

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
REGIONAL 1 CABANG DUMAI**

Oleh: Anggun Putri Wel Sofia

Pembimbing : Seno Andri

E-mail: anggun.putri0415@student.unri.ac.id

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research is motivated by the importance of human resource management in the progress of a company. To increase employee loyalty, the company needs to manage the human resources in it. This research was conducted at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Dumai Branch, located at Jl Sultan Syarif Kasim No.1 Tlk Binjai Dumai. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work motivation on employee loyalty at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Dumai Branch. Work environment and work motivation as variables X1 and X2 and employee loyalty as variable Y.

The research method used is descriptive and quantitative analysis methods obtained from the results of the questionnaire and measured using a Likert scale technique. The data is then processed using the SPSS program. This study also uses the method of simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. The sample in this study was 62 respondents from the total population using the total sampling method. The results showed that testing the first hypothesis, namely the work environment has a positive effect on employee loyalty. The second test, work motivation has a positive effect on employee loyalty. The results of the F-test show that the work environment and work motivation simultaneously have a positive effect on employee loyalty.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis di Indonesia saat ini sangatlah pesat, banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru, baik perusahaan yang berskala kecil, menengah, maupun skala besar. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus mampu

mengendalikan operasionalnya dengan baik agar perusahaan mampu menghadapi masalah-masalah yang timbul dalam persaingan bisnis tersebut. Untuk itu perusahaan membutuhkan karyawan dalam mengoperasikan bisnisnya yang berperan sebagai penggerak dalam aktivitas

perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya sebuah perusahaan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan seoptimal mungkin, dan menanamkan sikap loyalitas di dalam diri setiap karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan.

Menurut (H.B.R. Simbolon, 2015) loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas adalah kepatuhan dan kesetiaan yang menjadi sangat penting karena banyak orang yang mencari pekerjaan dengan mempertimbangkan apakah pekerjaan tersebut dapat memberikannya penghasilan yang cukup dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut (Nitisemito, 2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal, namun bila lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak akan merasa betah dan memilih untuk mencari tempat pekerjaan lain.

Menurut (Daft, 2014) motivasi mengacu pada kekuatan baik internal atau eksternal untuk seseorang yang

membangkitkan antusiasme dan kegigihan untuk mengejar tindakan tertentu. Diperkuat pernyataan dari (Robbins, 2015) bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, motivasi yang baik akan meningkatkan loyalitas dalam diri karyawan.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai merupakan salah satu dari 16 cabang pelabuhan yang terletak di Jl. Sultan Syarif Kasim No.1, Tlk. Binjai, Kota Dumai, Riau. PT Pelabuhan Indonesia (Persero) regional 1 merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang jasa kepelabuhanan di Indonesia.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai mempunyai lokasi strategis di Selat Malaka dan terus mengoptimalkan pelabuhan di Kota Dumai Provinsi Riau sebagai pelabuhan ekspor komoditas kelapa sawit terbesar di Pulau Sumatra. Dalam kegiatannya PT Pelindo juga melayani kapal-kapal domestik Internasional, pelayanan barang peti kemas, dan pelayanan penumpang dan jasa kepelabuhanan lainnya.

Begitu besar komoditas kelapa sawit di Sumatra sehingga potensi ekspor CPO mengalami peningkatan dan mengharuskan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai menciptakan loyalitas yang ada di dalam diri karyawannya. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri, menurut (Widayati et al., 2020) bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan sebaliknya bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, hal tersebut membuat perusahaan perlu memahami secara baik karyawan yang bekerja di dalamnya agar kemampuan karyawan dapat terus dikeluarkan dan tidak terpendam begitu saja.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, untuk itu dalam penulisan ini penulis tertarik untuk menulis penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah atau pertanyaan dalam penelitian ini adalah **Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai?**

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis

motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai

3. Untuk mengetahui dan menganalisis loyalitas karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang Dumai
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyaitas karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai

MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi dan loyalitas karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis maupun pembaca mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan
 - b. Untuk memberikan referensi kepada peneliti lainnya mengenai hal-hal yang

berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi dan loyalitas karyawan

- c. Untuk menjadi masukan bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

KERANGKA TEORI

Sumber Daya Manusia (SDM)

(Ndruru, 2021) menuliskan keberhasilan organisasi baik besar ataupun kecil ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia memiliki kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu dan menjadi aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut (Sarwoto, 2001) lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang karyawan bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

(Sedarmayanti, 2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi pekerja seperti penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, dan keamanan di tempat kerja.

Dimensi lingkungan kerja menurut Menurut (Sedarmayanti, 2011) adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

Merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat di sekitar tempat karyawan bekerja baik secara langsung ataupun tidak langsung seperti perlengkapan kerja, suhu ruangan dan lain-lain

b. Lingkungan kerja non fisik

Merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik antara atasan atau rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan dan dukungan dari atasan terhadap bawahan

MOTIVASI KERJA

Diungkapkan oleh (Hasibuan, 2019) motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Terry, 2008) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland yang dikutip (Ambar, 2009) Dimensi motivasi kerja prestasi adalah

1. Menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab.
2. Suka pekerjaan yang menantang
3. Dorongan meningkatkan prestasi kerja
4. Menyukai Feedback

LOYALITAS KARYAWAN

Menurut (Gupta, 2011) menjelaskan bahwa loyalitas adalah sifat yang dimiliki seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam kehidupan sehari-hari baik disadari ataupun tidak.

(Nitisemito, 2008) menyatakan loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan Perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur.

Menurut (Saydam, 2005) ada beberapa dimensi dari loyalitas karyawan yaitu:

1. Ketaatan
Merupakan kesanggupan karyawan dalam mematuhi setiap peraturan yang diberikan atasan tanpa melanggar baik peraturan perusahaan, perundang-undangan dan ketentuan lain yang berlaku.
2. Tanggung jawab
Merupakan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya seperti tepat waktu, berani mengambil resiko untuk keputusan dan tindakan yang telah dilakukan.
3. Pengabdian
Merupakan sumbangan pemikiran dan tenaga yang diberikan karyawan secara ikhlas ditandai dengan setia bertahan di perusahaan dalam kondisi apapun.
4. Kejujuran
Kejujuran ditandai dengan karyawan memiliki sikap :
 - a) Melaksanakan tugas dengan keikhlasan tanpa merasaterbeban
 - b) Tidak menyalah gunakan wewenang

yang dimiliki

- c) Melaporkan hasil pekerjaan seseuai dengan apa yang telahdikerjakan.

HUBUNGAN VARIABEL

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan

Menurut Benjamin dalam jurnal (Kasmawati, 2018) mengatakan bahwa rendahnya komitmen atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan, tidak hanya disebabkan oleh jenis pekerjaan dan kebijakan pimpinan tetapi juga disebabkan oleh kehidupan lingkungan kerja yang tidak baik.

Selanjutnya menurut Sarwoto dalam jurnal (Sulistri, 2018) perlengkapan, fasilitas tempat lingkungan kerja dan suasana kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik serta membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan menimbulkan loyalitas.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Loyalitas Karyawan

Robbins dalam jurnal (Yunarsih, 2014) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi yang baik akan meningkatkan loyalitas dalam diri karyawan.

Dalam penelitian terdahulu mengemukakan ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat loyalitas karyawan yang cukup tinggi.

HIPOTESIS

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai
- H3 : Diduga lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai di pilih sebagai objek tempat penelitian penulis yang terletak di Jl. Sultan Syarif Kasim No. 1 Tlk. Binjai Kota Dumai Riau.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu himpunan unit dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan tetap pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai yang berjumlah 166 orang.

Menurut (Kadji, 2016) jika populasi melebihi 100 orang bahkan ribuan atau jutaan maka dapat digunakan teknik penetapan jumlah sampel atau informan menggunakan rumus slovin sehingga sampel menjadi 62 responden.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan diskusi dengan pihak Manajer Umum dan penyebaran kuesioner (*angket*).

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data diperoleh dari data Primer dan data Sekunder.

5. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data dengan pendekatan deksriptif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika r hitung $>$ r table dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r table maka dikatakan tidak valid. r hitung dalam uji pada kolom item – total correlation sedangkan r table dilihat dari $N-2$ ($62 - 2 = 60$) yaitu 0,2500 (taraf signifikan 5%).

2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (realibel). Apabila cronbach's alpha $>$ 0.60 maka dikatakan realibel.

3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak dengan melakukan perbandingan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka dikatakan normal

4. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih besar $>$ 0.10, artinya tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari $<$ 10.00

artinya tidak terjadi multikolinearitas

5. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melakukan perbandingan nilai signifikansi > 0,05. Pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

6. Analisis Regresi Linear Sederhana Dan Koefisien Determinasi Sederhana

a. Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5.180 + 0.846X$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 5.180, artinya apabila variabel lingkungan kerja diasumsikan 0, maka nilai volume loyalitas karyawan positif yaitu sebesar 5.180.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0.846, artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan loyalitas karyawan sebesar 0.846

b. Koefisien Determinasi Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja

terhadap variabel loyalitas karyawan 30,4%, sisanya sebesar 69.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam penelitian ini

c. Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3.166 + 0.532X$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 3.166, artinya apabila variabel penetapan harga diasumsikan 0, maka nilai volume kepuasan konsumen positif yaitu sebesar 3.166
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif yaitu 0.532, artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan loyalitas karyawan sebesar 0.532

d. Koefisien Determinasi Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel loyalitas karyawan 46,5%, sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam penelitian ini.

7. Analisis Regresi Linear Berganda Dan Koefisien Determinasi Berganda

a. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

$$Y = a + bx_1y_1 + x_2y_2$$

$$Y = 1.251 + 0.292 + 0.436$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan di atas adalah:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 1.251, artinya adalah apabila lingkungan Kerja dan motivasi kerja diasumsikan nol (0) maka loyalitas karyawan 1.251
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif yaitu 0.292 diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan loyalitas karyawan sebesar 0.292
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif yaitu 0.436 diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan loyalitas karyawan sebesar 0.436

b. Koefisien Determinasi Berganda Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Persentase pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 48.6% sedangkan sisanya 51.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam penelitian ini.

8. Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (uji F)

a. Uji Parsial (Uji t)

Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), yaitu sebesar 5.118 Dimana $t_{hitung} = 5.118 > t_{tabel} = 1.670$ dan $sig\ 0.000 < 0.05$, dengan lebih besar t_{hitung} dari t_{tabel} maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai dapat diterima

b. Uji Parsial (Uji t)

Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), yaitu sebesar 7.214 Dimana $t_{hitung} = 7.214 > t_{tabel} = 1.670$ dan $sig\ 0.000 < 0.05$, dengan lebih besar t_{hitung} dari t_{tabel} maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai dapat diterima

c. Uji Simultan (Uji F)

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Nilai F_{hitung} Sebesar $27.843 > F_{tabel} 3.15$ dan $sig 0.000 < 0.05$. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai sudah kondusif. Hal ini terlihat dari 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dimana skor tertinggi terletak pada lingkungan kerja fisik dan skor terendah terletak pada lingkungan kerja non fisik.
2. Motivasi kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai sudah memuaskan. Hal ini terlihat dari 4 dimensi yaitu pekerjaan bertanggung jawab, pekerjaan menantang, inovasi dan feedback. dimana skor tertinggi terletak pada 2 dimensi yang hasil

skor sama yaitu inovasi dan feedback dan skor terendah terletak pada pekerjaan bertanggung jawab.

3. Secara keseluruhan karyawan tetap PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai dianggap cukup loyal terlihat dari 3 dimensi yaitu ketaatan, tanggung jawab dan pengabdian. Skor tertinggi terletak pada dimensi tanggung jawab dan skor terendah terletak pada dimensi ketaatan.
4. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai sehingga semakin baik lingkungan kerja yang diberikan akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan.
5. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai sehingga semakin memuaskan motivasi yang diberikan akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan.
6. Secara simultan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan tetap PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai

SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas maka penulis dapat memberi beberapa saran kepada pimpinan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1

Cabang Dumai sebagai acuan dalam meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Pada variabel X1 Lingkungan kerja non fisik berada pada skor terendah sehingga perusahaan perlu memperbaiki komunikasi informal dan kepedulian baik antara pimpinan dengan karyawan juga antar sesama karyawan. Tidak hanya itu, perusahaan perlu meningkatkan keakraban antar sesama karyawan dengan melaksanakan aktivitas bersama seperti membuat acara getring atau outbond yang merupakan suatu bentuk pembelajaran di alam terbuka yang dilakukan dengan beberapa simulasi permainan baik individu maupun kelompok. Selain untuk mengisi waktu liburan, kegiatan tersebut juga bermanfaat sebagai sarana meningkatkan kebersamaan dan kekompakan tim. Kemudian mengadakan open house atau mengadakan kofee break untuk mempererat silaturahmi.
2. Pada variabel X2 dimensi pekerjaan yang bertanggung jawab berada pada skor terendah, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat memberikan dukungan moral bagi karyawan yang masih belum bertanggung jawab seperti memberi bimbingan atau pelatihan khusus yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan perasaan untuk bekerja lebih

baik lagi pada karyawan tersebut.

3. Dengan adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik maka loyalitas karyawan akan meningkat. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan seperti mengatasi polusi udara dan bau tidak sedap dengan penanaman banyak pohon untuk menetralkan polusi tersebut. Kemudian tata ruang diperbarui agar tidak terlihat sempit, dan hubungan kekeluargaan yang lebih intens lagi sehingga memberikan rasa kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja.
4. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif diharapkan agar PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai untuk dapat selalu memberikan kenyamanan dalam proses kerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
5. Dengan adanya motivasi kerja yang baik diharapkan agar PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Cabang Dumai untuk dapat mempertahankan aspek-aspek yang sudah diberi dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan.
6. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian sejenis dengan variabel

yang berbeda agar dapat mengetahui variabel mana yang memberi pengaruh lebih besar terhadap loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Ambar, T. S., & Sulistiyani, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arie. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Islam Negri*.
- Arikunto. (1989). Arikunto, S. (1989) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara. Bina Aksara.
- Bungin, P. D. H. M. B., & Sos, S. (2005). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi kedua*. Kencana.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Citra, L. M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Daft. (2014). *Manajemen SDM*. Raja Grafindo.
- Dewi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Insan Cendikia Mandiri.
- Dewi & Gulo (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Gurita Lintas Samudera*.
- Dunakhir, S. (2019). *Uji Reliabilitas dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan*.
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). *Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, A., & Hidayati, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Henryadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif*. Alfabeta.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.
- Herzberg, F. (2008). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review Press.
- Hustia, A., Arifai, A., Afrilliana, N., & Novianty, M. (2021). *Pelatihan Pengolahan Data Statistik Menggunakan SPSS Bagi Mahasiswa*. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4), 2050–2061.
- Islamy, I. (2019). *Penelitian survei dalam pembelajaran dan pengajaran bahasa Inggris*. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

- Israyati, I. (2019). Peningkatan Hasil Belajar Melalui Penerapan Strategi Pembelajaran Kooperatif pada Materi Termokimia. *KATALIS: Jurnal Penelitian Kimia Dan Pendidikan Kimia*, 2(2), 9–16.
- Kadji, Y. (2016). *Metode Penelitian Ilmu Administrasi*. Deepublish.
- Karim, A. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang Di Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 1–7.
- Kasmawati, Y. (2018). Pengaruh Capital dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Dosen yang Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Kasus Dosen Universitas Budi Luhur. *JABE (Journal of Applied Business and Economics)*, 5(1), 18–36.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Kuruway, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten MAPPI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 85–92.
- Lisnawati, L. (2018). Pengaruh LTO (Labour Turn Over), Absensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan Pada Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH) Sukun Kesatuan Pemangkuan Hutan (kph) Madiun Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Malayu, H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moore, L. J. (1971). Donnelly, Gibson, and Ivancevich," *Fundamentals of Management: Functions, Behavior, Models*" (Book Review). *Review of Financial Economics*, 7(2), 96.
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114–122.
- Ndruru, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2).
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nugraha. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Isentif Terhadap Loyalitas Karyawan, Institut Agama Islam Negeri 1.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27–36.
- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto,

- W. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 283–293.
- Prihantoro, A. (2015). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen. Deepublish.
- Purba, B. K., & Andri, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). Riau University.
- Putu. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood Ramadhani, F. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Citra Persada Bagian Produksi. STIE PGRI Dewantara
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Terjemahan: Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sanusi Hamid, S. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Sarwoto. (2001). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Septianto, A. H. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimareme. Skripsi.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Simamora. (2004). *Management Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simbolon, H. B. R. (2015). Pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Automall cabang Pekanbaru. *Jurnal. Jurusan Adiminstrasi Bisnis Universitas Riau*, 2.
- Simbolon, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal PLPE Estate Kandis. Universitas Islam Riau.
- Sofyan, I. L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh fasilitas dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas, melalui kepuasan konsumen sebagai variabel intervening pada star clean car wash Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta Sunarto.
- Sulistri, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap

- Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Columbia Asia Semarang Universitas Widya Dharma.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 207–226.
- Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika*. Alfabeta.
- Tambunan, L. V. (2014). Prokrastinasi Akademik, Impulsivitas dan Manajemen Waktu. *CALYPTRA*, 2(2), 1–8.
- Wahyudi, S. (2019). *Teori Inovasi*. PT Raja Grafindo Persada Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257.
- Widhiastuti, H. (2012). *Membangun loyalitas sumber daya manusia*. Penerbit Semarang University Press, Semarang.
- Widiastuti, S. A. (2007). *Perancangan Standard Operating Procedure Pada Proses Cutting Untuk Mengurangi Bahaya Kecelakaan Kerja*. Diponegoro University.
- Wiyoto, D. (2021). Peningkatan Motivasi dan Prestasi Belajar Peserta Didik Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Course Review Horay pada Mata Pelajaran Laundry Kelas XI Perhotelan 3 SMK Negeri 1 Tegal. *Jurnal Ilmiah Guru Indonesia*, 2(1), 10–19.
- Wursanto, I. G. (2002). *Manajemen Kepegawaian Jilid 1*. Kanisiu. Yogyakarta. Yunarsih, W. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan/Organisasi*.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zainun. (2014). *Manajemen dan Motivasi*. Bumi Aksara.