



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kentucky Fried Chicken Makassar

¹ Muhtazib, ² Mattarima, ³ Muhammad Zulfikar,

^{1,2,3} Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat: Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Makassar

Korespondensi penulis: muhtasibibha@gmail.com

Abstract. *This study was made to determine whether the influence of the work environment and career path on employee loyalty KFC Pettarani Makassar. This study has 3 variables, namely, work environment (X1), career path (X2), employee loyalty (Y). The study used data collection techniques through questionnaires from all respondents, namely 38 people, because respondents were less than 100 then the entire population was a sample. The data analysis conducted in this study is multiple linear analysis to see whether the work environment and career path have a partial or simultaneous effect on employee loyalty at KFC Pettarani Makassar. From the results of multiple linear analysis, it can be explained by the equation $Y = 1.114 + 0.342X1 + 0.449X2$ with a constant value of 1.114, meaning that if the work environment (X1) and career path (X2) are zero, then the work environment and career path are 1114. The regression coefficient of the work environment and career path of 0.342 and 0.449 means that the work environment and career paths have increased, so employee loyalty has also increased. And the value of $F_{count} > F_{table}$ which is $31,814 > 1,739$ also a significant value of $0.000 < 0.05$ which means that the work environment and career path simultaneously (together) have an influence on employee loyalty.*

Keywords: *work environment, career path, employee loyalty.*

Abstrak. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap loyalitas karyawan KFC Pettarani Makassar. Penelitian ini memiliki 3 variabel yaitu, lingkungan kerja (X1), jenjang karir (X2), loyalitas karyawan (Y). Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dari semua responden yaitu 38 orang, dikarenakan responden kurang dari 100 maka seluruh populasi adalah sampel. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda untuk melihat apakah lingkungan kerja dan jenjang karir berpengaruh secara parsial ataupun secara simultan terhadap loyalitas karyawan KFC Pettarani Makassar. Dari hasil analisis linear berganda dapat dijelaskan melalui persamaan $Y = 1.114 + 0.342X1 + 0.449X2$ dengan nilai constant adalah 1.114, artinya jika lingkungan kerja (X1) dan jenjang karir (X2) nilainya adalah nol, maka lingkungan kerja dan jenjang karir adalah 1.114. koefisiensi regresi lingkungan kerja dan jenjang karir sebesar 0,342 dan 0.449 mempunyai arti bahwa lingkungan kerja dan jenjang karir mengalami peningkatan, maka loyalitas karyawan juga mengalami peningkatan. Dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31.814 > 1.739$ juga nilai signifikan $0.000 < 0.05$ mempunyai arti bahwa lingkungan kerja dan jenjang karir secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, jenjang karir, loyalitas karyawan.

LATAR BELAKANG

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak adanya jenjang karir menyebabkan karyawan tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat dan juga adanya jenjang karir maka para karyawan tentunya akan lebih semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Lingkungan kerja yang baik serta adanya jenjang karir membuat karyawan akan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman, ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan jenjang karir mempunyai pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja

yang kurang baik dan tidak adanya jenjang karir akan dapat menurunkan loyalitas karyawan. (Hasibuan M. , 2016) Mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Dengan memberikan fasilitas pekerjaan, memberi tunjangan kesejahteraan dan memberikan upah yang cukup serta di dukung dengan lingkungan yang nyaman dan jenjang karir akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, ditambah dengan support dari pemimpin akan membantu karyawan untuk tetap loyal terhadap pekerjaannya karena suatu perusahaan membutuhkan loyalitas karyawan. (Adiwibowo, 2012) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja.

KFC Pettarani ialah salah satu cabang dari KFC (*Kentucky Fried Chicken*) Indonesia yang merupakan salah satu restoran cepat saji yang berada di Indonesia yang berspesialisasi dalam ayam goreng. Gedung KFC Pettarani didirikan pada tahun 2002 dan beralamat di Jl.A.P.Pettarani no.88 kecamatan Rppocini, kota Makassar. Saat ini KFC Pettarani mempunyai 41 orang karyawan dan diantara karyawan tersebut ada 38 orang karyawannya telah bekerja selama 2 sampai 15 tahun bahkan lebih, tentu hal ini membuktikan bahwa karyawan KFC Pettarani memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, karyawan memutuskan untuk bertahan dan bekerja selama itu karena KFC memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mendapatkan promosi jabatan atau jenjang karir.

Adapun fenomena loyalitas karyawan KFC Pettarani Makassar mengalami progres yang cukup bagus pada beberapa tahun belakangan ini, dikarenakan pergantian pimpinan baru yang memberikan kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan baru pada perusahaan khususnya KFC Pettarani, contohnya diperbolehkannya tukaran shift antar karyawan dan tidak diterimanya lagi level staff eksternal atau penerimaan karyawan level staff dari luar. Semuanya harus dari bawah karena diaanggap sudah lebih menguasai bidangnya.

Berdasarkan Latar belakang maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: Untuk menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada KFC Pettarani Makassar, Untuk menganalisis pengaruh signifikan jenjang karir terhadap loyalitas karyawan pada KFC Pettarani Makassar, Untuk menganalisis pengaruh simultan (bersama-sama) lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap loyalitas karyawan pada KFC Pettarani Makassar

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam organisasi Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuannya, organisasi di dirikan memiliki berbagai visi untuk kepentingan perusahaan dan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif. Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja Menurut (Handoko, 2011) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi sedangkan menurut (Gary, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan pendapat lain mengatakan Nawawi dalam (Nawawi, 2011) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004).

Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak

baik akan menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Simanjuntak & Payaman J, 2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator lingkungan kerja dari (Isyandi, 2004) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berate bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan di butuhkan udara yang cukup, dimana dalam adanya pertukan udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja kayawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Ruang gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu gar karyawan tidak trganggu di dalam melaksanakan pketjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

4. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang di maksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika ditempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa bekonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

5. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan di sekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

6. Tanggung jawab kerja

Dengan tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.

7. Struktur kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

8. Kelancaran komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan. Kerja sama antar kelompok Karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik.

Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah. Indikator lingkungan kerja sebaiknya dipenuhi oleh seluruh perusahaan. Jika bisa dipenuhi, maka karyawan yang bekerja di dalamnya bisa nyaman bekerja dan bisa memberikan performa yang terbaik juga. Kedua belah pihak, dari pihak perusahaan dan karyawan, akhirnya bisa mendapatkan apa yang mereka butuhkan.

Jenjang Karir

Jenjang karir atau *Career path* didefinisikan sebagai rangkaian posisi yang harus dilalui oleh masing-masing karyawan untuk mencapai tingkatan posisi tertentu dalam perusahaan. Di mana, secara umum *career path* ini disusun berdasarkan profil kompetensi posisi yang perlu dimiliki seseorang untuk menjabat suatu posisi tertentu. Jenjang karier yang diharapkan karyawan biasanya berkembang secara vertikal dan bergerak dari bawah ke atas. Misalnya, seorang karyawan memulai bekerja pada usia 21 tahun atau fresh graduate; mengikuti peraturan dan persyaratan (kompetensi) yang telah ditetapkan perusahaan; menerima promosi dan penyesuaian remunerasi; dan pensiun pada posisi manajemen puncak. Teori jenjang karir menurut (Simamora, 2001) adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Indikator jenjang karir menurut (Sihotang, 2006) adalah:

1. Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

3. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

5. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

6. Kesetiaan pada organisasi.

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi *Turn Over* karyawan.

7. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi. Maka semakin muda bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya oleh

pemilik organisasi, begitu pula sebaliknya (Poerwopoespito, 2004) loyalitas merupakan sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, sedangkan menurut (Hasibuan, 2013) loyalitas kerja merupakan suatu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Dimana kesetiaan dicerminkan di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut (Nitisemito, 2000) loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan Menurut (Nitisemito A. , 2002) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Menurut (Poerwadarminta, 2002) loyalitas karyawan adalah suatu cara untuk memusatkan kebutuhan secara bertingkat, artinya berbagai macam kebutuhan yang ada dalam diri individu akan dipengaruhi dengan cara bertahap, tidak secara bersama. Sesuai dengan teori Maslow, kebutuhan yang sudah terpenuhi akan berlanjut untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya.

Berdasarkan dari permasalahan sebelumnya ditemukan maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KFC Pettarani Makassar, diduga Jenjang Karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KFC Pettarani Makassar, diduga Lingkungan kerja dan jenjang karir dapat berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan KFC Pettarani Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu metode barlandaskan uji statistik menggunakan populasi dan sampel sebagai bahan untuk di uji, tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui hipotesis yang telah disebabkan sebelumnya (Sugiyono, 2015)

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2007) keseluruhan objek yang akan diteliti . Populasi yang dimaksud adalah tidak hanya manusia tetapi juga bisa berupa benda-benda yang lain.

Tujuannya untuk menentukan ukuran sampel yang digunakan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun sampai 30 tahun KFC Petterani Makassar Sebanyak 38 orang.

Sampel

Menurut (Arikunto, 2006) sampel adalah bagian dari populasi yang populasi ingin di teliti. Teknik penelitian yang digunakan ialah total sampling. Total sampling adalah teknik yang total sampelnya sama dengan populasinya. Total populasi lebih kecil dari 100 maka populasi tersebutlah yang di jadikan sampel penelitian. Disebabkan oleh Covid-19 sehingga cukup banyak karyawan yang tidak dilanjutkan kontrak kerjanya sehingga jumlah karyawan sangat berkurang. Penelitian ini menggunakan penelitian sensus, penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik. Maka dari itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semua populasi yang di ambil dari 38 orang karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun.

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang kualitatif diangkat/scoring.

2. Sumber Data

- a. Data primer penelitian ini diolah dari jawaban responden atau karyawan yang telah disusun terlebih dahulu dengan menggunakan kuesioner. Untuk mendapatkan data primer, dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap responden dengan karakteristik, kualitas, efektivitas, dan kemandirian.
- b. Data sekunder penelitian ini, diperoleh melalui pencatatan dokumen, laporan atau data tertulis yang berkaitan dengan penelitian ini yang diperoleh dengan melihat dokumen organisasi dan internet.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengetahui sesuatu dari fenomena-fenomena. Aktivitas tersebut didasarkan pada pengetahuan dan gagasan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari fenomena yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuisisioner disebar kepada seluruh responden dalam rangka pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan dari link google, untuk menjawab sesuai point pertanyaan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi diambil dari fakta lapangan atau keadaan para responden dana semua apa yang dialaminya.

Uji Validasi

Uji validasi adalah uji untuk mengetahui validnya penryataan yang di ajukan oleh peneliti terhadap responden. Pernyataan dinyatakan valid apabila correct item correlation lebih besar dari tabel pada signifikasi 0.05 (5%).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas uji mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah baik dengan *cronbach's alpha* diatas 0,6 begitupun sebaliknya apabila *cronbach's alpha* dibawa 0,6 maka uji reabilitas tidak berjalan dengan baik.

Analisa Data

Pada penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Maka analisis data yang digunakan terdiri dari beberapa bagian yaitu diantaranya :

Analisa Data Deskriptif

Analisis deskriptif untuk memberikan gambaran dari data yang diteliti untuk digunakan oleh peneliti selanjutnya menggunakan populasi dan sampel (Sugiyono, 2013)

Analisa Data Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan alat bantu SPSS, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = loyalitas karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1= lingkungan kerja

X2= jenjang karir

e = error

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Menurut Kuncoro dalam Agusta dan Sutanto (2013), uji t untuk menunjukkan apakah variabel berjalan dapat menjelaskan variabel terkait.

b. Uji Simultan (F)

Menurut Kuncoro dalam Agusta dan Susanto (2013), uji f untuk menunjukkan semua variabel yang di teliti memiliki pengaruh secara bersama sama.

c. Uji Koefisien Determinan (R²)

Menurut Priyatno dalam Agusta dan Sutanto (2013), uji untuk mengetahui apakah inipenden (X1;X2) mempunyai pengaruh secara sekaligus terhadap variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data dalam rangka proposal penelitian ini, maka penulis menentukan lokasi dan waktu penelitian dengan pertimbangan untuk mempermudah dalam penelitian. Penelitian ini diadakan pada pada KFC Pettarani Makassar yang berada di jalan A.P. Pettarani No.88, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, dan waktu yang direncanakan kurang lebih 2 bulan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y).

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,114	,507		2,198	,035
	LINGKUNGAN.KERJA.X1	,342	,169	,314	2,029	,050
	JENJANG.KARIR.X2	,449	,129	,538	3,480	,001

a. Dependent Variable: LOYALITAS.KARYAWAN.Y

Sumber: Olah Data dari SPSS 25 2021

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1.114 + 0.342X_1 + 0.449X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan antara variabel independen dengan variabel dependen secara persial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

Nilai *Constant* adalah 1.114 artinya jika lingkungan kerja (X1) dan jenjang karir (X2) nilainya adalah nol, maka lingkungan kerja dan jenjang karir nilainya adalah 1.114.

- 1). Koefisiensi regresi lingkungan kerja sebesar 0.342 yang berarti jika variabel lingkungan kerja (X1) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi variabel loyalitas (Y) sebesar 0.342.
- 2). Koefisiensi regresi jenjang karir sebesar 0.449 yang berarti jika variabel jenjang karir (X2) naik sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel loyalitas (Y) sebesar 0.449.

Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel (X) terhadap variabel (Y). Apabila variabel (X) berpengaruh secara nyata atau tidak, dengan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Dengan kata lain variabel (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y), dengan melihat nilai $t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0.05/2 ; 38-2-1) = (0,025,45) = 2.026$. Uji t yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,114	,507		2,198	,035
	LINGKUNGAN.KERJA.X1	,342	,169	,314	2,029	,050
	JENJANG.KARIR.X2	,449	,129	,538	3,480	,001

a. Dependent Variable: LOYALITAS.KARYAWAN.Y

Sumber: Olah Data dari SPSS 25 2021

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (H1)

Untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.342 dengan t_{hitung} sebesar $2.029 > t_{tabel}$ 2.026 dan tingkat signifikansi t lebih besar dari 0.05 (sig. T = 0.05 \neq 0.05) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan secara persial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini sejalan (Putra & Sriathi, 2019) yang menyatakan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh variabel jenjang karir terhadap loyalitas karyawan (H2)

Untuk variabel jenjang karir 0.449 dengan t_{hitung} sebesar $3.480 > t_{tabel}$ 2.026 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0.05 (sig. T 0.001 < 0.05) maka H2 diterima. Dapat

disimpulkan secara persial bahwan jenjang karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyadi) yang menyatakan bahwa jenjang karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Uji F

Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). uji ini dilakukan untuk membandingkan signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k; n-k)$, $F = 2; 38-2$, $F_{tabel} = (2;37) = 1.739$, Uji F yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,135	2	2,068	31,814	,000 ^b
	Residual	2,275	35	,065		
	Total	6,410	37			
a. Dependent Variable: LOYALITAS.KARYAWAN.Y						
b. Predictors: (Constant), JENJANG.KARIR.X2, LINGKUNGAN.KERJA.X1						

Sumber:Olah Data dari SPSS 25 2021

Dari Tabel di atas 4.10 dapat dilihat bahwa f_{hitung} sebesar 31.814 lebih besar dari $f_{tabel} = f(k;n-k)$, $f(2;38-2)$, $F_{tabel} = 1.739$ dengan nilai probabilitas 0.000 yang berarti di atas nilai signifikansi 0,05. Maka H_0 diterima dan H_1 dan H_2 diterima yang berarti variabel independen lingkungan kerja dan jenjang karir simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

c. Uji r Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependennya (Ghozali, 2013). R² memiliki kelemahan, Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, yaitu Adjusted R Square (R²) (Suliyanto, 2011).

Tabel 4. 4
Hasil Uji r koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,625	,25492
a. Predictors: (Constant), JENJANG.KARIR.X2, LINGKUNGAN.KERJA.X1				

Sumber: Olah data SPSS 25 2021

Berdasarkan dari hasil tabel 5.10 diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.645. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan jenjang karir dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan loyalitas karyawan sebesar 64.5%. sedangkan sisanya 35.5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir terhadap Loyalitas karyawan pada KFC Pettarani Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja dan jenjang karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan secara sendiri-sendiri hanya jenjang karir yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara untuk variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan pada loyalitas karyawan KFC Pettarani Makassar. Adapun pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap loyalitas karyawan pada KFC Pettarani Makassar masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 24, dengan demikian diperoleh fakta bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.029 > 2.026$) sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima. Dan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Sriathi, 2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Putri & Arida, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Pangeran Beach Hotel Padang.

Dengan demikian peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi untuk meningkatkan loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan peneliti pada karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Makassar.

2. Pengaruh jenjang karir terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 24, dengan demikian diperoleh fakta bahwa jenjang karir memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan

berdasarkan hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.480 > 2.026$) sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa jenjang karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mariami, 2011) mengatakan bahwa jenjang karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Hotel Inna Dharma Deli Medan.

Dengan demikian peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jenjang karir memiliki kontribusi untuk meningkatkan loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan peneliti pada karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Makassar.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 24, lingkungan kerja dan jenjang karir secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil F_{hitung} sebesar 31.814 lebih besar dari $F_{tabel} = F(k;n-k), f(2;38-2)$, $F_{tabel} = 1.739$ dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan jenjang karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Esteriyana, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Dengan demikian peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa lingkungan dan jenjang karir secara simultan (bersama-sama) memiliki kontribusi untuk meningkatkan loyalitas karyawan, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan peneliti pada karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Makassar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KFC Pettarani Makassar.
2. Jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KFC Pettarani Makassar.
3. Lingkungan kerja dan jenjang karir berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan KFC Pettarani Makassar.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Untuk perusahaan, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan jenjang karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Oleh sebab itu sebaiknya KFC Pettarani Makassar dapat mempertahankan yang sudah ada dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan jenjang karir dengan cara menjaga kebersihan, lebih memperbaiki hubungan antar tim dan atasan, dan juga membeikan fasiltas karir yang memadai untuk para karyawan.

2. Bagi universitas

Untuk universitas, untuk peneliti selanjutnya jika ingin melakukukan penelitian terkait dengan lingkungan kerja, jenjang karir dan loyalitas kerja sebaiknya pera peneliti memberikan variabel tambahan yang kira dapat membantu mengetahui apakah lingkungan kerja dan jenjang karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adiwibowo, S. (2012). Kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan RSJ Menur Surabaya. *Manajemen Bisnis*, 1.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, 1(3).
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Badri. (2006). *Manajemen administrasi perkantoran modern*. Surabaya: Erlangga.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of human resource management* (15th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Cahyadi, R. (n.d.). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Pondok Cabe Golf and Country.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Esteriyannah, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan penilaian kinerja terhadap loyalitas karyawan.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21: Update PLS regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Jusuf, H. (2010). Tingkatkan loyalitas guna peningkatan prestasi kerja dan karir.
- Khoyrun, H., & Bidayati, U. (2016). Pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan administratif kantor fakultas di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Mardiana, R. (2005). *Manajemen produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Mariami, I. (2011). Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan.
- Muhtazib, M., & Niartiningsih, A. (2022). The effect of financial and non-financial compensation on employee performance at Kentucky Fried Chicken (KFC) Pettarani Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 66-70.
- Muhtazib, M., Junaid, K. U., Ihsan, M. N., Roswiyanti, R., & Alpiani, A. (2022). Conservation-based management of children's character education on Barrang Lompo Island, Makassar City. *Agrikan Jurnal Agribisnis Perikanan*, 15(2), 520-526.
- Nandania, R. (2013). Peran kepercayaan organisasi dengan loyalitas karyawan di BCA Malang Raya.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen personalia* (3rd ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. (2002). *Manajemen personalia* (Revised ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2011). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurfitriani, N., Hartati, S., Muhtazib, M., & Rosnida, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Majene. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 5(1), 246-251.
- Parlinda, & Wahyudin. (2001). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum.
- Poerwadarminta, W. J. S. (2002). *Kamus besar bahasa Indonesia* (3rd ed.). Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwopoespito, W. (2004). *Komitmen dalam sumber daya manusia*. Jakarta: Manajemen Student.
- Prayanto. (2008). Pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosi terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi "SAE" Pujon Malang.

- Putra, W. S., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
- Putri, I. W., & Arida, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang.
- Rahma. (2013). Peran budaya kerja dan iklim kerja terhadap loyalitas pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Lamongan.
- Samsuddin, S., & Sadili. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sari, N., & Kamadi. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero).
- Saydam, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro dalam tanya jawab*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Aditama.
- Sihotang, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pustaka Sains dan Teknologi Pradnya Paramita.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2001). Retrieved from <https://www.gomarketingstrategic.com/>
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas kerja: Pengertian dan ruang lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekometrika terapan: Teori dan aplikasi dengan SPSS (1st ed.)*. Yogyakarta: ANDI.
- Terry, G. R. (2010). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sarinah (Persero).