

Pengaruh Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap kinerja Kerja Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa
TBK di Kota Sidoarjo

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel loyalitas kerja, variabel disiplin kerja, dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis statistik dan menghasilkan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah 30 orang merupakan karyawan Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, metode analisis yaitu analisis data (analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas) uji t menggunakan SPSS 22.0 for windows. Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel loyalitas kerja mempunyai pengaruh langsung $4,618 > 1,176$, disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar $2,168 > 1,176$ dan lingkungan kerja tidak pengaruh langsung sebesar $0,300 < 1,176$ hal ini terlihat bahwa variabel loyalitas kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan variabel loyalitas kerja, variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 25,586.

Kata kunci : Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah elemen paling penting bagi sebuah perusahaan. Elemen ini digunakan dengan dasar dan tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan elemen ini sangat dibutuhkan terhadap perusahaan yang memproduksi barang ataupun jasa. Elemen yang berupa tenaga manusia ini merupakan sumber daya yang menyumbangkan pemikiran, keahlian, kreativitas, tenaga, serta upayanya untuk menaikkan tingkatan dari kualitas perusahaan maupun organisasi. Organisasi dari pemerintah dan swasta diharuskan untuk bekerja dengan efisien dan efektif. Perusahaan menginginkan kinerja setiap individu untuk seoptimal mungkin supaya bisa menggapai kelebihan suatu perusahaan. Hal ini terjadi, karena kinerja setiap individu maupun kelompok dapat memberi pengaruh bagi kesuksesan perusahaan dengan menyeluruh. Maka dari itu, elemen SDM harus memperoleh preferensi yang utama, supaya penggunaannya tepat dengan yang diinginkan perusahaan. Sumber daya ini menggenggam kendali yang dinilai sangat menonjol di setiap aktivitas di perusahaan. Hal tersebut dilaksanakan untuk menghadapi arus globalisasi. Pada masa ini, globalisasi dibuktikan oleh berbagai perubahan yang kencang dalam situasi perekonomian dengan menyeluruh. Pernyataan tersebut sudah membuat petisi yang wajib dicukupi oleh pelaku ekonomi ataupun industri. Persaingan di era globalisasi ini sangatlah sengit. Perusahaan dituntut terus menerus meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya.

Bertepatan dengan peralihan globalisasi di masa sekarang serta situasi masyarakat saat ini, sering dijumpai beberapa persoalan yang membuat suatu perusahaan menjumpai kekecewaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satunya dikarenakan rendahnya kinerja dari sumber daya manusia tersebut. Produktivitas kerja

adalah acuan pokok terhadap perusahaan dalam meningkatkan produksi. Bila produktivitas karyawan melonjak, maka produksi juga mengalami pelonjakan. Hal tersebut bisa memiliki dampak peningkatan hasil dari suatu perusahaan yang nantinya juga berpengaruh dalam efektivitas dan efisiensi perusahaan. Hal-hal yang bisa meningkatkan produktivitas kerja diantaranya, yaitu lingkungan kerja, loyalitas kerja, dan disiplin kerja.

Menurut Hermawan, loyalitas kerja bisa diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Ardana, dkk mengatakan, bahwa SDM merupakan sebuah aset terpenting yang dimiliki perusahaan, sebab perusahaan harus mempertimbangkan cara yang bisa dilaksanakan untuk memperlebar sumber daya manusia, supaya bisa memajukan perusahaan serta cara karyawan untuk mempunyai produktivitas yang tinggi.

Pastinya hal tersebut tidak bisa lepas dari seorang pimpinan perusahaan yang harus memberikan motivasi terhadap karyawannya. Kamus Besar Bahasa Indonesia membeberkan, bahwa loyalitas merupakan setia atau patuh. Berdasarkan pendapat dari Agustina, loyalitas merupakan komitmen terhadap asas yang sedang diyakini. Dessler menjelaskan, bahwa loyalitas dari seorang karyawan adalah tingkah laku emosional dalam mencintai pekerjaannya. Hasibuan juga menuturkan, bahwa loyalitas seorang karyawan merupakan kepatuhan dibiaskan dari kemauan karyawan untuk melindungi perusahaan di luar ataupun di dalam pekerjaan dari gangguan orang yang melalaikan tanggung jawabnya. Kemudian, Hermawan juga menyampaikan pendapatnya mengenai loyalitas. Loyalitas berdasarkan Hermawan, yaitu sebuah pengaktualan dari keperluan fundamental manusia untuk mempunyai, memberikan dukungan, memperoleh keamanan, serta membuat ketertarikan Emotional Attachment. Disiplin kerja merupakan perilaku dari seseorang yang memperlihatkan kesetiaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan serta nilai-nilai sosial

yang sedang berjalan. Hal ini dilakukan untuk terciptanya kerjasama yang sinkron serta saling memberi keuntungan.

Fungsi ini merupakan aktivitas untuk melestarikan ataupun menaikkan situasi mental, fisik, serta loyalitas dari karyawan. Saran terhadap manajemen mengenai prosedur untuk menegaskan perusahaan dalam kepemilikan tenaga kerja yang memiliki motivasi besar. Pertolongan dan mewujudkan situasi yang bisa menolong pimpinan untuk menggapai tujuan. Peran pimpinan sebagai kunci dalam pengambilan keputusan di kebijakan perusahaan

Kinerja merupakan produk dari fungsi kerja individual maupun tim pada kurun waktu tertentu yang dapat menggambarkan baik maupun buruknya individu atau tim dalam pemenuhan kriteria pekerjaan dalam upaya penggapaian tujuan dari perusahaan. Rivai menuturkan, bahwa sikap yang nyata dan yang bisa dihadirkan oleh setiap individu sebagai bentuk performa kerja yang diciptakan oleh karyawan yang serasi dengan karakter masing-masing pada perusahaan. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan merupakan produk kerja dalam bentuk kuantitas serta kualitas yang digapai karyawan untuk melakukan tugas-tugasnya yang tepat dengan tanggungjawab yang disampaikan kepadanya.

Penelitian ini menganalisa pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk di Sidoarjo.

Berdasarkan latarbelakang yang dikaji, tujuan penelitian dalam penelitian ini 1) untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk. 2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk. 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa

Tbk. 4) untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada plant solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk.

Kajian Pustaka

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, Hasibuan (2017)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai suatu tujuan. Ardana dkk, (2016)

Loyalitas Kerja

Loyalitas 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 didalam maupun diluar dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Hasibuan (2017).

Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2016).

Poerwopoespito (2015) juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja karyawan pada perusahaan merupakan perilaku yang sangat penting bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Oleh karena itu pemimpin harus berusaha agar kedisiplinan selalu diterapkan pada setiap karyawannya.

Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2017) sedangkan Davis dalam damanik (2017) mengemukakan bahwa disiplin adalah memberikakan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, yang merupakan pelatihan mengarah kepada membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku karyawan sehingga ada kedisiplinan pada diri karyawan, untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih tinggi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2018).

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya disiptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2016)

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2017). Menurut As'ad (2018) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif, mementingkan kedalaman data dan dapat merekam sebanyak banyaknya dari populasi luas dengan penggunaan rumus statistik. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang identik dengan pola deduktif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah Observasi, Dokumentasi, kuisioner.

Untuk mengetahui populasi sample, menggunakan pendekatan survei, yaitu kuisioner . yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis statistik dan menghasilkan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah 30 orang merupakan karyawan Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, metode analisis yaitu analisis data (analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas) uji t menggunakan SPSS 22.0 for windows.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, adapun variabel dependen, loyalitas karyawan (X1), disiplin karyawan (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel responden dengan rentang usia 17 - 20 tahun sebanyak 6 orang, 21 - 30 tahun sebanyak 19 orang, dan 31 - 40 tahun sebanyak 5 orang. sebanyak 30 responden, terdiri atas 14 orang laki-laki, dan 16 orang perempuan. Latar belakang pendidikan responden, 18 orang lulusan SMA, 2 orang lulusan D1/D3, 9 orang lulusan S1, dan 1 orang lulusan S2. Dengan rentang usia paling banyak 21-30 tahun yakni 19 orang. Berdasarkan lama bekerja responden, sebagian besar responden bekerja <1 tahun yaitu sebanyak 10 orang dan >1 tahun sebanyak 20 orang responden.

Variabel dalam penelitian ini ditentukan, *variabel loyalitas kerja* (X1) 1. Ketaatan atau kepatuhan. 2. Bertanggung jawab. 3. Pengabdian. 4. Kejujuran. *variabel disiplin kerja* (X2) 1. Sanksi dan hukuman. 2. Ketegasan. 3. Hubungan kemanusiaan. dan *variabel lingkungan kerja* (X3). 1. Suasana kerja. 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan. 4. Tersedianya fasilitas kerja. Variabel dependen *kinerja karyawan* (Y). 1. kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Pengetahuan. 4. Kerja sama.

Uji Validitas

Pengujian tingkat instrument dianggap valid, bila mampu mengukur apa yang dibutuhkan kerangka penelitian. Teknik korelasi yaitu membandingkan hasil koefisien korelasi (r hitung) dengan r table. Data dianggap valid jika r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel. Hasil uji yang telah dilakukan, menyatakan jika rata-rata r hitung nilainya jauh lebih besar dari 0,3610, sehingga semua pernyataan dari loyalitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Selain itu hasil uji validitas Y dinyatakan valid karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0.05 (>0.05) sehingga semua pernyataan dari kinerja karyawan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pada uji ini nilai cronbach alpha melebihi 0,60 sehingga dapat dikatakan reliable.

Uji ini dilakukan untuk menguji instrumen pada kelompok yang heterogen. Dikatakan reliabel atau akurat, apabila data yang diambil menghasilkan jawaban yang selalu sama. Dalam kurun waktu tertentu, jawaban yang diberikan memiliki rentang perbedaan yang hampir sama atau mirip.

Tabel 1. Uji reabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,855	,858	15

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linieritas

Model yang akan diteliti memiliki data yang linear atau tidak dapat dibuktikan melalui uji linieritas. Uji ini dilakukan menggunakan curve estimation yaitu bila nilai $\text{sig.F} > 0,05$, maka variabel bebas memiliki hubungan linier terhadap variabel dependen. Dijelaskan bahwa seluruh variabel terikat sebesar 0,000 atau kurang dari 0,005 menyatakan seluruh variabel bebas tersebut memiliki hubungan linear terhadap variabel terikat. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui kolerasi antara variabel independent dan variabel dependent.

b. Uji Multikolinieritas

Melalui uji ini dikatehui bahwa model tidak memiliki kolerasi antar variabel independennya. Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui nilai tolerance, dimana jika bernilai 0,1 dan $\text{VIF} < 10$, hubungan variabel yang terbentuk tidak memiliki korelasi antara variabel.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan metode *rank sperman*, melalui uji korelasi antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan, bahwa seluruh nilai signifikansi dari variabel bebas yakni nilai signifikan dari semua variabel independen $> 0,05$ yang ditunjukkan dengan nilai signifikan loyalitas kerja 0,501, disiplin kerja 0,546, dan lingkungan kerja adalah 0,546. Maka dapat disimpilkan tidak ada terjadi heteroskedesitas di penelitian ini. Atau tidak saling berkaitan atau berkolerasi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode Durbin Watson, nilai yang diperoleh $1,829 > 2$, maka asumsi autokorelasi tidak terpenuhi.

e. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji distribusi P-P plot dan nilai signifikansi kolmogorov smirnov (K-S). demikian hasil uji normalitas :

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		RES_1
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,20055816
Most Extreme Differences	Absolute	,161
	Positive	,066
	Negative	-,161
Test Statistic		,161
Asymp. Sig. (2-tailed)		,147 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 2. Uji Normalitas Setelah outlifer

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		RES_1
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,1246157
	Std. Deviation	,69076131
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,130
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

e. Test distribution is Normal.

f. Calculated from data.

g. Lilliefors Significance Correction.

h. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji kolmogorov smirnov adalah $0,200 > 0,05$ maka disimpulkan asumsi normal terpenuhi.

a. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini ada uji F dan uji T, dimana keduanya menguji variabel apakah saling terkait satu dengan yang lain. Hasilnya, nilai F pada statistik mendapat nilai 25,586 dengan Tarat Sig. 0,000. Berpengaruh pada kinerja karyawan Plant solvolysis di PT.Trias sentosa Tbk.

Ketiga variabel loyalitas kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk. Analisis data menggunakan analisis linear berganda, menghasilkan nilai F sebesar 25,586 ini menunjukkan persentasi nilai yang sangat besar bagi kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Plant solvolysis di PT.Trias Sentosa Tbk. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Dari hasil uji t yang dilakukan hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 22 diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,716 yang berarti bahwa terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil uji t yang dilakukan hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 22 diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,716 yang berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil uji t yang dilakukan hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Plant Solvolysis di PT. Trias Sentosa Tbk. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 22 diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel 1,176 yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

