto & Katini, (2015)		

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Loyalitas Karyawan

Variabel	Indikator	Skala
Loyalitas Karyawan (Y)	1. Ketaatan atau kepatuhan 2. Bertanggung Jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran	Ordinal
Sumber: Gouzali Saydam (Rinanda, 2016)		

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantatiton Kabupaten Buol sebanyak 61 orang karyawan,

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016:62). Dalam penelitian ini menarik sampel dari populasi dengan alasan bahwa populasi yang begitu besar dan kemampuan peneliti terbatas dikarenakan karyawan tidak berada dalam satu kantor dan banyak yang ditempatkan diberbagai daerah.

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 61 orang karyawan Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantatiton Kabupaten Buol, maka peneliti mengambil seluruh populasi menjadi anggota sampel. Hal ini juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto, (2010) mengatakan bahwa apabila subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang karyawan Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantatiton Kabupaten Buol,

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari dokumen, buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan Kantor Sentral PT. Hardaya Inti Plantatiton Kabupaten Buol
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian

validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s= Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

- 1 Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
- 2 Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
- 3 Membuat proporsi kumulatif .
- 4 Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
- 5 Menghitung nilai skala dengan rumus

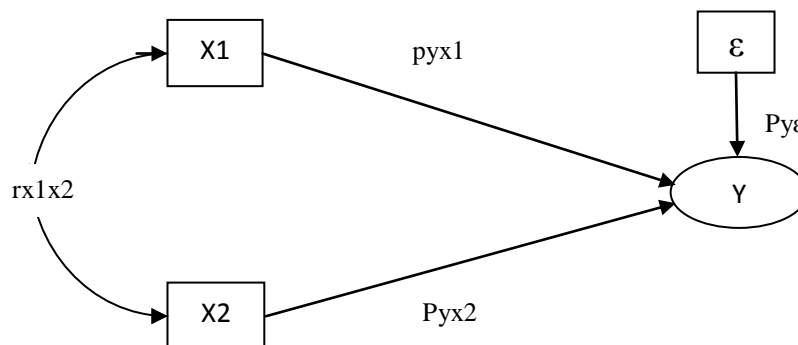
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i - 1)}$$

- 6 Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan apakah ada variabel pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian dapat dilihat melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

X1 : pengalaman kerja

X2 : lingkungan kerja

Y : loyalitas pegawai

ε : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarsub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yx_i} ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\varepsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur

10. Alat analisis data menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences*(SPSS) versi 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol

PT. Hardaya Plantation merupakan salah satu anak perusahaan dari Central Cipta Murdaya yang berdiri di Kabupaten Buol Sulawesi Tengah. PT. Hardaya Plantation bergerak di dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak kelapa sawit mentah (CPO). PT. Hardaya Plantation berhasil menanam seluas 12.218 hektar. Sebanyak 92% Sumber Daya Manusia PT. Hardaya Plantation berasal dari penduduk lokal dan 8% yang berasal dari luar Sulawesi tengah. Visi dari PT. Hardaya Plantation adalah berpartisipasi aktif dalam pemanfaatan potensi daerah dibidang Agro Industri dan Agro Bisnis, sehingga untuk mencapai visi perusahaan maka sangat diperlukan loyalitas dari karyawan yang bekerja pada PT. Hardaya Plantation.

Tahun 1932 Asal Mula, Kami memulai bisnis di Medan, Indonesia sebagai Pabrik Sabun Nam Cheong dimana kami memproduksi dan mendistribusikan produk sabun berkualitas ke pasar-pasar lokal dan internasional. Awal bisnis kami yang sederhana adalah tanda penghargaan atas kerja keras yang telah membuahkan hasil selama beberapa dekade oleh tenaga kerja kami yang berdedikasi. Kami selalu bangga dengan nilai-nilai kerja keras, kebulatan tekad, dan kegigihan untuk membuat hal apa pun menjadi mungkin. Sabun sederhana telah membawa kami ke posisi global yang kami miliki saat ini.

Tahun 1970 – 2004 Menetapkan Landasan Pertumbuhan yang Kuat. Kami berhasil memasuki industri minyak kelapa sawit dengan adanya investasi di pengilangan minyak kelapa sawit, perkebunan, pabrik penggilingan inti sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit di era ini. Selama ini, PT Musim Mas mulai berkembang dan dianugerahi Penghargaan Primaniyarta sebagai salah satu pengeksportir non-minyak dengan kinerja tertinggi oleh Kementerian Perdagangan Indonesia. Salah satu momen paling membanggakan kami terjadi pada tahun 2004 ketika PT Musim Mas menjadi perusahaan Indonesia pertama yang menjadi anggota Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Chairman Musim Mas bertugas sebagai Dewan Eksekutif RSPO pertama.

Tahun 2007 – Sekarang. Mengembangkan Sayap dan Memperoleh Pengakuan Global. Di masa dimana kami memanfaatkan pasar Asia yang sedang berkembang, Musim Mas mulai membangun berbagai operasi di lintas dunia termasuk di Eropa dan Amerika Utara. Dengan akar kami yang kokoh tertanam, segala hal menjadi lebih mungkin untuk diraih dan bisnis kami tersebar di India, Cina, Vietnam, Belanda, Spanyol, Italia, dan Brasil. Saat ini, Musim Mas telah menjadi eksportir kelapa sawit terbesar di Indonesia kepada konsumen diseluruh dunia.

Kami sangat bangga dengan fokus kami pada keberlanjutan dengan adanya pengakuan dari seluruh dunia: Grup Musim Mas menjadi kelompok besar pertama yang mencapai 100% sertifikasi RSPO P&C untuk semua pabrik pengolahan beserta perkebunan kami; PT Musim Mas adalah perusahaan pertama yang menerima sertifikasi Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO); dan

Grup Musim Mas adalah perusahaan pertama di Asia Tenggara yang memperoleh verifikasi Palm Oil Innovation Group (POIG) pada tahun 2019.

4.1.2 Visi dan Misi

VISI

Kami bertekad menjadi mitra pilihan terbaik dunia di dalam rantai pasok industri minyak kelapa sawit dan produk turunannya

MISI

Didorong oleh keinginan yang kuat untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan berkomitmen terhadap peningkatan yang berkelanjutan, kami bertekad menjadi pemimpin di industri minyak kelapa sawit yang menghasilkan semua produk secara bertanggungjawab dari segi ekonomi, sosial, dan ramah lingkungan dengan mematuhi semua ketentuan hukum yang berlaku.

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat terarah pada satu tujuan. Berikut gambar struktur organisasi Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	32	52.5
Perempuan	29	47.5
Jumlah	61	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 32 orang atau 52,5% dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 29 orang atau 47,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
15 - 25 Tahun	14	23.0
26 - 35 Tahun	19	31.1
36 - 50 Tahun	28	45.9
dias 50 Tahun	0	0.0
Jumlah	61	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah karyawan yang usia 15-25 tahun sebanyak 14 orang atau 23%. Jumlah karyawan yang usia 26-35 tahun sebanyak 19 orang atau 31,1%. jumlah karyawan yang usia 36-50 tahun sebanyak 28 orang atau 45,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol paling banyak berusia 36-35 tahun.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Peniddikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	10	16.4
Diploma	14	23.0
Sarjana (S1)	37	60.7
Jumlah	61	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 10 orang atau 16,4%. jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 14 orang atau 23%. jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 37 orang atau 60,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol lebih banyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1).

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	0	0.0
1 - 2 Tahun	4	6.6
3 - 4 Tahun	7	11.5
5 Tahun ke Atas	50	82.0
Jumlah	61	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah karyawan yang lama bekerjanya 1-2 tahun sebanyak 4 orang atau 6,6%. jumlah karyawan yang lama bekerjanya 3-4 tahun sebanyak 7 orang atau 11,5%. jumlah karyawan yang lama bekerjanya 5 tahun ke atas tahun sebanyak 50 orang atau 82%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol lebih banyak yang lama bekerjanya 5 tahun ke atas.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada Kantor Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 61 = 305$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 61 = 61$$

Rentang skala : $\frac{305-61}{5} = 48,8$ dibulatkan menjadi 49

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
61 - 110	Sangat Rendah
111 - 160	Rendah
161 - 210	Sedang
211 - 260	Tinggi
261 - 310	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 61 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Pengalaman kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel pengalaman kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman kerja (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	6	0	0.0	2	0	0.0	2	0	0.0	3	0	0.0
2	4	8	6.6	1	2	1.6	5	10	8.2	2	4	3.3
3	20	60	32.8	8	24	13.1	6	18	9.8	4	12	6.6
4	8	32	13.1	15	60	24.6	20	80	32.8	19	76	31.1
5	23	115	37.7	35	175	57.4	28	140	45.9	33	165	54.1
Σ	61	215	100	61	261	100	61	248	100	61	257	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel pengalaman kerja, dimana item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor 215. Item pernyataan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 261. item pernyataan X1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 248. Item pernyataan X1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor 257. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja memiliki pengalaman kerja pada sesuai dengan bidang ditempatkannya.

2) Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel lingkungan kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0.0	1	0	0.0
2	0	0	0.0	6	12	9.8	2	4	3.3	4	8	6.6
3	13	39	21.3	12	36	19.7	9	27	14.8	8	24	13.1
4	23	92	37.7	19	76	31.1	26	104	42.6	17	68	27.9
5	24	120	39.3	22	110	36.1	24	120	39.3	31	155	50.8
Σ	61	251	100	61	234	100	61	255	100	61	255	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	X2.5			X2.6			X2.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	1.6	0	0	0.0
3	6	18	9.8	8	24	13.1	6	18	9.8
4	18	72	29.5	15	60	24.6	16	64	26.2
5	37	185	60.7	37	185	60.7	39	195	63.9
Σ	61	275	100	61	271	100	61	277	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, dimana item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor 251. Item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor 234. item pernyataan X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor 255. Item pernyataan X2.4 berada pada kategori tinggi dengan skor 255. Item pernyataan X2.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 275. Item pernyataan X2.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 271. Item pernyataan X2.7 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 277. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol memiliki lingkungan kerja yang kondusif.

3) Loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel loyalitas karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Loyalitas karyawan (Y)

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	1	2	1.6	1	2	1.6
3	10	30	16.4	8	24	13.1	8	24	13.1	5	15	8.2
4	17	68	27.9	19	76	31.1	11	44	18.0	12	48	19.7
5	34	170	55.7	34	170	55.7	41	205	67.2	43	215	70.5
Σ	61	268	100	61	270	100	61	275	100	61	280	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 61 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan variabel loyalitas karyawan dimana item pernyataan Y1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 268. item pernyataan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 270. item pernyataan Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 275. item pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 280. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara

menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 61 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable pengalaman kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0.558	0,252	Valid	0.717	> 0,6 = reliable
X1.2	0.831	0,252	Valid		
X1.3	0.834	0,252	Valid		
X1.4	0.784	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,252) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,717 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable lingkungan kerja (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.659	0,252	Valid	0.771	> 0,6 = reliable
X2.2	0.719	0,252	Valid		
X2.3	0.598	0,252	Valid		
X2.4	0.745	0,252	Valid		
X2.5	0.499	0,252	Valid		
X2.6	0.669	0,252	Valid		
X2.7	0.660	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,252) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,771 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Loyalitas karyawan

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel loyalitas karyawan (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas karyawan (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0.716	0,252	Valid	0.799	> 0,6 = reliable
Y1.2	0.707	0,252	Valid		
Y1.3	0.808	0,252	Valid		
Y1.4	0.769	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

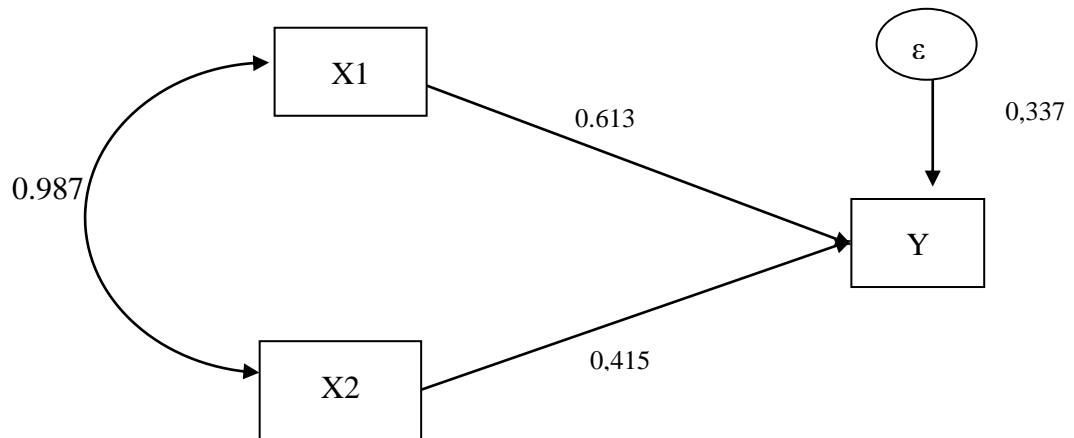
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable loyalitas karyawan (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,252) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,799 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X_1, X_2 , dan Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.613X_1 + 0.415X_2 + 0.337\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara pengalaman kerja (X1) dengan lingkungan kerja (X2) sebesar 0.987 dengan tingkat hubungan sangat tinggi atau sangat kuat. Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap
Loyalitas karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung	Kontribusi Bersama (R ² _{yX1X2})
X1 → Y	0.613	0.613	
X2 → Y	0.415	0.415	
ε → Y	0.337	0.337	
X dan X2 → Y			0.663 (66,3%)

Sumber : Hasil olahan data 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) **Pengalaman kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 47.016 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.160 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47.016 > 3.160$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol, diterima.

- 2) **Pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol.**

Hasil olahan data diperoleh pengalaman (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.613 atau 61,3% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol, diterima.

3) Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol.

Hasil olahan data diperoleh lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.415 atau 41,5% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dibanding dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol, diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol akan meningkat apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang tinggi dan lingkungan yang kondusif membuat karyawan betah bekerja dan pada akhirnya membuat karyawan loyal. Hal ini dipertegas dari hasil distribusi jawaban responden dimana pengalaman kerja dan lingkungan kerja berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi.

Pengaruh simultan yang tinggi tersebut dikarenakan dapat terlihat dari penempatan kerja yang telah sesuai dengan pekerjaan karyawan, dimana pengalaman kerja karyawan yang memadai dalam menjalankan pekerjaannya, dimana karyawan yang lama bekerja memiliki pengalaman yang tinggi,

karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan, dan karyawan yang berpengalaman memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan. Kemudian, lingkungan kerja yang turut mempengaruhi tingginya loyalitas karyawan, dimana keadaan tempat kerja membuat karyawan betah bekerja, pengaturan udara tempat kerja membuat karyawan lebih nyaman bekerja, penerangan ditempat kerja diatur sebaik mungkin membuat karyawan nyaman bekerja, karyawan mampu menggunakan peralatan kerja yang terdapat di kantor, dan karyawan memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016), pengalaman kerja adalah ukuran pekerjaan atau lamanya seseorang dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja akan membantu perusahaan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Manulang (Sasongko, 2018), pengalaman kerja adalah terciptanya pengetahuan atau keterampilan tentang cara kerja karena adanya keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Andrew Sikula (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan menjamin kesejahteraan pribadi serta membangkitkan semangat kerja karyawan atas kinerja pekerjaan yang baik. Selain itu, karyawan akan lebih bahagia dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada bersih, tenang, dengan ventilasi yang memadai, serta

peralatan yang memadai dan *up-to-date*. Pendapat hamper senada dinyatakan oleh David McClelland (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai “kepedulian karyawan akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Masyichah, (2016) yang mengemukakan bahwa penempatan karyawan, pengalaman kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

2) Pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol.

Besarnya pengaruh pengalaman kerja (X1) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol, dimana bila pengalaman kerja ditingkatkan maka loyalitas karyawan akan meningkat. Ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, pengalaman kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap loyalitas karyawan dibanding dengan variabel lainnya.

Tingginya pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam tercapainya visi dan misi Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol. Hal ini dapat dibuktikan dari karakteristik responden, dimana karyawan yang paling banyak bekerja di Kantor Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten

Buol memiliki masa kerja 5 Tahun ke Atas, artinya bahwa memang kebanyakan karyawan memiliki pengalaman dalam bekerja dilihat dari lama bekerja. Selain itu, terlihat pula dari distrisubsi jawaban responden, dimana item-item pernyataan dari variabel pengalaman kerja berada pada kategori tinggi, artinya karyawan masa kerja yang lama dari karyawan dapat memahami tanggung jawab suatu pekerjaan dan melakukannya dengan baik. Pengetahuan dan keterampilan karyawan lebih dapat memahami dan menerapkan pengetahuan untuk tanggung jawab pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan. Karyawan yang berpengalaman memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Foster (Sasongko, 2018) bahwa pengalaman kerja karyawan ditentukan dari lama waktu/masa kerja karyawan, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan penguasaan terhadap pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Sophia (Purba, 2017) pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada organisasi. Karyawan yang telah bekerja selama beberapa tahun dan karyawan yang telah bekerja puluhan tahun di organisasi tentunya memiliki tingkat loyalitas yang berbeda-beda.

Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016), pengalaman kerja adalah ukuran pekerjaan atau lamanya seseorang dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja akan membantu perusahaan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Manulang (Sasongko, 2018), pengalaman kerja adalah terciptanya pengetahuan atau keterampilan tentang cara kerja karena adanya keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Masyichah, (2016) yang mengemukakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

3) Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol

Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol, dimana bila lingkungan kerja ditingkatkan maka loyalitas karyawan akan meningkat . Ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan variabel pengalaman kerja.

Pengaruh yang rendah tersebut bukanlah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif melainkan belum maksimalnya kondisi lingkungan kerja tempat dimana karyawan bekerja, yaitu penerangan di kantor tidak mengutamakan penerangan lampu melainkan penerangan yang berasal dari cahaya yang melewati jendela kantor. Ruang kerja karyawan belum semuanya menggunakan pendingin udara, masih terdapat ruangan yang hanya menggunakan kipas angin saja sehingga suhu udara ditempat kerja tidak terlalu dingin. Tempat kerja masih terdengar kebisingan dari adanya truk-truk

pemuat sawit yang melintas disekitar kantor, meskipun mengganggu namun karyawan sudah terbiasa karena itu merupakan bagian dari kegiatan perusahaan. Penggunaan warna ruangan cenderung monoton karena hampir semua ruangan memiliki warna yang sama. Selain itu, terdapat juga item pernyataan berada kategori sangat tinggi yang artinya tersedianya ruang gerak yang luas di tempat kerja membuat nyaman melakukan pekerjaan. Kemampuan para karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Adanya hubungan yang baik dengan sesama karyawan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hemsath dan Yerkes (Alyani & Djastuti, 2017) bahwa lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap karyawan. Lingkungan kerja dikondisikan oleh struktur fisik operasi dan nuansa spesifiknya. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara maksimal. Tempat kerja juga dapat memengaruhi perasaan karyawan. Jika karyawan senang dengan kondisi kerjanya, mereka akan betah di tempat kerja sehingga mereka dapat menggunakan pekerjaannya secara efektif dan menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja dapat menjadikan dirinya lebih loyal karena merasa aman di perusahaan tempatnya bekerja dan merasa lebih baik di rumah.

Menurut Andrew Sikula (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan menjamin kesejahteraan pribadi serta membangkitkan semangat kerja karyawan atas kinerja pekerjaan yang baik.

Selain itu, karyawan akan lebih bahagia dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada bersih, tenang, dengan ventilasi yang memadai, serta peralatan yang memadai dan *up-to-date*. Pendapat hamper senada dinyatakan oleh David McClelland (Kushendarto & Masdupi, 2015) bahwa kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai “kepedulian karyawan akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik”.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masyichah, (2016) dan Pratama, (2013) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol
2. Pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol
3. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol agar lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan, dimana dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap loyalitas karyawan, yaitu dengan memperhatikan penerangan ruangan, suhu udara setiap ruangan, memasang alat kedap suara agar suara kendaraan tidak masuk di dalam kantor, dan penggunaan warna ruangan yang cerah membuat karyawan nyaman.

2. Disarankan kepada pimpinan Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol agar mempertahankan dan meningkatkan pengalaman kerja karyawan karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh tingginya loyalitas karyawan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang loyalitas karyawan dengan meneliti variabel lain seperti pemberian insentif dan komitmen organisasi (Meyer dan Allen dalam Adhika, (2016)

DAFTAR PUSTAKA

- Alyani, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(2), 1-10.
- Ardana, Komang, Mudiarta Utama, I Wayan, Ni Wayan Mujiati,. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Budianto , A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124
- Cahyati, C. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor cabang Syariah Semarang*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Semarang: <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/>.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 16(1), 85-97.
- Kushendarto, H., & Masdupi, E. (2015). Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian (Persero) Area Padang. *e jurnal Universitas Negeri Padang*, 1-15.
- Masyichah, I., Prihatini, D., & Syaharud, M. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi. *Reposetory Universitas Jember*, 1-7.
- Paratama, P. I., & Utama, I. M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *e jurnal manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 398-409.
- Paratama, Putu Ivan Ady dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2010. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Serta Linkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Delina Denpasar).

- Purba, B. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)* , 17(1), 16-29.
- Rinanda, S. I. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(2), 1-14.
- Sasongko, A. Y. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia*. Universitas Sanata Dharma, Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Repository.usd.ac.id.
- Siswanto, B. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suhendi, Hendi dan Anggara. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Sentral PT. Hardaya Plantation Kabupaten Buol”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

2. Pendidikan terakhir :

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

e. S2

3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

- d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Variabel Pengalaman Kerja(X1)

- Karyawan yang lama bekerja memiliki pengalaman yang tinggi
 - Selalu memiliki pengalaman yang tinggi
 - Sering memiliki pengalaman yang tinggi
 - Kadang-kadang memiliki pengalaman yang tinggi
 - Jarang memiliki pengalaman yang tinggi
 - Tidak pernah memiliki pengalaman yang tinggi
- Karyawan yang memiliki pengetahuan membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - Selalu membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - Sering membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - Kadang-kadang membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - Jarang membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - Tidak pernah membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
- Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - Selalu membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - Sering membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan

- c. Kadang-kadang membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - d. Jarang membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
 - e. Tidak pernah membuat karyawan lebih berpengalaman dalam pekerjaan
4. Karyawan yang berpengalaman memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
- a. Selalu memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
 - b. Sering memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
 - d. Jarang memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

1. Tempat kerja yang terang membuat bapak/ibu nyaman bekerja
 - a. Selalu membuat bapak/ibu nyaman bekerja
 - b. Sering membuat bapak/ibu nyaman bekerja
 - c. Kadang-kadang membuat bapak/ibu nyaman bekerja
 - d. Jarang membuat bapak/ibu nyaman bekerja
 - e. Tidak pernah membuat bapak/ibu nyaman bekerja
2. Suhu udara ditempat kerja membuat bapak/ibu betah bekerja
 - a. Selalu membuat bapak/ibu betah bekerja
 - b. Sering membuat bapak/ibu betah bekerja
 - c. Kadang-kadang membuat bapak/ibu betah bekerja
 - d. Jarang membuat bapak/ibu betah bekerja
 - e. Tidak pernah membuat bapak/ibu betah bekerja
3. Tempat kerja bapak/ibu jauh dari kebisingan, seperti suara kendaraan atau suara mesin lainnya, sehingga membuat nyaman bekerja
 - a. Selalu membuat karyawan nyaman bekerja
 - b. Sering membuat karyawan nyaman bekerja

- c. Kadang-kadang membuat karyawan nyaman bekerja
 - d. Jarang membuat karyawan nyaman bekerja
4. Penggunaan warnah ruangan di tempat kerja bapak/ibu membuat nyaman dan tidak membosankan
- a. Selalu membuat nyaman dan tidak membosankan
 - b. Sering membuat nyaman dan tidak membosankan
 - c. Kadang-kadang membuat nyaman dan tidak membosankan
 - d. Jarang membuat nyaman dan tidak membosankan
 - e. Tidak pernah membuat nyaman dan tidak membosankan
5. Tersedianya ruang gerak yang luas di tempat kerja bapak/ibu membuat nyaman melakukan pekerjaan
- a. Selalu membuat nyaman melakukan pekerjaan
 - b. Sering membuat nyaman melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang membuat nyaman melakukan pekerjaan
 - d. Jarang membuat nyaman melakukan pekerjaan
 - e. Tidak pernah membuat nyaman melakukan pekerjaan
6. Bapak/ibu mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
- a. Selalu mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
 - b. Sering mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
 - c. Kadang-kadang mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
 - d. Jarang mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
 - e. Tidak pernah mampu melakukan pekerjaan yang diberikan
7. Bapak/ibu memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan di tempat kerja
- a. Selalu memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan di tempat kerja
 - b. Sering memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan di tempat kerja
 - c. Kadang-kadang memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan di tempat kerja

- d. Jarang memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan di tempat kerja
- e. Tidak pernah memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan di tempat kerja

Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

1. Karyawan taat dan patuh pada peraturan di perusahaan
 - a. Selalu memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - b. Sering memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki kondisi mental dan fisik yang baik dalam bekerja
2. Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaannya
 - a. Selalu bertanggung jawab pada pekerjaannya
 - b. Sering bertanggung jawab pada pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang bertanggung jawab pada pekerjaannya
 - d. Jarang bertanggung jawab pada pekerjaannya
 - e. Tidak pernah bertanggung jawab pada pekerjaannya
3. Karyawan mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
 - a. Selalu mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
 - b. Sering mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
 - d. Jarang mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
 - e. Tidak pernah mengabdikan diri sepenuhnya terhadap pekerjaannya
4. Karyawan jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya
 - a. Selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya
 - b. Sering jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya
 - c. Kadang-kadang jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya
 - d. Jarang jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya
 - e. Tidak pernah jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Pengalaman Kerja (X1)

NO. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	3	5	5	5	18
2	3	5	4	4	16
3	3	5	5	4	17
4	3	5	4	5	17
5	3	5	4	4	16
6	4	5	5	5	19
7	1	4	4	4	13
8	4	4	4	5	17
9	5	4	5	4	18
10	1	5	5	5	16
11	5	5	4	5	19
12	5	5	5	5	20
13	1	5	5	5	16
14	3	3	2	4	12
15	5	5	5	5	20
16	2	5	5	5	17
17	3	3	3	3	12
18	5	4	3	4	16
19	3	4	2	3	12
20	5	5	5	5	20
21	5	3	5	1	14
22	3	5	5	5	18
23	5	5	5	5	20
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	4	19
26	5	5	5	5	20
27	3	3	2	2	10
28	3	3	3	3	12
29	4	4	4	4	16
30	5	1	1	1	8
31	1	1	2	1	5
32	2	5	4	5	16

33	4	4	4	4	16
34	5	4	4	4	17
35	3	5	5	5	18
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	4	5	19
39	4	4	3	2	13
40	3	5	5	5	18
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	5	20
43	5	5	4	4	18
44	2	5	3	4	14
45	5	3	4	5	17
46	2	3	2	4	11
47	5	4	4	5	18
48	5	5	5	5	20
49	1	4	5	4	14
50	5	5	5	5	20
51	5	4	4	5	18
52	3	2	1	5	11
53	4	4	5	5	18
54	3	5	5	5	18
55	3	5	4	4	16
56	3	5	5	4	17
57	3	5	4	5	17
58	3	5	4	4	16
59	4	5	5	5	19
60	1	4	4	4	13
61	4	4	4	5	17

Data Interval Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1
4.957	3.912	4.585	4.585	18.039
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	3.527	12.662
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	2.452	3.527	11.522
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
3.898	2.772	2.452	3.527	12.648
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	2.772	2.452	2.452	11.573
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	3.527	3.527	13.738
2.772	2.772	1.000	1.000	7.544
3.898	2.772	2.452	3.527	12.648
1.000	2.772	1.000	1.000	5.772
2.772	1.000	2.452	2.452	8.675
2.772	2.772	2.452	1.000	8.996
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110

4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	2.452	2.452	12.713
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	1.000	2.452	8.996
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
4.957	3.912	4.585	4.585	18.039
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	3.527	12.662

Data Ordinal Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No. Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
1	4	3	4	5	5	5	5	31
2	3	4	4	5	4	4	5	29
3	3	4	3	3	5	5	5	28
4	4	4	5	4	4	5	5	31
5	3	3	5	5	5	5	5	31
6	5	5	4	5	5	5	4	33
7	4	5	5	4	5	5	4	32
8	5	5	4	5	5	5	5	34
9	5	5	5	5	4	5	4	33
10	5	5	4	5	5	4	4	32
11	4	3	5	3	5	3	4	27
12	4	4	4	4	4	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	4	4	3	5	4	3	3	26
15	5	3	5	4	5	5	5	32
16	5	3	5	4	3	5	5	30
17	4	4	4	4	4	4	5	29
18	5	4	5	5	4	5	5	33
19	3	3	4	3	4	3	3	23
20	4	3	4	4	5	4	5	29
21	5	1	5	2	3	5	4	25
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	4	4	4	4	5	5	5	31
25	4	2	4	4	4	5	5	28
26	4	2	3	4	5	5	5	28
27	3	4	3	2	5	4	5	26
28	4	5	3	3	4	4	4	27
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	1	2	5	5	3	5	4	25
31	5	1	4	2	5	4	4	25
32	5	5	5	5	4	4	5	33
33	3	2	4	3	4	3	3	22
34	3	2	2	1	3	3	3	17
35	4	4	4	5	5	5	5	32

36	3	3	3	2	5	4	5	25
37	5	5	4	4	5	4	5	32
38	4	4	3	4	5	5	5	30
39	5	4	4	5	3	5	5	31
40	4	2	5	5	4	2	4	26
41	5	5	4	5	5	5	5	34
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	4	5	5	5	5	32
44	4	4	5	5	5	3	5	31
45	4	5	4	3	4	4	4	28
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	4	4	5	5	4	4	31
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	4	5	5	5	4	5	5	33
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	5	5	4	4	5	4	4	31
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	3	3	2	4	5	3	3	23
54	4	3	4	5	5	5	5	31
55	3	4	4	5	4	4	5	29
56	3	4	3	3	5	5	5	28
57	4	4	5	4	4	5	5	31
58	3	3	5	5	5	5	5	31
59	5	5	4	5	5	5	4	33
60	4	5	5	4	5	5	4	32
61	5	5	4	5	5	5	5	34

Data Interval Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Succesive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	Total_x2
4.957	3.939	4.559	4.957	3.939	4.559	4.957	31.867
3.898	3.939	2.435	3.898	3.939	2.435	3.898	24.442
3.898	2.806	3.499	3.898	2.806	3.499	3.898	24.304
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	2.435	2.772	21.064
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	3.499	2.772	20.926
3.898	3.939	3.499	3.898	3.939	3.499	3.898	26.57
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	2.435	2.772	21.064
3.898	3.939	3.499	3.898	3.939	3.499	3.898	26.57
3.898	3.939	2.435	3.898	3.939	2.435	3.898	24.442
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	3.499	2.772	20.926
3.898	3.939	3.499	3.898	3.939	3.499	3.898	26.57
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
3.898	3.939	2.435	3.898	3.939	2.435	3.898	24.442
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	4.559	4.957	33.955
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	3.499	2.772	20.926
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
3.898	2.806	2.435	3.898	2.806	2.435	3.898	22.176
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	2.435	2.772	21.064
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	3.499	2.772	20.926
3.898	2.806	2.435	3.898	2.806	2.435	3.898	22.176
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	4.559	4.957	33.955
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
2.772	3.939	3.499	2.772	3.939	3.499	2.772	23.192
2.772	2.806	1.000	2.772	2.806	1.000	2.772	15.928
3.898	2.806	2.435	3.898	2.806	2.435	3.898	22.176
1.000	2.806	1.000	1.000	2.806	1.000	1.000	10.612
2.772	1.000	2.435	2.772	1.000	2.435	2.772	15.186
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
3.898	3.939	3.499	3.898	3.939	3.499	3.898	26.57

4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	4.559	4.957	33.955
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	4.559	4.957	33.955
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	4.559	4.957	33.955
3.898	3.939	2.435	3.898	3.939	2.435	3.898	24.442
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	3.499	2.772	20.926
3.898	2.806	3.499	3.898	2.806	3.499	3.898	24.304
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	2.435	2.772	21.064
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	4.559	4.957	33.955
2.772	2.806	1.000	2.772	2.806	1.000	2.772	15.928
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	4.559	4.957	33.955
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	4.559	4.957	33.955
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	2.435	2.772	21.064
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	3.499	2.772	20.926
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	4.559	4.957	33.955
4.957	4.983	4.559	4.957	4.983	4.559	4.957	33.955
3.898	3.939	3.499	3.898	3.939	3.499	3.898	26.57
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	3.499	2.772	20.926
4.957	3.939	4.559	4.957	3.939	4.559	4.957	31.867
3.898	3.939	2.435	3.898	3.939	2.435	3.898	24.442
3.898	2.806	3.499	3.898	2.806	3.499	3.898	24.304
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	2.435	2.772	21.064
2.772	2.806	3.499	2.772	2.806	3.499	2.772	20.926
3.898	3.939	3.499	3.898	3.939	3.499	3.898	26.57
2.772	2.806	2.435	2.772	2.806	2.435	2.772	18.798
2.772	3.939	2.435	2.772	3.939	2.435	2.772	21.064

Data Ordinal Variabel Loyalitas (Y)

No. Res	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TOTAL
1	4	4	3	4	15
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	3	4	5	5	17
5	5	5	5	5	20
6	3	3	4	4	14
7	5	4	5	5	19
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	3	15
12	4	4	4	4	16
13	4	5	5	5	19
14	4	4	3	3	14
15	5	4	5	5	19
16	5	5	5	5	20
17	3	4	5	5	17
18	4	5	5	5	19
19	4	5	3	4	16
20	5	5	4	4	18
21	5	4	3	2	14
22	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	20
24	4	5	5	5	19
25	4	5	3	4	16
26	5	5	5	5	20
27	5	5	4	5	19
28	3	3	3	3	12
29	5	5	5	5	20
30	4	5	4	3	16
31	3	3	4	5	15
32	4	4	4	4	16
33	3	4	5	5	17
34	4	3	3	4	14
35	5	5	5	5	20

36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	4	5	5	5	19
39	5	4	4	5	18
40	5	5	5	5	20
41	3	4	5	5	17
42	5	5	5	5	20
43	4	4	4	5	17
44	5	3	5	5	18
45	4	5	2	3	14
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	4	19
48	5	5	5	5	20
49	4	4	5	5	18
50	5	5	5	5	20
51	5	3	5	4	17
52	3	3	5	5	16
53	5	4	5	5	19
54	4	4	3	4	15
55	5	5	5	5	20
56	5	5	5	5	20
57	3	4	5	5	17
58	5	5	5	5	20
59	3	3	4	4	14
60	5	4	5	5	19
61	5	5	5	5	20

Data Interval Variabel Loyalitas (Y)

Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total Y
3.541	4.611	3.486	3.203	15.842
2.452	3.528	2.419	1.000	11.602
3.541	3.528	3.486	2.155	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	11.664
3.541	2.435	3.486	2.155	12.617
3.541	3.528	2.419	1.000	11.488
2.452	2.435	2.419	1.000	9.305
2.452	3.528	2.419	1.000	11.602
3.541	2.435	3.486	2.155	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	10.398
3.541	3.528	3.486	1.000	13.759
3.541	2.435	3.486	2.155	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	10.398
2.452	3.528	3.486	1.000	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	17.985
3.541	2.435	2.419	1.000	11.599
2.452	2.435	2.419	2.155	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	9.305
2.452	3.528	3.486	1.000	12.669
2.452	2.435	2.419	2.155	11.664
2.452	2.435	2.419	2.155	11.664
3.541	3.528	2.419	2.155	12.643
2.452	2.435	2.419	1.000	9.305
2.452	2.435	3.486	1.000	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	17.985
2.452	2.435	1.000	1.000	9.091
2.452	2.435	3.486	2.155	12.731
3.541	3.528	3.486	2.155	13.710
1.000	1.000	2.419	1.000	6.419
2.452	3.528	2.419	1.000	10.398
1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.452	2.435	2.419	1.000	9.305
2.452	1.000	1.000	1.000	6.452
2.452	2.435	3.486	1.000	11.577
3.541	3.528	4.559	2.155	17.056
4.611	4.611	4.559	3.203	20.258

4.611	4.611	4.559	3.203	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	19.189
2.452	2.435	3.486	2.155	11.527
3.541	3.528	3.486	1.000	13.759
3.541	3.528	3.486	2.155	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	19.189
1.000	2.435	2.419	2.155	11.282
4.611	4.611	4.559	3.203	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	17.985
2.452	2.435	2.419	1.000	10.510
3.541	3.528	2.419	2.155	14.916
4.611	4.611	4.559	3.203	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	19.189
3.541	2.435	3.486	2.155	12.617
3.541	2.435	2.419	1.000	12.669
3.541	4.611	3.486	3.203	15.842
2.452	3.528	2.419	1.000	11.602
3.541	3.528	3.486	2.155	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	11.664
3.541	2.435	3.486	2.155	12.617
3.541	3.528	2.419	1.000	11.488
2.452	2.435	2.419	1.000	9.305
2.452	3.528	2.419	1.000	11.602

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

Variabel Pengalaman Kerja (X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	9.8	9.8	9.8
	2.00	4	6.6	6.6	16.4
	3.00	20	32.8	32.8	49.2
	4.00	8	13.1	13.1	62.3
	5.00	23	37.7	37.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.3	3.3	3.3
	2.00	1	1.6	1.6	4.9
	3.00	8	13.1	13.1	18.0
	4.00	15	24.6	24.6	42.6
	5.00	35	57.4	57.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.3	3.3	3.3
	2.00	5	8.2	8.2	11.5
	3.00	6	9.8	9.8	21.3
	4.00	20	32.8	32.8	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.9	4.9	4.9
	2.00	2	3.3	3.3	8.2
	3.00	4	6.6	6.6	14.8
	4.00	19	31.1	31.1	45.9
	5.00	33	54.1	54.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
3.00	13	21.3	21.3	23.0
4.00	23	37.7	37.7	60.7
5.00	24	39.3	39.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.3	3.3	3.3
2.00	6	9.8	9.8	13.1
3.00	12	19.7	19.7	32.8
4.00	19	31.1	31.1	63.9
5.00	22	36.1	36.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.3	3.3	3.3
3.00	9	14.8	14.8	18.0
4.00	26	42.6	42.6	60.7
5.00	24	39.3	39.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	4	6.6	6.6	8.2
3.00	8	13.1	13.1	21.3
4.00	17	27.9	27.9	49.2
5.00	31	50.8	50.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	9.8	9.8	9.8
	4.00	18	29.5	29.5	39.3
	5.00	37	60.7	60.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	8	13.1	13.1	14.8
	4.00	15	24.6	24.6	39.3
	5.00	37	60.7	60.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

X2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	9.8	9.8	9.8
	4.00	16	26.2	26.2	36.1
	5.00	39	63.9	63.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Variabel Loyalitas (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	16.4	16.4	16.4
	4.00	17	27.9	27.9	44.3
	5.00	34	55.7	55.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	13.1	13.1	13.1
	4.00	19	31.1	31.1	44.3
	5.00	34	55.7	55.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	8	13.1	13.1	14.8
	4.00	11	18.0	18.0	32.8
	5.00	41	67.2	67.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	5	8.2	8.2	9.8
	4.00	12	19.7	19.7	29.5
	5.00	43	70.5	70.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	TOTAL_X 1
X1_1	Pearson					
	Correlation	1	.129	.212	.155	.558**
	Sig. (2-tailed)		.320	.102	.233	.000
	N	61	61	61	61	61
X1_2	Pearson	.129	1	.772**	.695**	.831**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.320		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61
X1_3	Pearson	.212	.772**	1	.581**	.834**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.102	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61
X1_4	Pearson	.155	.695**	.581**	1	.784**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.233	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61
TOTAL_X 1	Pearson	.558**	.831**	.834**	.784**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES= X1_1 X1_2 X1_3 X1_4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 X2_7
TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations							
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.449**	.371**	.331**	.255*	.305*	.248	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.009	.047	.017	.054	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2_2	Pearson Correlation	.449**	1	.193	.479**	.356**	.314*	.273*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.136	.000	.005	.014	.033	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2_3	Pearson Correlation	.371**	.193	1	.486**	.013	.345**	.340**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.003	.136		.000	.923	.006	.007	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2_4	Pearson Correlation	.331**	.479**	.486**	1	.242	.349**	.379**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.061	.006	.003	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2_5	Pearson Correlation	.255*	.356**	.013	.242	1	.229	.339**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.047	.005	.923	.061		.076	.007	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2_6	Pearson Correlation	.305*	.314*	.345**	.349**	.229	1	.643**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.017	.014	.006	.006	.076		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2_7	Pearson Correlation	.248	.273*	.340**	.379**	.339**	.643**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.054	.033	.007	.003	.007	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.659**	.719**	.598**	.745**	.499**	.669**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
  /VARIABLES= X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6
X2_7
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	7

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Loyalitas (Y)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

		Correlations				
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.574**	.329**	.240	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.062	.000
	N	61	61	61	61	61
Y1_2	Pearson Correlation	.574**	1	.288*	.281*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.024	.028	.000
	N	61	61	61	61	61
Y1_3	Pearson Correlation	.329**	.288*	1	.789**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.010	.024		.000	.000
	N	61	61	61	61	61
Y1_4	Pearson Correlation	.240	.281*	.789**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.062	.028	.000		.000
	N	61	61	61	61	61
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.716**	.707**	.808**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	4

Lampiran 5. Uji Korelasi

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.  
CORRELATIONS  
  /VARIABLES=X1 X2 X3 Y  
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations		Pengalaman n kerja	lingkungan kerja	loyalitas
Pengalaman kerja	Pearson Correlation	1	.987**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	61	61	61
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.987**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	61	61	61
loyalitas	Pearson Correlation	.907**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	61	61	61

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

Lamipran 6. Uji Hipotesis

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Y  
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, Pengalaman kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: loyalitas
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.630	1.46420

- a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Pengalaman kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.367	2	315.184	47.016	.000 ^b
	Residual	124.345	58	2.144		
	Total	754.712	60			

- a. Dependent Variable: loyalitas
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Pengalaman kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.495	.799		.620	.537
Pengalaman kerja	.726	.362	.613	4.771	.000
lingkungan kerja	.438	.207	.415	2.114	.000

a. Dependent Variable: loyalitas

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iswin Junaidi Yasin

Jabatan : Manager HRGA

Menerangkan Bahwa :

Nama : Ninda Pratamasari A. Bahtiar

Nim : E21 19 017

Program Studi : Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo

Telah melakukan penelitian "**Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kantor Sentral Pt. Hardaya Inti Plantation Kabupaten Buol**" pada bulan Juli 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Buol, 04 Agustus 2023

Pt. Hardaya Inti Plantations

PT. HARDAYA INTI PLANTATIONS

Iswin Junaidi Yasin

Manager HRGA

PAPER NAME

TURNITIN SKRIPSI NINDA.docx

AUTHOR

Ninda Pratama Bahtiar Ninda

WORD COUNT

9797 Words

CHARACTER COUNT

63654 Characters

PAGE COUNT

62 Pages

FILE SIZE

462.3KB

SUBMISSION DATE

Sep 15, 2023 7:13 PM GMT+8

REPORT DATE

Sep 15, 2023 7:14 PM GMT+8

● 16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 16% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 16% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 16% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	musimmas.com	Internet	3%
2	jtebr.unisan.ac.id	Internet	3%
3	e-jurnal.nobel.ac.id	Internet	2%
4	journal.umgo.ac.id	Internet	<1%
5	repository.ub.ac.id	Internet	<1%
6	download.garuda.ristekdikti.go.id	Internet	<1%
7	repository.upi.edu	Internet	<1%
8	123dok.com	Internet	<1%

9	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
10	eprints.undip.ac.id	<1%
	Internet	
11	media.neliti.com	<1%
	Internet	
12	id.123dok.com	<1%
	Internet	
13	repository.unej.ac.id	<1%
	Internet	
14	repository.iainpare.ac.id	<1%
	Internet	
15	core.ac.uk	<1%
	Internet	
16	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
	Internet	
17	bajangjournal.com	<1%
	Internet	
18	repository.uinjambi.ac.id	<1%
	Internet	
19	Pricylia Chintya Dewi Buntuang. "MANAJEMEN PERUBAHAN DI PEME...	<1%
	Crossref	