



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan

Ahmad Pragusti¹, Rahmat Hidayat²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: ahmadpragusti@gmail.com, rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-02	This study aims to determine the effect of the work environment, work stress on employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable for employees of PT. Enkei Indonesia part of the production operator. The total population in this study was 157 people with the determination of the number of samples using the slovin formula which produced 113 respondents. This study uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis model to determine how much independent influence the dependent variable has through the intervening variables, carried out using the Lisrel 8.8 program. This research test succeeded in concluding that the work environment has no effect on job satisfaction, work stress has no effect on job satisfaction, work environment and work stress have an effect on job satisfaction, work environment has an effect on employee loyalty, work stress has no effect on employee loyalty, job satisfaction has an effect. on Employee Loyalty. Work Environment, Job Stress, Job Satisfaction affect Employee Loyalty.
Keywords: <i>Employee Loyalty;</i> <i>Work Stress;</i> <i>Work Environment;</i> <i>Job Satisfaction.</i>	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-02	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Enkei Indonesia bagian operator produksi. Jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 157 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 113 responden. Penelitian ini menggunakan analisa model <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh <i>independent</i> terhadap variabel <i>dependent</i> melalui variabel <i>intervening</i> , dilakukan dengan menggunakan program lisrel 8.8. Uji penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.
Kata kunci: <i>Loyalitas Karyawan;</i> <i>Stres Kerja;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Kepuasan Kerja.</i>	

I. PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dan memiliki kompetensi yang tinggi. Dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, sumber daya manusia merupakan mayoritas organisasi karena manusia sendiri mengendalikan faktor-faktor lain. Sumber daya manusia menurut Robbins, S. P. (2019), adalah individu yang berperan sebagai penggerak organisasi dan merupakan aset yang harus dilatih dan juga dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia pada hakikatnya adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi untuk bergerak, berpikir, dan merencanakan guna mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya. Menurut Fabiana Meijon Fadul (2019) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Hal ini diwujudkan melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, seleksi dan seleksi karyawan, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Menurut Solihin (2021) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.. Loyalitas para pekerja organisasi merupakan tanda

keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Menurut Armadita & Sitohang (2021) menyatakan bahwa loyalitas yaitu bentuk kesetiaan dari karyawan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan juga membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak mengetahui yang terdapat diperusahaan tersebut. Akibatnya, dapat disimpulkan seberapa besar keinginan karyawan untuk tetap bersama perusahaan. Jika banyak karyawan berhenti karena mereka tidak suka bekerja untuk perusahaan, akan lebih mahal untuk mempekerjakan pekerja baru, itulah sebabnya loyalitas karyawan sangat penting bagi bisnis. Menurut data loyalitas karyawan PT. Enkei Indonesia, sekitar 0,36 persen karyawan mengundurkan diri setiap tahunnya. Data karyawan PT Enkei Indonesia yang keluar disajikan di bawah ini.

Tabel 1. Turnover Karyawan PT. Enkei Indonesia

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Resign	Persentase Perputaran
1.	Januari	157	0	0 %
2.	Februari	157	0	0 %
3.	Maret	157	1	0.63%
4.	April	157	1	0.63%
5.	Mei	157	0	0 %
6.	Juni	157	1	0.63%
7.	Juli	157	0	0%
8.	Agustus	157	2	1.27%
9.	September	157	0	0 %
10.	Oktober	157	1	0.63%
11.	November	157	0	0%
12.	Desember	157	1	0.63%
	Jumlah	1.884	7	
	Rata - rata	157	0.58	0.36%

Sumber: PT. Enkei Indonesia 2020

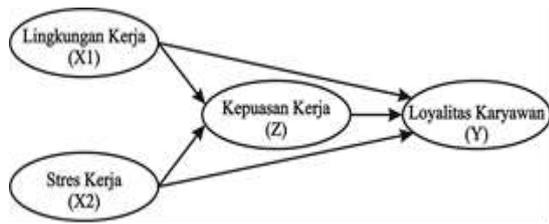
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2020, total terdapat 7 karyawan yang mengundurkan diri. Persentase karyawan yang mengundurkan diri dapat mengukur loyalitas karyawan. Alasan dari pengunduran diri karyawan beragam, mulai dari lingkungan kerja yang kurang kondusif, atau karyawan yang merasa stres terhadap pekerjaan yang diberikan, kurangnya kepuasan mereka terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Hendri & Rismansyah (2019) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan, perusahaan harus mampu membuat karyawan merasa lebih

puas dengan hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menimbulkan sikap dan dampak yang positif terhadap pekerjaannya. Menurut Faisal (2020) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Menurut Santoso & Rijanti (2022) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja juga merupakan salah satu permasalahan serius yang dapat menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara pekerja dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang telah dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Menurut Valendra et al., (2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap karyawan. Menurut Iskandar & Yusnandar (2021) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ariani et al., (2020) menyatakan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. 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 lingkungan kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan juga 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.

Berdasarkan tinjauan dari beberapa peneliti terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis (Sumber: Alyani et al., 2019)

II. METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel Stres Kerja kerja (X2) sebagai variabel independen, variabel loyalitas karyawan (Y) sebagai variable dependen, dan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), dalam bukunya mengemukakan mengenai Populasi adalah: “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan juga kemudian ditarik kesimpulan”. Menurut Sugiyono (2020), dalam bukunya mengemukakan mengenai Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan metode Sructural Equation Modeling (SEM) dan diolah menggunakan aplikasi lisrel 8.8 untuk mengetahui loyalitas karyawan PT. Enkei Indonesia. Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diteliti. Pengambilan Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Enkei Indonesia bagian operator produksi sebanyak 157 orang dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga menghasilkan 113 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Metode Struktural

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini juga menggunakan metode Sructural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi Lisrel 8.8. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi atas kesesuaian model yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria goodness of fit. Menurut Sudirman et

al., (2020) dalam Santoso (2018) menyatakan bahwa beberapa kriteria yang perlu diper-timbangkan untuk menilai goodness of fit, antara lain: jika nilai RMSEA mendekati 1, maka model dianggap baik, selanjutnya jika nilai GFI dan AGFI mendekati angka 1, maka model menunjukkan model yang fit.

Tabel 2. Ukuran kesesuaian *Goodness of Fit* Semua Variabel

Variabel	Good-ness of Fit	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Esti-masi	Kesim-pulan
Lingku-ngan Kerja	Ukuran Absolute Fit			
	GFI	>0,90	0,97	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,00	Good Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	1,00	Good Fit
	NFI	>0,90	0,98	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,92	Good Fit
	RFI	>0,90	0,97	Good Fit
	IFI	>0,90	1,00	Good Fit
	CFI	>0,90	1,00	Good Fit
Stres Kerja	Ukuran Absolute Fit			
	GFI	>0,90	0,95	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,06	Good Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	0,96	Good Fit
	NFI	>0,90	0,94	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,89	Marginal Fit
	RFI	>0,90	0,89	Marginal Fit
	IFI	>0,90	0,98	Good Fit
	CFI	>0,90	0,98	Good Fit
Kepuasan Kerja	Ukuran Absolute Fit			
	GFI	>0,90	0,97	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,00	Good Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	1,01	Good Fit
	NFI	>0,90	0,97	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,94	Good Fit
	RFI	>0,90	0,95	Good Fit
	IFI	>0,90	1,00	Good Fit
	CFI	>0,90	1,00	Good Fit
Loyalitas Karyawan	Ukuran Absolute Fit			
	GFI	>0,90	0,96	Good Fit
	RMSEA	<0.06	0,009	Good Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0,90	1,00	Good Fit
	NFI	>0,90	0,98	Good Fit
	AGFI	>0,90	0,92	Good Fit
	RFI	>0,90	0,97	Good Fit
	IFI	>0,90	1,00	Good Fit
	CFI	>0,90	1,00	Good Fit

Berdasarkan tabel diatas ada beberapa ukuran yang belum memenuhi syarat akan tetapi masih mendekati kriteria good fix sehingga marginal fit tetap dapat digunakan pada analisa selanjutnya.

2. Uji Validitas

Menurut Yilmaz (2020) dalam penelitiannya ini menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dengan ketentuan jika r

hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika r -hitung $< r$ -tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Sedangkan menurut Winarno (2019) dalam Ghazali (2005) menyebutkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuisioner tersebut. Metode pengujian validitas ini juga menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai factor loadings. Secara umum jika nilai factor loadings lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Semua Indikator Variabel

Variabel	SLF	Kesimpulan	Error
Lingkungan Kerja	0,69	Valid	0,53
	0,83	Valid	0,31
	0,76	Valid	0,43
	0,81	Valid	0,34
Stres Kerja	0,83	Valid	0,32
	0,79	Valid	0,38
	0,87	Valid	0,24
	0,83	Valid	0,22
Kepuasan Kerja	0,67	Valid	0,55
	0,74	Valid	0,46
	0,74	Valid	0,46
	0,68	Valid	0,53
Loyalitas Karyawan	0,67	Valid	0,55
	0,75	Valid	0,44
	0,64	Valid	0,59
	0,73	Valid	0,46
Loyalitas Karyawan	0,74	Valid	0,45
	0,75	Valid	0,44
	0,77	Valid	0,4
	0,77	Valid	0,41
Loyalitas Karyawan	0,81	Valid	0,34
	0,68	Valid	0,54

Sumber: Pengolahan data 2022

Data diatas adalah data yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang kurang dari 0,50. Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing konstruk memiliki factor loadings lebih besar dari 0,50, dengan demikian hasil pengujian validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Agustian et al., (2019) dalam Sugiyono (2010) yaitu suatu

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai dari Cronbach Alpha $> 0,70$. Menurut Kurniawan (2019) menyatakan bahwa Jika nilai alpha $> 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi kuat, lalu jika alpha $> 0,80$ artinya reliabilitas kuat. Dan jika nilai alpha $> 0,9$ artinya reliabilitas sangat kuat atau sempurna.

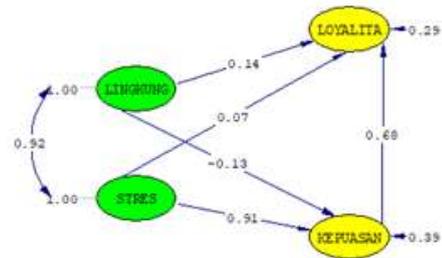
Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Construct Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kes.
Lingkungan Kerja	0.89	0.62	Reliabel
Stres Kerja	0.88	0.64	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.84	0.51	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.91	0.55	Reliabel

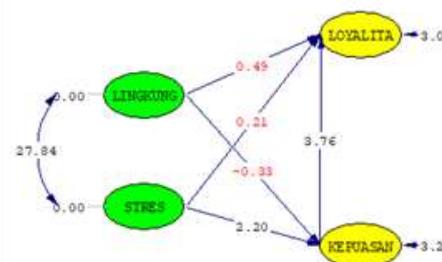
Sumber: Pengolahan data 2022

4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Structural Model Estimates Standardized Solution



Gambar 4. Structural Model Estimates T-Values

Structural Equations

KEPUASAN = - 0.13*LINGKUNGGING + 0.91*STRES, Errorvar.= 0.39 , R² = 0.61			
(0.40)	(0.41)	(0.12)	
-0.33	2.20	3.28	
LOYALITA = 0.68*KEPUASAN + 0.14*LINGKUNGGING + 0.071*STRES, Errorvar.= 0.29 , R² = 0.71			
(0.18)	(0.28)	(0.34)	(0.056)
3.76	0.45	0.21	3.06

Gambar 4. Structural Equations

Uji statistik t ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun kriterianya yaitu apabila t-hitung > t-tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya. (Rohimah, 2018).

a) Hipotesis pertama: Uji terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) didapatkan t-hitung sebesar -0,33. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (-0,33<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Z). Dengan demikian hipotesis 1 tidak dapat diterima.

b) Hipotesis kedua: Uji terhadap variabel Stres Kerja (X2) didapatkan t-hitung sebesar 2,20. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,20>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Z). Hal ini berarti jika Stres Kerja ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika Stres Kerja menurun maka mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima.

c) Hipotesis ketiga: Uji terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) didapatkan t-hitung sebesar 3,28. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,28>2,45) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan juga terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Dengan demikian hipotesis 3 dapat diterima.

d) Hipotesis Keempat: Uji terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) didapatkan t-hitung sebesar 0,49. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (0,49<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 4 tidak dapat diterima.

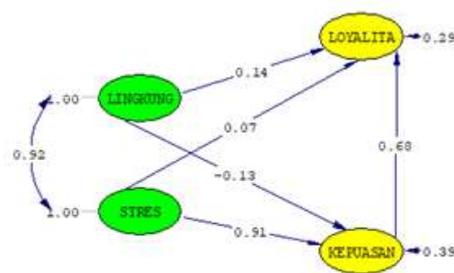
e) Hipotesis Kelima: Uji terhadap variabel Stres Kerja (X2) didapatkan t-hitung sebesar 0,21. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (0,21<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap

variabel Loyalitas Karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 5 tidak dapat diterima.

f) Hipotesis Keenam: Uji terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) didapatkan t-hitung sebesar 3,76. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,76>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Maka dengan demikian hipotesis 6 dapat diterima.

g) Hipotesis Ketujuh: Uji terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) didapatkan t-hitung sebesar 3,06. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,06>2,45) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Maka dengan demikian hipotesis 7 dapat diterima.

5. Uji Mediator Variabel Intervening



Gambar 6. Structural Model Estimates Standardized Solution

Tabel 5. Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Loyalitas Karyawan	Tidak Langsung (TL) Melalui Kepuasan Kerja	Kes.
Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	$(-0,13)^2 \times 100 = 1,69\%$	$(-0,13) \times 0,68 \times 100 = 8,84\%$	TL>L (mediating)
Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	$(0,91)^2 \times 100 = 82,81\%$	$0,91 \times 0,68 \times 100 = 61,88\%$	TL<L (no mediating)

Sumber: Hasil pengolahan data 2022

6. Pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

- Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar $[(-0,13)]^2 \times 100 = 1,69\%$
- Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan juga melalui Kepuasan Kerja yaitu $(-0,13) \times 0,68 \times 100 = 8,84\%$
- Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel mediating.

7. Pengaruh langsung dan tidak langsung Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

- Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar $[(0,91)]^2 \times 100 = 82,81\%$
- Pengaruh tidak langsung pada Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan juga melalui Kepuasan Kerja yaitu $0,91 \times 0,68 \times 100 = -61,88\%$
- Demikian dengan pengaruh langsung dan juga tidak langsung Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan bahwa Stres Kerja dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja, namun pengaruh langsung lebih dominan. Dengan demikian pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, variabel Kepuasan Kerja bukan merupakan variabel mediating.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Stres Kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja, Stres Kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

loyalitas karyawan. Untuk variabel kepuasan kerja menjadi mediator antara variabel lingkungan kerja dan juga loyalitas karyawan. Sedangkan variabel kepuasan kerja tidak menjadi mediator antara variabel Stres Kerja terhadap loyalitas karyawan.

B. Saran

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yaitu penelitian ini juga hanya menggunakan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan Stres Kerja untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja pada PT. Enkei Indonesia, sehingga kedua variabel independen masih terbatas dalam kemampuan untuk menjelaskan variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan variabel dependen yaitu loyalitas karyawan.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah disebutkan, berikut ini juga terdapat beberapa saran yang dapat diberikan yaitu penelitian ini juga hanya menggunakan dua variabel independen yaitu pelatihan dan lingkungan kerja, disarankan untuk dapat menambah variabel lain seperti pelatihan, pemberdayaan, partisipasi, kompensasi, penghargaan, dan pengakuan untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42-60
- Alyani, N., Djastuti, I., & Manajemen, J. (2019). 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*, 6(2), 1-10.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>

- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1-19.
- Eri. S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Faisal, M. K. B. dan A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10-22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Hendri, E., & Rismansyah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1-15. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2730/2541>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)*, 1(1), 99-110. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen KINERJA*, 16(1), 85-97.
- Rohimah, S. (2018). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.1(No.10), pp 1-12.
- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729%0Ahttps://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/729/451>
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36-45. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Sudirman, A., Efendi, E., & Harini, S. (2020). Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 323. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.2078>
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79-104. <https://doi.org/10.30996/jem17.v4i2.3047>
- Yilmaz. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ASELI DAGADU DJOKDJA.