

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Bengkel AC Mobil di Semarang)

Salsabila Ayu Oktaviyanto¹, Nanda Adhi Purusa², Awanis Linati Haziroh³, Adilla Kustya Ulfa⁴

¹Department of Management, Faculty of Economics and Business, Dian Nuswantoro University

Abstrak

Penelitian ini ditujukan guna mengkaji pengaruh dari lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi pada loyalitas karyawan di beberapa bengkel AC mobil yang berlokasi di Semarang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi kausal, di mana data primer dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada 100 karyawan. Analisis data dilaksanakan mengaplikasikan teknik regresi linear berganda, dengan pengambilan sampel dilakukan melalui *purposive sampling* menggunakan metode *non-probability sampling*. Hasil penelitian menemukan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja maupun motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, sementara stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan bengkel AC mobil di Semarang. Riset ini memiliki implikasi bagi bengkel AC mobil dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan meningkatkan loyalitas karyawan, bengkel AC mobil dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja bengkel.

Keywords: *Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja, Stres Kerja*

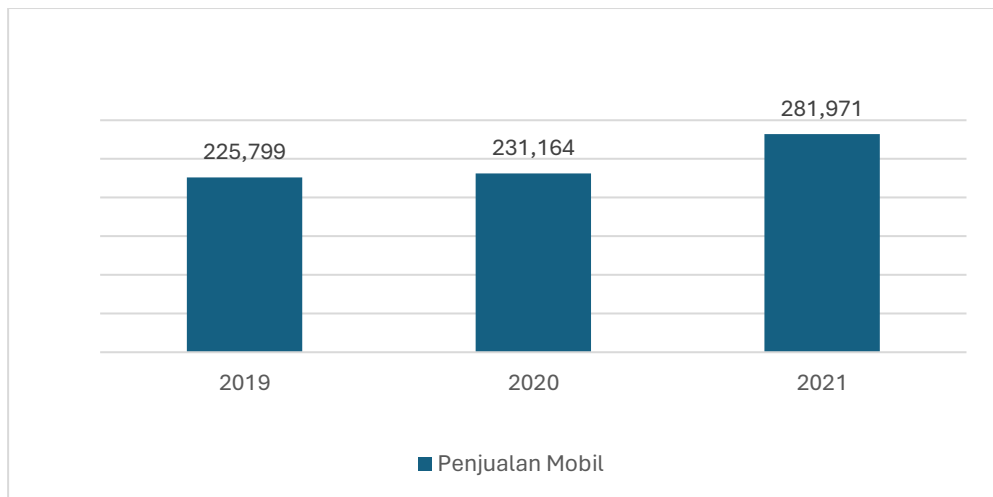
Copyright (c) 2024 Salsabila Ayu Oktaviyanto

✉ Corresponding author :

Email Address : 211202006409@mhs.dinus.ac.id

1. Introduction

Perusahaan yang beroperasi di bidang jual beli, manufaktur, atau penyediaan jasa/layanan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, terampil, dan profesional untuk mencapai tujuan-tujuannya. Standar yang dibutuhkan sumber daya manusia adalah memiliki keterampilan yang tinggi dan mampu memberikan dukungan yang efektif kepada organisasi. Kerja sama yang saling menguntungkan sangat penting karena perusahaan dan sumber daya manusia berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain. Dalam konteks bisnis, sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan, bahkan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sumber daya lainnya. Menurut (Kartini & Dahlia, 2023), Loyalitas adalah kunci keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Jika karyawan selalu memiliki semangat dan tanggung jawab yang besar, loyalitas dapat tercipta. Karena karyawan harus setia bahkan dalam situasi sulit, loyalitas perusahaan adalah hal yang sulit untuk diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian, motivasi yang kuat diperlukan perusahaan dalam mencapai hal ini dengan membuat lingkungan kerja yang sesuai dan tenang untuk karyawan. (Astuti et al., 2022).



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah (<https://bit.ly/44pSiVD>)

Grafik 1. Jumlah Mobil di Semarang Tahun 2019 - 2021

Berdasarkan grafik 1 menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam jumlah mobil di kota Semarang selama tiga tahun terakhir. Mengacu pada data yang disajikan, terlihat bahwa pada tahun 2019 mencapai 225.799 unit, tetapi pada tahun 2020 mengalami peningkatan senilai 231.164 unit. Kemudian, pada tahun 2021, mengalami peningkatan senilai 281.971 unit. Jumlah mobil yang meningkat di Semarang menunjukkan potensi pasar yang lebih besar untuk bengkel AC Mobil.

Dengan meningkatnya jumlah mobil di Kota Semarang, permintaan jasa bengkel AC mobil seperti perbaikan, servis, dan perawatan akan meningkat. Pekerjaan yang lebih banyak dan tuntutan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dapat meningkatkan stres di tempat kerja serta mewujudkan lingkungan kerja yang lebih kompetitif. Bengkel AC mobil di Semarang harus memahami dan menangani masalah internal yang dapat memengaruhi produktivitas dan retensi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, strategi manajemen stres yang efisien, dan motivasi yang tinggi merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan menarik telah terbukti mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres dan mengurangi efektivitas kinerja. (Damayanti & Subagja, 2023).

Tabel 1. Masa kerja Karyawan Bengkel AC Mobil di Semarang

Nama Bengkel	Masa Bekerja			Total Karyawan
	>3 tahun	5 tahun	>5 tahun	
Fortuna AC Mobil	9	1	2	12
Atlantik AC Mobil	12	3	7	22
Toni AC Mobil	3	2	1	6
Galaxi AC Mobil	6	2	1	9
Eskimo AC Mobil	4	2	1	7
Bayu Kaloko AC Mobil	4	2	2	8

Total	38	12	14	64
Presentase (%)	59%	19%	22%	100%

Sumber: data diolah (2024)

Tabel yang disajikan mengungkapkan distribusi masa kerja karyawan di berbagai bengkel AC Mobil di Semarang. Data menunjukkan bahwa presentase karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun di semua bengkel AC mobil tergolong rendah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di bengkel AC mobil Semarang cenderung tidak bertahan lama di bengkel tersebut. Selanjutnya, terdapat kesenjangan yang signifikan antara presentase karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun dan presentase karyawan dengan masa kerja 5 tahun atau kurang di semua bengkel AC mobil. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor - faktor tertentu yang menyebabkan karyawan bengkel AC mobil di Semarang tidak ingin melanjutkan bekerja di bengkel tersebut dalam jangka panjang. Ketika kondisi dan fasilitas di tempat kerja memenuhi atau melampaui harapan karyawan, hal ini seringkali menghasilkan peningkatan kesetiaan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan di mana mereka bekerja (Larastrini & Adnyani, 2019). Lingkungan kerja yang memadai harus memenuhi kebutuhan karyawan dan mendorong mereka untuk berusaha sebaik mungkin untuk memastikan produksi perusahaan berjalan dengan baik (Kenanga et al., 2020). Stres kerja menjadi faktor lainnya yang memengaruhi loyalitas karyawan. Menurut (Sugandha, 2019) Ada dua sumber stres kerja: (1) faktor lingkungan, yang mencakup situasi nyata tentang manajemen perusahaan dan interaksi sosial yang terjadi; dan (2) faktor personal, yang mencakup kepribadian karyawan dan kondisi sosial ekonomi mereka. Motivasi kerja yang tinggi juga menjadi faktor yang berdampak pada loyalitas kerja (Kartini & Dahlia, 2023). Seorang karyawan yang sangat termotivasi cenderung membentuk ikatan emosional dengan pekerjaannya dan perusahaannya. Faktor-faktor seperti pengakuan atas pengakuan, kesempatan untuk pengembangan melalui pelatihan, serta lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kemungkinan karyawan untuk bekerja di Bengkel AC Mobil Semarang. Sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada, setiap karyawan memiliki tugas dan kewajibannya sendiri. Tentu saja, ada beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja saat mereka melakukan tugas dan kewajibannya dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja yang ada di beberapa bengkel AC mobil Semarang yaitu kebisingan di area bengkel yang disebabkan oleh mesin dan juga letak bengkel yang berada di dekat jalan raya. Selain itu penerangan dan tempat kerja yang kurang memadai pada beberapa bengkel AC mobil, kondisi tersebut menyebabkan aktivitas karyawan terhambat. Permasalahan terkait stres kerja yang terjadi di bengkel AC mobil yaitu karyawan merasa pembagian kerja setiap bagian tidak sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu, pada beberapa bengkel AC mobil tidak ada standar operasional perusahaan yang jelas, hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja yang ditanggung masing - masing karyawan semakin berat. Selanjutnya, permasalahan dari segi motivasi kerja, yaitu terkait pemberian penghargaan ataupun bentuk apresiasi dari bengkel AC mobil kepada karyawannya. Permasalahan kedua terkait dengan kebutuhan rasa aman yang harus diperhatikan oleh pemimpin bengkel AC mobil terhadap karyawannya.

Mengacu pada pemaparan latar belakang serta dengan mempertimbangkan fenomena yang ada, maka riset ini ditujukan guna meninjau dan menguji pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja pada Loyalitas Karyawan Bengkel AC Mobil di Semarang.

Loyalitas Karyawan

Menurut (Chaerudin et al., 2020), mengemukakan bahwa loyalitas karyawan tidak semata-mata berkaitan dengan kesetiaan fisik, yang terlihat dari jumlah waktu kerja yang

dihabiskan di dalam perusahaan, tetapi juga melibatkan aspek keikutsertaan pikiran. Loyalitas adalah kondisi psikologis yang menghubungkan karyawan dengan perusahaan.

Dilansir dari (Mahayuni & Dewi, 2020), loyalitas karyawan memainkan peranan penting bagi suatu perusahaan, khususnya ketika karyawan memiliki keberanian untuk menunjukkan komitmen mereka terhadap perusahaan tanpa mempertimbangkan situasi atau kondisi perusahaan. Menurut teori ahli loyalitas di atas, loyalitas karyawan melibatkan aspek fisik dan pikiran. Mereka percaya bahwa loyalitas ini sangat penting bagi perusahaan, terutama ketika karyawan tetap berdedikasi tanpa mempertimbangkan situasi atau kondisi perusahaan. Dengan kata lain, loyalitas karyawan bukan hanya jumlah jam kerja yang dihabiskan, tetapi juga kesetiaan pikiran dan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Dilansir dari (Witari & Heryenzus, 2019), loyalitas karyawan memiliki beberapa indikator yang meliputi:

- 1) Bertahan dalam struktur organisasi,
- 2) Bersedia bekerja sama dan membantu rekan kerja,
- 3) Memberikan saran untuk perbaikan,
- 4) Menjaga informasi bisnis perusahaan tetap rahasia, dan
- 5) Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas.

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah faktor-faktor di sekitar pegawai yang berpengaruh terhadap cara mereka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Aspek-aspek seperti sistem pendingin udara dan pencahayaan yang optimal merupakan beberapa contoh dari faktor-faktor tersebut (Darmadi, 2020). Menurut Sedarmayanti dalam (Santoso & Rijanti, 2022), lingkungan kerja mencakup seluruh perangkat, perkakas, serta materi yang ditemui oleh individu selama melakukan pekerjaannya, yang juga meliputi konteks di sekitarnya, metodologi kerja, serta pengaturan kerja yang dapat berlangsung secara individu ataupun dalam lingkup kelompok. Berdasarkan definisi dari berbagai ahli, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai suatu lingkungan di mana semua komponen yang berada di sekitar pekerja memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas-tugas mereka. Ini mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan dan pendinginan, serta lingkungan sekitar, teknik kerja, dan pengaturan individu dan kelompok. Jadi, lingkungan kerja sangat penting untuk kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Sedarmayanti dalam (Anggoro & Wijono, 2022) memaparkan bahwa lingkungan kerja memiliki indikator yang meliputi:

- 1) Penerangan Cahaya di tempat bekerja,
- 2) Suhu udara atau temperatur di tempat bekerja,
- 3) Suara bising di tempat bekerja,
- 4) Keamanan di tempat bekerja,
- 5) Hubungan antar karyawan di tempat bekerja.

2.2 Stres Kerja

Dilansir dari (Kurniawan et al., 2022), Stres adalah kondisi ketegangan yang berdampak pada emosi, proses berpikir, serta kesehatan fisik individu. Jika tidak ditangani dengan baik,

stres dapat menyebabkan kesulitan berinteraksi secara positif. Menurut (Ingsih et al., 2022) Stres adalah respons adaptif terhadap stimulus yang menempatkan seseorang di bawah tekanan fisik atau mental yang berlebihan. Di sisi lain, stres dapat dipengaruhi oleh perbedaan. Menurut Mangkunegara dalam (Larissa & Susilarini, 2023) Stres kerja adalah sensasi tekanan yang dirasakan oleh karyawan saat menghadapi tugas pekerjaan. Sedangkan menurut (Muhbar & Rochmawati, 2019) menggambarkan stres kerja sebagai keadaan tertekan yang berdampak pada aspek emosional, proses mental, pemikiran, serta situasi dan kondisi seseorang. Individu yang mengalami stres kerja sering mengalami perasaan marah, frustrasi, perilaku agresif, ketidaknyamanan, dan kesulitan dalam mengatasi situasi.

Stress kerja memiliki indikator - indikator menurut Pandi Affandi dalam (Qoyyimah et al., 2019) sebagai berikut:

- 1) Tuntutan antar pribadi,
- 2) Tuntutan peran,
- 3) Tuntutan tugas,
- 4) Kepemimpinan organisasi,
- 5) Struktur organisasi.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang memberi semangat kepada individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh dedikasi dan efisiensi, guna meraih tujuan yang sudah ditentukan perusahaan. Konsep ini mencakup gabungan dari energi atau kekuatan yang dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal, yang merangsang individu untuk berusaha, menunjukkan intensitas, dan mempertahankan ketekunan dalam pekerjaannya (Nur Adinda et al., 2023). Sedangkan Afandi dalam (Nurjaya, 2021) mengemukakan motivasi sebagai dorongan intrinsik yang membangkitkan inspirasi, kegairahan, dan komitmen dalam diri seseorang untuk melaksanakan aktivitas dengan penuh kesungguhan, kebahagiaan, dan tekad yang kuat, sehingga hasil yang diperoleh memiliki kualitas yang tinggi. Adapun menurut Hasibuan dalam (Nurjaya, 2021) motivasi diartikan sebagai dorongan yang memotivasi individu untuk bekerja keras, bersedia berkolaborasi, melakukan tugas dengan efektivitas, dan mengabdikan seluruh upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan.

Hasibuan dalam (Adha et al., 2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki indikator yang meliputi:

- 1) Kebutuhan sosial,
- 2) Kebutuhan rasa aman,
- 3) Kebutuhan fisik,
- 4) Kebutuhan akan penghargaan,
- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

2.4 FORMULASI HIPOTESIS

Hipotesis adalah asumsi awal yang disusun untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang dirumuskan dalam riset, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dalam (Santoso & Rijanti, 2022).

- **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Riset (Agmasari & Septyarini, 2023) menemukan adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan. Selain itu, riset oleh (Swadarma & Netra, 2020); (Putra & Sriathi, 2019); serta (Athalla & Sofia, 2023) menemukan bahwa

lingkungan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara positif signifikan. Hasil tersebut berlawanan dengan riset oleh (Indahyati & Hendarti, 2020) serta (Fani et al., 2022) yang tidak menemukan adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan

- **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Riset (Zein & Nirawati, 2023) menemukan bahwa stress kerja secara parsial memengaruhi loyalitas karyawan secara negatif dan signifikan. Hal ini juga didukung oleh riset (Anjani & Supartha, 2020); (Putra & Sriathi, 2019); serta (Febriana et al., 2023) menemukan bahwa stress kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara negatif dan signifikan. Hasil tersebut berlawanan dengan hasil riset (Souisa et al., 2023) serta (Dewi & Gulo, 2021) yang menemukan bahwa stress kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara positif.

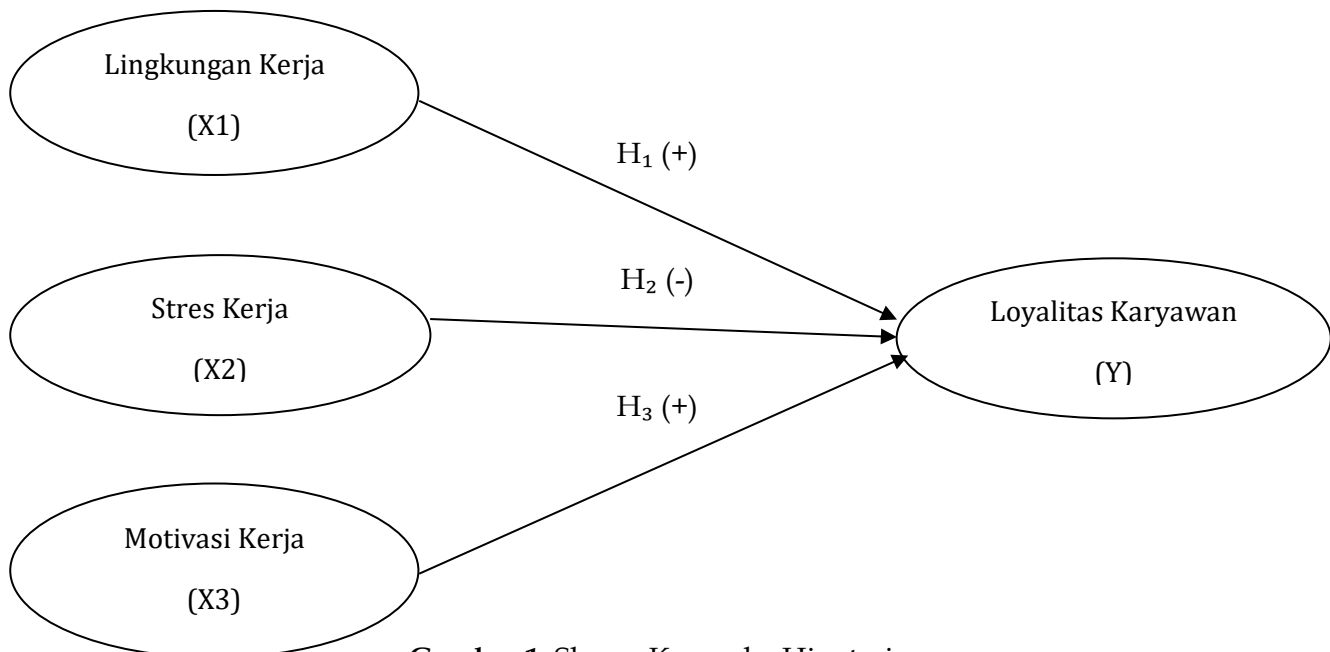
H2: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Loyalitas Karyawan

- **Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Riset oleh (Larengkeng et al., 2023); (Sumantri & Mujiati, 2023); serta (Souisa et al., 2023) menyebutkan bahwa variabel motivasi memengaruhi loyalitas karyawan secara positif. Tetapi, berlawanan dengan hasil riset (Zaky et al., 2023) serta (Athalla & Sofia, 2023) yang menemukan adanya pengaruh negatif antara motivasi dengan loyalitas karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pada formulasi hipotesis diatas, peneliti Menyusun kerangka pemikiran seperti dibawah ini:



Gambar 1. Skema Kerangka Hipotesis

2. Method, Data, and Analysis

Riset ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain studi kausal untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (sugiyono, 2018). Metode ini ditujukan guna menguji pengaruh lingkungan kerja (X₁), stres kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃) terhadap loyalitas karyawan (Y) di bengkel AC mobil yang berlokasi di Semarang. Data dalam riset ini menggunakan data primer, yang dikumpulkan langsung dari

sumbernya (sugiyono, 2019). Responden dalam riset ini adalah karyawan bengkel AC mobil yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Definisi populasi dalam konteks riset ini mengacu pada kumpulan objek atau individu yang dipilih oleh peneliti sebagai subjek riset, dengan tujuan untuk menggeneralisasi hasil yang diperoleh (sugiyono, 2019).

Populasi dalam riset ini mencakup semua karyawan bengkel AC mobil di Semarang. Dalam riset ini, sampel diambil dari sebagian subjek atau objek dalam populasi tersebut. Riset ini menerapkan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pendekatan penentuan sampel yang didasarkan oleh faktor-faktor spesifik yang relevan dengan tujuan riset (sugiyono, 2018). Dalam riset ini, sampel terdiri dari 100 karyawan bengkel AC mobil, dengan 2 kriteria yaitu:

- 1) Karyawan yang memiliki masa kerja selama lebih dari 3 tahun,
- 2) Khusus karyawan bengkel AC mobil Semarang.

Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner yang tersedia dalam format *Google Form* ke berbagai bengkel AC mobil di Semarang. Untuk mengukur tanggapan responden, peneliti mengaplikasikan skala Likert yang berisi pilihan dari 1 hingga 5, yang mencakup rentang dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Metode analisis yang diaplikasikan dalam riset ini adalah regresi linear berganda. Untuk pengelolaan data, riset ini memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Application for Social Science*) versi 23. Proses analisis melibatkan beberapa tahapan pengujian, antara lain: pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian korelasi, pengujian analisis regresi linear berganda, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis riset.

3. Result and Discussion

Data yang dihasilkan dalam pengolahan kuesioner dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki - Laki	75
	Perempuan	25
Masa Kerja	3 - 4 Tahun	50
	5 Tahun	23
	>5 Tahun	27

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 3, dari total 100 responden karyawan tetap, tercatat bahwa 75 di antaranya adalah laki-laki dan 25 adalah perempuan. Data ini menunjukkan kecenderungan Bengkel Ac Mobil dalam memprioritaskan tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan, khususnya karena tuntutan tugas yang memerlukan kemampuan fisik lebih besar, seperti dalam pembongkaran dan perbaikan mesin. Lebih lanjut, responden dengan durasi masa kerja 3 - 4 tahun merupakan kelompok terbesar, mencakup 50 karyawan, sementara kelompok dengan masa kerja 5 tahun tercatat paling sedikit, yaitu 23 karyawan. Adapun mereka yang sudah bekerja di atas 5 tahun sebanyak 27 karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat retensi karyawan di bengkel tersebut cukup tinggi.

4.1 Uji Validitas

Dalam riset ini, pengujian validitas dilaksanakan guna memastikan kevalidan ataupun keselarasan instrumen kuesioner yang digunakan. Hasil dari pengujian validitas ini disajikan dalam Tabel 4 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,673	0,165	Valid
	X1.2	0,811	0,165	Valid
	X1.3	0,881	0,165	Valid
	X1.4	0,878	0,165	Valid
	X1.5	0,708	0,165	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,806	0,165	Valid
	X2.2	0,897	0,165	Valid
	X2.3	0,885	0,165	Valid
	X2.4	0,870	0,165	Valid
	X2.5	0,805	0,165	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,631	0,165	Valid
	X3.2	0,745	0,165	Valid
	X3.3	0,777	0,165	Valid
	X3.4	0,806	0,165	Valid
	X3.5	0,790	0,165	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0,722	0,165	Valid
	Y.2	0,830	0,165	Valid
	Y.3	0,652	0,165	Valid
	Y.4	0,764	0,165	Valid

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 23, (2024)

Merujuk pada tabel yang disajikan, terlihat bahwa semua indikator dari variabel bebas dan variabel terikat mempunyai nilai R hitung $>$ R tabel. Ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator dari variabel yang diteliti dalam riset ini dapat dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ditujukan guna menilai kestabilan hasil pengukuran yang diperoleh dari kuesioner. Nilai koefisien *Cronbach's alpha* $>$ 0,60 menandakan bahwa pertanyaan ataupun pernyataan yang termuat dalam kuesioner tersebut dapat dianggap reliabel ataupun dapat dipercaya.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap...

Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,842	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,904	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,805	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,792	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 23, (2024)

Dari Tabel 5, terlihat bahwa variabel bebas dan terikat mempunyai nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua indikator dari variabel yang diteliti dianggap reliabel, dapat dipercaya, dan layak digunakan dalam riset.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas Data

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 23, (2024)

Merujuk pada hasil pengujian normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi senilai 0,200, yang melebihi ambang batas 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi untuk riset ini terpenuhi, yang berarti distribusi data cenderung normal.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.557	1.795
Stres Kerja	.634	1.576
Motivasi Kerja	.546	1.831

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 23, (2024)

Mengacu pada data yang ditampilkan dalam tabel, nilai tolerance dari variabel independen melebihi 0,01, dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk seluruh variabel tidak melebihi 10. Dari data tersebut, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada variabel independen dalam riset ini.

4.3.3.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.966	.052
	Lingkungan Kerja	.702	.484
	Stres Kerja	-.393	.695
	Motivasi Kerja	-1.290	.200

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 23, (2024)

Dari informasi yang tercantum dalam Tabel 8, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen dan dependen $> 0,05$. Hal tersebut menandakan bahwa model regresi dalam riset ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.4

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.629	1.917		2.937	.004
Lingkungan Kerja	.185	.068	.232	2.708	.008
Stres Kerja	-.003	.051	-.005	-.062	.950
Motivasi Kerja	.567	.081	.609	7.030	.000

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 23, (2024)

Mengacu pada data yang diperoleh dari Tabel 9, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah: $Y = 5,629 + 0,185X_1 - 0,003X_2 + 0,567X_3 + e$.

Dari analisis tersebut, beberapa kesimpulan dapat diambil:

- Nilai konstanta senilai 5,629 menunjukkan bahwa, apabila nilai koefisien untuk lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) adalah nol, maka loyalitas karyawan (Y) akan bernilai 5,629.
- Koefisien positif senilai 0,185 untuk variabel lingkungan kerja mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja berhubungan dengan peningkatan loyalitas karyawan senilai 0,185, di mana nilai variabel lain tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kualitas lingkungan kerja berkorelasi dengan meningkatnya loyalitas karyawan.
- Koefisien negatif senilai -0,003 untuk variabel stres kerja menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam tingkat stres kerja berhubungan dengan penurunan loyalitas karyawan senilai 0,003, di mana nilai variabel lain tetap konstan. Ini mengimplikasikan bahwa meningkatnya stres kerja berkorelasi dengan menurunnya loyalitas karyawan.

- Koefisien positif senilai 0,567 untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja berkaitan dengan peningkatan loyalitas karyawan senilai 0,567, di mana variabel lainnya tetap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya motivasi kerja berkorelasi dengan meningkatnya loyalitas karyawan.

4.5 Uji Signifikan Parsial (T)

Tabel 9. Hasil Uji T

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.937	.004
	Lingkungan Kerja	2.708	.008
	Stres Kerja	-.062	.950
	Motivasi Kerja	7.030	.000

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 23, (2024)

Mengacu pada data yang disajikan dalam Tabel 10, berikut penjelasan terkait analisis mengenai pengaruh masing-masing variabel independen, yang meliputi lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen loyalitas karyawan (Y):

- Variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai signifikan (sig.) senilai $0,008 < 0,05$, dengan nilai t hitung senilai $2,708 > t$ tabel senilai $1,661$. Hal ini mencerminkan bahwa loyalitas karyawan meningkat secara signifikan melalui keseimbangan kehidupan kerja. Maka, hipotesis riset H1 dapat diterima.
- Variabel Stres Kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi (sig.) senilai $0,950 > 0,05$ serta nilai t hitung senilai $-0,062 > t$ tabel senilai $-1,661$. Ini menandakan loyalitas karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja. Maka hipotesis H2 kajian ini ditolak.
- Variabel Motivasi Kerja (X3) memperoleh nilai t hitung senilai $7,030 > t$ tabel senilai $1,661$. Selanjutnya nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$. Ini menandakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif signifikan oleh motivasi kerja. Maka hipotesis H3 diterima.

4.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.606	.594	1.912

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer diolah IBM SPSS 23, (2024)

Nilai adjusted R-squared yaitu 0,594, yang berarti variasi ketiga variabel independen yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), serta motivasi kerja (X3) dapat memberikan kontribusi senilai 59,4% terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) di Bengkulu.

AC Mobil, variabel lainnya yang memengaruhi loyalitas karyawan yang tidak diteliti dalam riset ini berkontribusi senilai 40,6%.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Merujuk dari hasil uji t, loyalitas karyawan (Y) mendapati pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja (X₁). Riset ini membuktikan bahwasanya semakin baik lingkungan kerja yang diaplikasikan pada Bengkel AC Mobil, maka semakin banyak pula karyawan yang loyal atas bengkel tersebut. Merujuk dari indikator penelitian ini hubungan sesama rekan kerja yang harmonis bisa menyebabkan karyawan loyal atas bengkel AC Mobil di Semarang, karena karyawan akan merasa nyaman dalam berkomunikasi dan bekerjasama apabila hubungan sesama rekan kerja berjalan dengan harmonis. Hal ini membuat lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan atas loyalitas karyawan Bengkel AC Mobil di Semarang. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu (Dewi & Gulo, 2021) mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif serta signifikan lingkungan kerja atas loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Merujuk dari uji t, loyalitas karyawan (Y) tidak mendapati pengaruh signifikan dari stres kerja (X₂). Hasil tersebut menjelaskan bahwa stres kerja tidak memengaruhi secara signifikan pada loyalitas karyawan di Bengkel AC Mobil. Implikasi dari temuan ini meskipun stres kerja tidak secara langsung menurunkan loyalitas karyawan di bengkel AC mobil, namun bagi perusahaan untuk tetap berupaya meminimalkan stres kerja karyawan. Hal ini karena stres kerja dapat memiliki dampak negatif pada berbagai aspek, seperti stres kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan, lalu karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi akan cenderung untuk meninggalkan pekerjaan. Seperti halnya pada penelitian terdahulu (Pragusti & Hidayat, 2023) dan (Wardani, 2023) menyatakan bahwasanya stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan atas loyalitas karyawan, artinya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi rasa loyalitas karyawan tersebut.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berlandaskan pada hasil uji t loyalitas karyawan (Y) mendapati pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja (X₃). Hasil riset tersebut menjelaskan motivasi kerja memengaruhi loyalitas karyawan di Bengkel AC Mobil secara positif dan signifikan. Ini mengindikasikan bahwa karyawan yang lebih termotivasi cenderung lebih setia dan loyal atas bengkel tempat mereka bekerja. Merujuk dari indikator penelitian ini seperti kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisik, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan contohnya kebutuhan sosial yang tercukupi dengan baik dapat menciptakan kemauan bekerja sama sehingga karyawan akan tetap loyal terhadap bengkel AC tempat mereka bekerja. Hal ini membuat motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan atas loyalitas karyawan Bengkel AC Mobil di Semarang. Riset ini hasilnya selaras dengan riset sebelumnya (Jaya & Firman, 2023) menjelaskan bahwasanya terdapat dampak yang positif dan signifikan atas loyalitas karyawan.

SIMPULAN

Berlandaskan pada hasil yang telah diuraikan didalam pembahasan, bisa disimpulkan bahwasanya: 1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Bengkel Ac Mobil di Semarang.

2) Stres kerja tidak mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan Bengkel Ac Mobil di Semarang.

3) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Bengkel Ac Mobil di Semarang.

Referensi :

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 667-677. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i3.1670>
- Anggoro, C. T., & Wijono, D. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1, 59-70.
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PURI SARON SEMINYAK. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2496. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p02>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Athalla, M. B., & Sofia, E. (2023). Analysis Of The Influence Of Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Loyalty At PT Plus Tra Coating Industries. *Journal of Management and Energy Business*, 3(1), 95-104. <https://doi.org/10.54595/jmeh.v3i1.37>
- Chaerudin, Ali., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi (S. M. Subakti, Ed.; Edisi Pert). CV Jejak Anggota IKAPI. Sukabumi.
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. DHARMA JAYA. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.918>
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3).
- Dewi, S. P., & Gulo, Y. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. GURITA LINTAS SAMUDERA.
- Fani, A. B. P., Sunaryo, H., & Athia, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. www.fe.unisma.ac.id
- Febriana, S., Aminuddin Irfani, & Allya Roosallyn Assyofa. (2023). Pngaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk, Cabang Ahmad Yani. Bandung Conference Series: Business and Management, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6352>

- Indahyati, H. N., & Hendarti, Y. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. MURNI SRIJAYA SRAGEN. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(3), 276–282.
- Ingsih, K., Kadarningsih, A., & Rijati, N. (2022). Job Stress, Compensation, Job Dissatisfaction and Turnover Intention.
- Jaya, S., & Firman, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT PELINDO JASA MARITIM. In *SJM: Sparkling Journal of Management* (Vol. 1, Issue 2).
- Kartini, T. M., & Dahlia, P. P. (2023). Jurnal Pelita Manajemen Pengaruh Kompensasi , Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Jurnal Pelita Manajemen. 02(01), 56–65.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Kurniawan, S., Sani, A., Ngando, A. M., M.Syakir, & Makkira. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Larastri, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN WORK - LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Larengkeng, G. V, Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, INTEGRITAS DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD. 11(1), 405–413.
- Larissa, V., & Susilarini, T. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Di PT. X Di Jakarta Utara. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/issue/archive>
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1696. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p03>
- Muhbar, F., & Rochmawati, D. H. (2019). HUBUNGAN ANTARA TINGKAT STRES DENGAN BEBAN KERJA GURU DI SEKOLAH LUAR BIASA. In *Jurnal Keperawatan Jiwa* (Vol. 5, Issue 2).
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Pragusti, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan (Vol. 6, Issue 4). <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7746–7775.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAIYAPLAS SEMARANG. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 926–935.

- Souisa, J., Ariefiantoro, T., Susanto, S., & Niati, A. (2023). The Influence of Leadership Style, Work Stress, and Work Motivation on Employee Loyalty to PT. Hartono Palace of Technology. *IJIEM - Indonesian Journal of Industrial Engineering and Management*, 4(2), 133. <https://doi.org/10.22441/ijiem.v4i2.20163>
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>
- sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumantri, N. M. D., & Mujiati, N. W. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN WORK - LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 390. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p04>
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RAME CAFÉ JIMBARAN SEAFOOD. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Wardani, B. A. K. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BANK JATENG CABANG PURWOREJO.
- Witari, B., & Heryenzus. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort. *JURNAL ILMIAH CORE IT*, 1-7.
- Zaky, A., Kusnadi, K., Tinggi, S., & Aviasi, P. (2023). The Influence of Work Environment, Work Motivation and Work Spirit on Employee Loyalty at The Adipurna Innovation Foundation Asia. In Achmad Zaky, Kusnadi Kusnadi *Management Research Studies Journal* Volume (Vol. 4, Issue 2). <https://journal.perbanas.id/index.php/mrsjhttps://journal.perbanas.id/index.php/mrsj>
- Zein, S. A., & Nirawati, L. (2023). Pengaruh Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Marketing pada PT Pilar Bangun Kencana Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3176-3190. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5048>