

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT INBISCO NIAGATAMA SEMESTA MEDAN

¹⁾Rini Handayani, Rosniwaty Br. Bangun²⁾

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen
Email: naylakinantiazzalia71@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training on job loyalty, determine the effect of environment on work loyalty, and determine the effect of training and work environment simultaneously on job loyalty at PT Inbisco Niagatama Semesta Medan. This research is a descriptive quantitative questionnaire instrument, the research population is 40 permanent employees, the sample uses a saturated sample so that the research sample is as much as. 40 people. The results of the research that the tcount coefficient of the Training variable is 2,363 and the ttable value is 2,022, the tcount > ttable (2,363 > 2.022) and the sig value < 0.05 (0.023 < 0.05), the coefficient value of the tcount variable Work Environment is 13,827 and the ttable value is 2,022, the value of tcount > ttable (13,827 > 2,022) and sig < 0.05 (0.000 < 0.05). Furthermore, the Fcount value of the Training and Work Environment variable is 11,339 and the value of Ftable is 2,845, the value of Fcount > Ftable (11,339 > 2.845) and the value of sig < 0.05 (0.000 < 0.05) The RSquare value is 0.690 or R² x 100% of 69.00%, meaning that the research variable explains about job loyalty by 69.00% while the remaining 31.00% affects other variables. The conclusions of the research, training has a significant effect on job loyalty, environment has a significant effect on job loyalty and simultaneously training and work environment has a significant effect on loyalty Work at PT Inbisco Niagatama Semesta Medan.

Keywords: Training, Work Environment, Work Loyalty

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Loyalitas Kerja, mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja serta mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara serentak terhadap Loyalitas Kerja pada PT Inbisco Niagatama Semesta Medan. Penelitian ini deskriptif kuantitatif instrumen kuisioner, populasi penelitian sebanyak 40 orang karyawan tetap, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian sebanyak. 40 orang. Hasil penelitian diperoleh Nilai koefisien t_{hitung} variabel Pelatihan 2,363 dan nilai t_{tabel} 2,022 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,363 > 2,022) dan nilai sig < 0,05 (0,023 < 0,05), Nilai koefisien t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja 13,827 dan nilai t_{tabel} 2,022 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13,827 > 2,022) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Selanjutnya nilai F_{hitung} variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja 11,339 dan nilai F_{tabel} 2,845 maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (11,339 > 2,845 dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai R_{Square} yaitu 0,690 atau R² x 100% sebesar 69,00%, artinya variabel bebas penelitian memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Loyalitas Kerja karyawan sebesar 69,00% sedangkan sisanya 31,00% dipengaruhi variabel lain. Simpulan penelitian, Pelatihan pengaruh signifikansi terhadap Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja pengaruh signifikansi terhadap Loyalitas Kerja serta secara serentak Pelatihan dan Lingkungan Kerja pengaruh signifikansi terhadap Loyalitas Kerja pada PT Inbisco Niagatama Semesta Medan.

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja

1. PENDAHULUAN

SDM yang mumpuni dapat membuat organisasi siap untuk menyaingi organisasi yang berbeda. Selain dilengkapi perwakilan, organisasi juga membutuhkan pekerja yang memiliki pengabdian yang tinggi. Pengabdian adalah ikatan pribadi dan tanggapan terhadap artikel atau

janji kepada seseorang atau sesuatu. Dengan cara ini, pengabdian pekerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang individu ingin tinggal di organisasi dan efek kesetiaan perwakilan terlihat melalui eksekusi dan berapa lama jabatan diperoleh.

Semakin tinggi kesetiaan pekerja dalam suatu organisasi, semakin sederhana organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan bagi organisasi dengan keterwakilan yang rendah, semakin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada berbagai variabel yang dapat mempengaruhi pengabdian kerja yang representatif, antara lain penguatan, kerjasama, tempat kerja, kerja kelompok, peningkatan, pengakuan, dan penghargaan.

Berdasarkan survey awal penelitian pada bulan September 2021 diketahui fenomena yang terjadi terkait loyalitas kerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan, jumlah karyawan yang mengundurkan diri masih tinggi, seringnya terjadi keluar masuk karyawan. Seringnya perusahaan membuka lowongan pekerjaan untuk berbagai staff di semua bagian karena terjadi karyawan mengundurkan diri dengan alasan orientasi masa depan yang berhubungan dengan prestasi serta ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi pencapaian target.

Ada banyak unsur yang mempengaruhi seorang pekerja untuk setia. Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi keteguhan pekerja adalah pelatihan. pelatihan adalah bekerja pada kapasitas pekerja untuk berusaha menjadi lebih ahli, siap untuk melakukan dan meluncurkan berbagai perbaikan penting sehingga kelangsungan pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan dengan baik. Penyelesaian pelatihan dapat difokuskan pada karyawan lama dan baru.

Pentingnya pelatihan kerja untuk karyawan dapat dimanfaatkan sebagai cara bagi organisasi untuk membantu meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya dalam meningkatkan efisiensi kerja sejak mempersiapkan diri dalam menyesuaikan kekurangan dan memiliki pilihan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat diperkuat oleh pekerja. Hal ini dapat menimbulkan kecenderungan bagi pekerja untuk bekerja lebih keras dengan alasan bahwa hasil kerja dianggap lebih sederhana, sehingga hal ini akan mempengaruhi keteguhan pekerja karena pekerja merasa bahwa organisasi berfokus pada pekerja.

Berdasarkan survey awal penelitian pada bulan September 2021 diperoleh data tentang pelatihan kerja, dimana karyawan jarang mendapat pelatihan, karena pelaksanaan pelatihan kerja dari perusahaan tidak terjadwal dimana pelatihan kerja terakhir sudah sangat lama. Masih sering terjadi bahwa karyawan senior, pelaksanaan pelatihan belum mampu meningkatkan perilaku kerja positif, dalam hal kecepatan dan ketepatan dalam bekerja. Melalui kegiatan

pelatihan yang dilakukan, perusahaan dapat meningkatkan perubahan karyawan dalam segala hal baik pada perilaku, pekerjaan, keahlian maupun ketepatan dan kecepatan dalam bekerja serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

loyalitas kerja pekerja memiliki beberapa elemen, lebih spesifiknya: kualitas individu, atribut kerja, kualitas rencana organisasi, dan pengalaman yang diperoleh dalam organisasi. Selain kualitas individu, ada juga faktor dari tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesetiaan kerja. Oleh karena itu, salah satu faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat perasaan karyawan menjadi lebih nyaman dan aman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Lingkungan kerja yang memadai akan berefek pada keadaan fisik maupun keadaan mental karyawan itu sendiri. Penciptaan lingkungan kerja yang memadai akan menolong memelihara keadaan karyawan baik fisik maupun psikis, meskipun masalah yang muncul mengenai lingkungan fisik di PT. Inbisco Niagatama Semesta, seperti jumlah komputer yang ada untuk tiap karyawan masih belum memadai, penataan ruangan kurang ideal dan penataan peralatan kantor kurang efektif.

Walaupun masalah tersebut sudah berusaha dilakukan perbaikan-perbaikan, tetapi masih ada saja beberapa keluhan karyawan, dimana hal tersebut menyebabkan karyawan merasa terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga ingin diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta.

Hasil wawancara dengan karyawan HRD PT. Inbisco Niagatama Semesta pada bulan September 2021 tentang lingkungan kerja yang kurang kondusif diketahui dalam kurun waktu lima tahun terakhir yaitu hubungan kerja antar karyawan divisi yang tidak kondusif, sehingga sangat mengganggu produksi, lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif dan juga masalah kontrak kerja. Hal-hal tersebut yang membuat karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Didasarkan pada fenomena yang telah terjadi maka penulis tertarik untuk meneliti dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara serentak maupun terpisah terhadap Loyalitas Kerja pada PT Inbisco Niagatama Semesta Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins (2015:78), loyalitas kerja erat kaitannya dengan tingkat kepercayaan adalah keinginan untuk melindungi dan mengenalkan diri pada orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, akan bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya. Untuk definisi Pelatihan menurut Veithzal dan Sagala

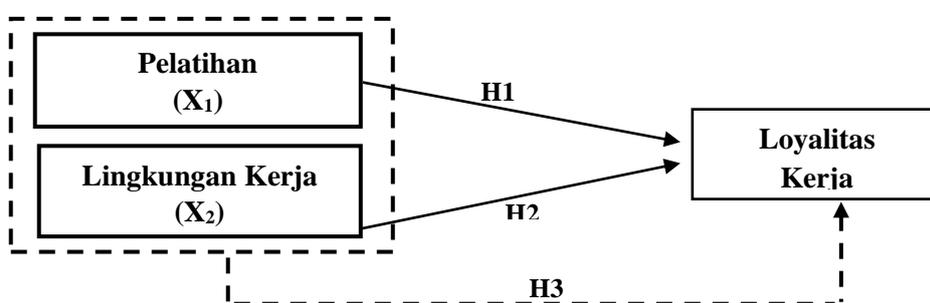
(2017:212), merupakan proses secara sistematis mengubah perilaku untuk mencapai tujuan dan berkaitan tentang keahlian dan kemampuan melakukan pekerjaan saat ini. Selanjutnya defenisi dari lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2013:23) merupakan tempat yang di dalamnya ada suatu kelompok juga beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yaitu angket selain itu juga digunakan data sekunder guna menunjang kebutuhan akan kelengkapan data yang dibutuhkan untuk melengkapi penelitian ini. Dalam pengolahan data penelitian penulis menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu SPSS. Teknis analisis data yang digunakan untuk mengolah data menjadi hasil yang bermanfaat adalah menggunakan metode regresi linier berganda dan seluruh syarat yang mengharuskannya. Jumlah responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden menggunakan Teknik sampel jenuh dalam penarikan sampelnya. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a) Diduga Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Inbisco Niagatama Semesta.
- b) Diduga Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Inbisco Niagatama Semesta.
- c) Diduga Pelatdan Lingkungan kerja secara serempak memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Inbisco Niagatama Semesta.

Hipotesis ini dapat dilihat dari kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Identitas

Analisa deskripsi berupa uraian identitas responden yang menjawab kuesioner penelitian, responden merupakan karyawan PT Inbisco Niagatama Semeta sebanyak 40 orang, berikut:

a. Identitas Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Dilihat dari Jenis Kelamin

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	11	31.43
		Laki-Laki	24	68.57
	Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 1, identitas sampel terbesar laki-laki sebanyak 24 orang (68,57%) dan Perempuan sebanyak 11 orang (31,43%).

b. Identitas Berdasar Umur

Tabel 2. Identitas Dilihat dari Umur

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
2	Umur	18 – 27 thn	9	25.71
		28 – 37 thn	15	42.86
		> 38 thn	11	31.43
	Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 2, identitas sampel terbesar 28-37 tahun ada 15 orang (42,86%) > 38 tahun adalah 11 orang (31,43%) dan 18-27 tahun ada 9 orang (25,71%).

c. Identitas Berdasar Pendidikan

Tabel 3. Identitas Dilihat dari Pendidikan

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
3	Pendidikan	SMA/SMK	2	5.72
		Diploma III (D3)	9	25.71
		Sarjana (S1)	18	51.43
		Magister (S2)	6	17.14
	Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 3, identitas sampel terbesar Sarjana (S1) ada 18 orang (51,43%), Diploma-III (D3) ada 9 orang (25,71%), Magister (S2) ada 6 orang (17,14%) dan SMA/SMK ada 2 orang (5,72%).

d. Identitas Berdasar Lama Bekerja

Tabel 4. Identitas Dilihat dari Lama Bekerja

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
4	Lama Kerja	1 – 10 tahun	5	14.28
		11 – 20 tahun	12	34.28
		21 – 30 tahun	16	45.71
		> 31 tahun	2	5.71
	Jumlah		40	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 4, identitas sampel terbesar lama kerja 21-30 tahun ada 16 orang (45,71%) bekerja 11-20 tahun ada 12 orang (34,28%), bekerja > 31 tahun ada 5 orang (14,28%) dan bekerja 1-10 tahun ada 2 orang (5,71%).

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Instrumen

1). Uji Kesahihan

Menguji kesahihan instrumen hubungan antara skor butir dengan skor total butir pada derajat bebas $(df-1) = 40-1 = 39$, diperoleh $r_{(0,05;39)}$, r_{table} adalah 0,316. Skor kesahihan setiap butir Pelatihan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) serta Loyalitas kerja (Y) ada di kolom *Corrected item total correlation* di Tabel 5, Tabel 6 dan Tabel 7, berikut:

Tabel 5. Corrected Item Total Correlation Pelatihan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{table}	Keterangan
X1 ₁	12.5750	3.687	.407	.308	Sahih
X1 ₂	12.6250	3.010	.635	.308	Sahih
X1 ₃	12.6250	2.856	.757	.308	Sahih
X1 ₄	12.8000	3.651	.495	.308	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 5, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{table} (0,308) artinya dari 4 butir pertanyaan tentang Pelatihan yang diajukan, maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah), kuisioner digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 6. Corrected Item Total Correlation Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X2 ₁	13.1000	2.708	.505	.308	Sahih
X2 ₂	13.0250	2.846	.522	.308	Sahih
X2 ₃	12.9000	3.528	.378	.308	Sahih
X2 ₄	12.8000	3.036	.662	.308	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 6, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,308) artinya dari 4 butir pertanyaan tentang Lingkungan kerja yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisioner digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 7. Corrected Item Total Correlation Loyalitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Y1 ₁	12.7750	3.717	.465	.308	Sahih
Y1 ₂	12.8000	3.754	.525	.308	Sahih
Y1 ₃	12.9500	3.126	.765	.308	Sahih
Y1 ₄	12.9250	4.020	.544	.308	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 7, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,316) artinya dari 4 butir pertanyaan tentang Loyalitas kerja yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisioner digunakan menguji reliabilitas.

2). Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabel atau kehandalan variabel Pelatihan (X_1), Lingkungan kerja dan Loyalitas kerja (Y) terlihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Nilai Reliabel Pelatihan, Lingkungan kerja dan Loyalitas kerja

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items	r _{tabel}	Keterangan
X1	.767	.765	4	.60	Reliabel
X2	.718	.727	4	.60	Reliabel
Y	.767	.770	4	.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 8, nilai pada kolom Alpa Kronbach adalah nilai kehandalan atau r_{α} Pelatihan 0,767 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,767 > 0,60$, nilai kehandalan atau r_{α} Lingkungan kerja 0,718 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,718 > 0,60$, nilai r_{α} Loyalitas kerja 0,767 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,767 > 0,60$, maka kuesioner tentang Pelatihan, Lingkungan kerja dan Loyalitas kerja dinyatakan reliabel (handal) dilanjutkan uji asumsi klasik.

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Normal atau tidak normal data melalui analisis uji *kolmogrov-smirnov* sig 5% (0,05) pada Tabel 10 berikut:

Tabel 9. Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Loyalitas kerja
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.1500
	Std. Deviation	2.45524
	Absolute	.151
Most Extreme Differences	Positive	.123
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		.953
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 9, butir data berdistribusi normal dimana nilai *test statistic* 0,953, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,324 nilai ini > sig 0,05 (5%) atau (0,324 > 0,05).

2). Uji Multikolinieritas

Terjadi tidaknya multikolinieritas dilihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF dimana nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 maka kolinieritas, pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Kolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Pelatihan	.908	1.102
Lingkungan kerja	.908	1.102

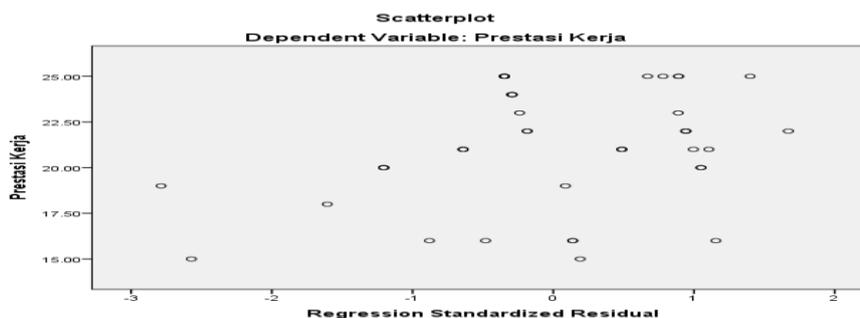
a. Dependent Variable: Loyalitas kerja

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 10. nilai pada kolom statistik kolinieritas variabel sebab dengan nilai *Tolerance* < 0,10 dan VIF > 10,0. Nilai *Tolerance* setiap variabel sebab 0,908 > 0,10; sedangkan nilai VIF setiap variabel sebab 1,102; artinya butir pertanyaan tidak terjadi multikolinieritas atau data kolinieritas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji homoskedastisitas terlihat dari grafik *scatterplot*. Model regresi dianggap homoskedastisitas jika penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak ada bentuk pola spesifik terdeteksi menyebar di sekitar pusaran 0 (nol) sumbu Y, pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2: Pengujian Homoskedastisitas.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Gambar 2, sebaran butir tidak beraturan dan tanpa terbentuk pola khusus terdeteksi menyebar di seputar pusaran nol pada sumbu Y. Diasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, model regresi sangat patut digunakan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity	Statistics
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.213	1.385			
Pelatihan	.157	.067	.149	.908	1.102
Lingkungan kerja	.967	.070	.874	.908	1.102

a. Dependent Variable: Loyalitas kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 11, persamaan regresi linier berganda: $Y = 2,213 + 0,150X_1 + 0,967X_2 + 0.$

Penjelasan persamaan regresi linier berikut:

- Nilai konstan sebesar 2,213, menunjuk bila variabel sebab berupa Pelatihan dan Lingkungan kerja nilainya 0 (nol), atau variabel sebab tidak ada, Loyalitas kerja sebesar 2,213.
- Koefisien Pelatihan (X_1) sebesar 0,157 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Pelatihan dan variabel sebab lain tetap, maka loyalitas kerja ikut naik sebesar 0,157 kali, sebaliknya juga demikian.
- Koefisien Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,967 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Lingkungan kerja dan variabel sebab lain tetap, maka loyalitas kerja ikut naik sebesar 0,967 kali, sebaliknya juga demikian

d. Uji Hipotesis

1). Uji t (uji Parsial)

Uji individual adalah menguji secara sendiri pengaruh signifikansi variabel sebab yaitu Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap variabel akibat yaitu Loyalitas kerja pada PT Inbisco Niagatama Semesta, berikut:

**Tabel 12. Nilai *Coefficients*
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.213	1.385		1.598	.118		
Pelatihan	.157	.067	.149	2.363	.023	.908	1.102
Lingkungan kerja	.967	.070	.874	13.827	.000	.908	1.102

a. Dependent Variable: Loyalitas kerja

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data pada Tabel 12, nilai *coefficients* individu variabel sebab, penjelasannya:

- i. Nilai koefisien t_{hitung} Pelatihan 2,363 dan nilai t_{tabel} 2,022 (rumus Excel =TINV_(0.05,39)); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,363 > 2,022) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Pelatihan berpengaruh signifikansi terhadap Loyalitas kerja.
- ii. Nilai koefisien t_{hitung} Lingkungan kerja 13,827 dan nilai t_{tabel} 2,022 (rumus Excel =TINV_(0.05,39)); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13,827 > 2,022) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Lingkungan kerja berpengaruh signifikansi terhadap Loyalitas kerja.
- iii. Nilai koefisien terdominan. Nilai t_{hitung} Pelatihan 2,363, Nilai t_{hitung} Lingkungan kerja 13,827 pada nilai t_{tabel} 2,022 nilai $t_{hitung} X_2 > t_{hitung} X_1$ (13,827 > 2,363) sehingga lingkungan kerja secara sendiri variabel dominan berpengaruh signifikansi terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Inbisco Niagatama Semesta

2). Uji F (Uji Serempak)

Uji bersama-sama menguji secara sekaligus pengaruh signifikansi Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas kerja pada PT Inbisco Niagatama Semesta pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13. Uji F (Uji Serempak)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	203.546	2	101.773	11.339	.000^b
Residual	31.554	37	.853		
Total	235.100	39			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Pelatihan

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 24.00 (2022)

Data Tabel 13, nilai F_{hitung} Pelatihan dan Lingkungan kerja 11,339 dan nilai F_{tabel} 2,845 (rumus Excel =FINV(0,05,3,39) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (11,339 > 2,845), nilai sig < 0,05. Secara serentak Pelatihan dan Lingkungan kerja pengaruh signifikansi terhadap Loyalitas kerja pada PT Inbisco Niagatama Semesta.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) angka persentase besaran model variabel sebab mampu menjelaskan variabel akibat, persentase sekitar dari nol hingga satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). pada Tabel 14 berikut :

Tabel 14. Model Summary Goodness of Fit (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.659	.92348

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Data pada Tabel 14, nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,690 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 69,10%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar dalam angka persentase loyalitas kerja karyawan sebesar 69,00% sisa sebesar 31,00% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

Pembahasan dari tiap masalah akan dijabarkan dibawah ini dengan rinci:

a). Pengaruh Pelatihan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Inbisco Niaga Semesta

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai thitung variabel *Pelatihan* adalah 2,363 dan nilai ttabel sebesar 2,022 (dalam rumus Excel =TINV(0,05,34) dengan ketentuan nilai thitung > ttabel dan sighitung < sigtabel atau (2,363 > 2,022) dan (0,004 < 0,05). Dengan demikian, variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) PT Inbisco Niaga Semesta Medan.

Pelatihan merupakan sesuatu yang vital untuk dipertimbangkan oleh organisasi dengan asumsi adanya kepercayaan bahwa setiap pekerja harus memiliki pilihan untuk memberi dan memiliki jiwa positif terhadap tujuan organisasi, karena dengan mempersiapkan seorang wakil akan memiliki kewajiban dan kewajiban yang tinggi. Pentingnya pelatihan mengingat bahwa persiapan adalah sesuatu yang menyebabkan, mengalirkan, dan mendukung cara manusia

berperilaku sehingga mereka akan berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Rohimah (2018), hasil penelitian menunjukkan uji secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel *intervening* pada PT. Aseli Dagadu Djokdja.

Selanjutnya penelitian Niken Anjani (2021), hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Inbisco Niaga Semesta, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

b). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Inbisco Niaga Semesta

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai thitung variabel Lingkungan kerja adalah 13,827 dan nilai ttabel sebesar 2,022 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,34) dengan ketentuan nilai thitung > ttabel dan sighitung < sigtabel atau (13,827 > 2,022) dan (0,000 < 0,05). Dengan demikian variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Inbisco Niaga Semesta Medan.

Lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap karyawan. Lingkungan kerja fisik di suatu tempat kerja baik terbuka maupun tertutup

sangat mempengaruhi berbagai jenis proses produksi di dalamnya, salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah iklim kerja

Hemsath dan Yerkes (2016) 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 lingkungannya, 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 perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) PT Inbisco Niaga Semesta dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

c.) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Inbisco Niaga Semesta

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai Fhitung variabel Pelatihan dan Lingkungan kerja adalah 11,339 dan nilai ttabel sebesar 2,845 (dalam rumus Excel =FINV(0.05,3,34) dengan ketentuan nilai Fhitung > Ftabel dan sighitung < sigtabel atau (11,339 > 2,845) dan (0,000 < 0,05). Dengan demikian, Pelatihan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) PT Inbisco Niaga Semesta .

Pelatihan dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Pelatihan adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap Pelatihan kerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto (2020), hasil penelitian menunjukkan variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) serta secara simultan variabel Pelatihan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini Pelatihan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Inbisco Niaga Semesta Sumatera Utara, dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Pelatihan pengaruh signifikansi terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Inbisco Niagamata Semesta Medan.
2. Lingkungan kerja pengaruh signifikansi terhadap Loyalitas kerja karyawan PT Inbisco Niagamata Semesta Medan.
3. Secara serentak Pelatihan dan Lingkungan kerja pengaruh signifikansi terhadap Loyalitas kerja pada PT Inbisco Niagamata Semesta Medan.
4. *Adjusted R_{square}* yaitu 0,659 atau 65,90%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar menjelaskan Loyalitas kerja sebesar 65,90% sisanya 34,10% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

5.2. SARAN

1. Pelatihan masih perlu ditingkatkan karena dengan pelatihan maka pola pikir karyawan berubah, terpacu meningkatkan kemampuan sehingga loyalitas lebih meningkat
2. Lingkungan kerja sudah baik, dengan mengelola lingkungan kerja fisik yang dijangkau cukup luas dibanding karyawan yang bekerja

3. Peneliti selanjutnya agar mengikutkan variabel penelitian lain selain variabel penelitian lebih banyak sehingga diperoleh hasil pengaruh signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hemsath, Dave and Leslie Yerkes. 2006. 30 Cara Agar Fun Di Tempat Kerja. Jakarta: Erlangga.
- Niken Alyani, Indi Djastuti (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 Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017, Halaman 1-10 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management> ISSN (Online): 2337-3792
- Nurmin Arianto (2020) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan BPBD Provinsi Riau Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sedarmayanti, 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju.
- Siti Rohimah (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 10 Oktober 2018101
- Veithzal Rivai dan Sagala Ella Jauvani. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada