

Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana

Yulia Oktavia

Universitas Buddhi Dharma

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh hubungan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan, sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana, dan hasil dari nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 44,3% yang berarti variabel hubungan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat menerangkan variasi loyalitas karyawan, dan sisa 55,7% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Kata kunci: Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan.

The Influence Of Work Relations, Work Environment, and Career Development on Employee Loyalty PT. Ananta Swasta Dana

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of work relations, work environment, and career development on employee loyalty at PT. Ananta Private Fund. This research uses quantitative research with descriptive method. The results showed that the variables of work relations and work environment had no partial effect on employee loyalty, while career development variables had a significant effect on employee loyalty, and the results showed that work relationships, work environment and career development had a simultaneous effect on employee loyalty at PT. Ananta Private Fund, and the result of the coefficient of determination (R^2) is 44.3% which means that the variables of work relations, work environment and career development can explain variations in employee loyalty, and the remaining 55.7% is influenced by other variables that are not included. into the model.

Key word: Work Relations, Work Environment, Career Development, Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi, komunikasi, dan budaya sangat cepat membawa perubahan di lingkungan masyarakat. Perubahan globalisasi ini tidak dapat kita hindari karena akan terus berkembang seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan. Dampak dari perkembangan globalisasi juga berpengaruh terhadap perekonomian perusahaan di Indonesia, belum lagi bencana Covid-19 yang muncul di Indonesia pada awal tahun 2020 yang membawa dampak terhadap perekonomian, sehingga menjadi pemicu inovasi dan kreativitas masyarakat untuk saling bertahan dan bersaing secara kompetitif. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang tidak dapat dilepaskan dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran penting sebagai penggerak, pembuat keputusan serta kunci penentu bagi perkembangan hidup perusahaan.

Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas untuk bersaing di era globalisasi ini dan bertahan di masa pandemi terutama dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama. Sumber daya manusia yang unggul dapat diperoleh dari karyawan yang berkualitas dan mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab (Anwar, 2018). Hubungan kerjasama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan atau organisasi (Putri et al., 2017). Hubungan kerja yang baik akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Meningkatkan loyalitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja. Berkaitan dengan lingkungan kerja, (Lestary & Harmon, 2018) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Sehingga apabila lingkungan kerja perusahaan baik, maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan menghasilkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dewasa ini, sementara sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah (Lumiu et al., 2019).

Perusahaan yang memiliki jenjang karir yang jelas dan sigap menyadari potensi yang dimiliki oleh karyawan pasti akan menaikkan jabatan karyawannya ke level yang lebih tinggi sehingga membangun rasa loyalitas dalam diri karyawan. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak memiliki jenjang karir dan tujuan yang jelas, karyawan yang bekerja akan merasa perusahaan tersebut bukanlah tempat yang cocok untuk dirinya berkembang, lalu karyawan akan meninggalkan perusahaan sebelum memberikan kontribusi yang lebih untuk perusahaan karena sudah merasa dirugikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini berupa hubungan kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan loyalitas karyawan maka digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran sesungguhnya (aktual) berupa nilai minimum (*min*), nilai maksimum (*max*), nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi masing-masing variabel. Berdasarkan hasil uji statisttik deskriptif, terdapat beberapa kesimpulan yang dihasilkan dari pernyataan kuesioner yang di desain dengan menggunakan skala *likert* untuk menjelaskan masing-masing variabel antara lain:

1. Variabel bebas

a. Hubungan Kerja

Hasil pengujian statistik deskriptif untuk variabel Hubungan Kerja memperoleh nilai terendah (*min*) sebesar 17 dan nilai tertinggi (*max*) sebesar 47 dengan nilai rata-rata (*mean*) 38,2188 dan standar deviasi sebesar 5,40450. Hal ini menunjukkan bahwa data Hubungan Kerja dikatakan cukup baik karena memiliki nilai rata-rata (*mean*) di atas nilai standar deviasi yaitu $38,2188 > 5,40450$.

b. Lingkungan Kerja

Hasil pengujian statistik deskriptif untuk variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai terendah (*min*) sebesar 28 dan nilai tertinggi (*max*) sebesar 45 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 37,7588 dan standar deviasi sebesar 4,17546. Hal ini menunjukkan bahwa data Lingkungan Kerja dikatakan cukup baik karena memiliki nilai rata-rata (*mean*) di atas nilai standar deviasi yaitu $37,7188 > 4,17546$.

c. Pengembangan Karir

Hasil pengujian statistik deskriptif untuk variabel Pengembangan Karir memperoleh nilai terendah (*min*) sebesar 17 dan nilai tertinggi (*max*) sebesar 47 dengan nilai rata-rata (*mean*) 36,4688 dan standar deviasi sebesar 5,16180. Hal ini menunjukkan bahwa data Pengembangan Karir dikatakan cukup baik karena memiliki nilai rata-rata (*mean*) di atas nilai standar deviasi yaitu $36,4688 > 5,16180$.

2 Variabel Terikat

a. Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian statistik deskriptif untuk variabel Loyalitas Karyawan memperoleh nilai terendah (*min*) sebesar 28 dan nilai tertinggi (*max*) sebesar 50 dengan nilai rata-rata (*mean*) 38,4375 dan standar deviasi sebesar 4,46447. Hal ini menunjukkan bahwa data Loyalitas Karyawan dikatakan cukup baik karena memiliki nilai rata-rata (*mean*) di atas nilai standar deviasi yaitu $38,4375 > 4,46447$.

Tabel HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,777	,784		,209	36

Hubungan Kerja	,004	,163	0,5	0,00	,024	81	0,9
Lingkungan Kerja	,182	,174	0	0,17	,043	06	0,3
Pengembangan Karir	,512	,183	2	0,59	,792	09	0,0
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan							

Sumber data: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 25

Pengujian Hipotesis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda

Keterangan:

Y = loyalitas karyawan

α = konstanta

β = koefisien regresi

x_1 = hubungan kerja

x_2 = lingkungan kerja

x_3 = pengembangan karir

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui:

a. $\alpha = 12,777$, artinya loyalitas karyawan sebesar 12,777. Nilai hubungan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) bernilai konstanta atau nol (0), maka nilai loyalitas karyawan (Y) = 12,777.

b. $\beta_1 = 0,004$, berarti koefisien regresi variabel hubungan kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,004. Artinya jika nilai hubungan kerja bertambah 1 maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,004, begitu juga jika nilai hubungan kerja menurun sebesar 1 maka loyalitas karyawan juga akan turun sebesar 0,004.

c. $\beta_2 = 0,182$, berarti koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,182. Artinya jika nilai lingkungan kerja bertambah 1 maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,182, begitu juga jika nilai lingkungan kerja menurun sebesar 1 maka loyalitas karyawan juga akan turun sebesar 0,182.

d. $\beta_3 = 0,512$, berarti koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_3) bernilai positif sebesar 0,512. Artinya jika nilai pengembangan karir bertambah 1 maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,512, begitu juga jika nilai pengembangan karir menurun sebesar 1 maka loyalitas karyawan juga akan turun sebesar 0,512.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.51 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,497	,443	3,332
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja				

Dilihat dari Adjusted R Square = 0,443 atau 44,3% artinya hubungan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) dapat menerangkan variasi loyalitas karyawan, dan sisa 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 9,218 > dari F_{tabel} sebesar 2,93. Dapat disimpulkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan sig 0,000 < 0,05, maka dapat dinyatakan hubungan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) signifikan (secara simultan) terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan hasil Uji T di atas dapat diketahui bahwa:

1. Hubungan kerja (X1) mempunyai T_{hitung} 0,024 < T_{tabel} 2,0484 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,981 > 0,05. Maka H_1 ditolak yang berarti hubungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana.

2. Lingkungan kerja (X2) mempunyai T_{hitung} 1,043 < T_{tabel} 2,0484 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,306 > 0,05. Maka H_2 ditolak yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana.

Pengembangan karir (X3) mempunyai T_{hitung} 2,792 > T_{tabel} 2,0484 dengan signifikansi sebesar 0,009 < 0,05. Maka H_3 diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana.

3. Pengembangan karir (X3) mempunyai T_{hitung} 2,792 > T_{tabel} 2,0484 dengan signifikansi sebesar 0,009 < 0,05. Maka H_3 diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Hubungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hubungan kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Saran

a. Bagi Penulis

Semoga hasil penelitian ini dapat berguna dan menambah wawasan penulis, sehingga kedepannya dapat diaplikasikan/dialurkan untuk mengatasi karyawan atau rekan yang memiliki masalah yang dalam pekerjaannya.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai perusahaan yang dijadikan sebagai sampel penelitian, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memperhatikan perbaikan dan perubahan variabel-variabel lainnya terutama mengenai loyalitas karyawan agar nantinya dapat ditingkatkan lagi

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lainnya secara mendalam karena dalam penelitian ini variabel penelitian yang mempengaruhi loyalitas karyawan hanya sebesar 44,3% sehingga masih terdapat 55,7 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Andy, & Ida, A. M. S. D. S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT JENDERAL BIMBINGAN MASYARAKAT HINDU KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA. *Ayan*, 2(5), 55.
- Aninditya, V., Willy, V., Utami, R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267-275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Anwar, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110-121. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i2.6950>
- Broto, B. E. (2020). PENGARUH DIKLAT DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI KANTOR BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN LABUHANBATU. *Ilmiah Fakultas Sains Dan Teknologi*, 8/ No.2.
- Cornelia, O. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT.ABC. *Management*, 14(1), 42-52.
- Darmawan, R. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.BPRS Sukowati Sragen). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Fadli, N., Sasmita, J., & Marzolima, M. (2016). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 641-655.
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>
- Ghozali. (2018). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATIVE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 (A. Tejokusumo (ed.); 9th ed.).

- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Empati*, 7(1), 424-429.
- Kurniawan, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. 11-33.
- Larasati, A. P., & Martono, S. (2020). Increase Employee Morale Through Transformational Leadership, Employee Relation, and Work Environment. *Management Analysis Journal*, 9(1), 1-7. <https://doi.org/10.15294/maj.v10i1.34088>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Made, N., Astuti, E., & Abadi, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Hubungan Kerja , dan Motivasi Abstrak. 1-8.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraithekonomika*, 01(02), 9. <https://media.neliti.com/media/publications/267980-analisis-pengaruh-etos-kerja-hubungan-ke-5ea0cfd0.pdf>
- Pratiwi, A. D., Wahyudi, A., & Sutarno. (2016). PENGARUH HUBUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. 10(1), 38-45.
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Putri, M. A. D., Marzolina, M., & Rama, R. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasarharja Putera Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 912-926.

- Rahman, A., & Kasmiruddin. (2017). PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR PEKANBARU. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Sugiantara, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4125.
- Suhartini, Lie, D., Butarbutar, M., & Inrawan, A. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR (SD) SWASTA SULTAN AGUNG PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(2), 26-32. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/44/44>
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RAME CAFÉ JIMBARAN SEAFOOD. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiwa Dewantara*, 2(1), 22-38. <https://doi.org/10.26460/mmud.v2i1.3068>
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang). <https://doi.org/10.31227/osf.io/dxm8a>
- Winarti, A., Lie, D., & Wijaya, A. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK. CABANG PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(2), 26-32. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/44/44>
- Yusuf, M. (2017). METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan (4th ed.). KENCANA.