

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENEMPATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. GTT PUSAT OLEH-OLEH KEDIRI

Universitas Islam Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 2023

Revised Oktober 2023

Accepted Oktober 2023

Available online Oktober 2023

Keywords: HR developmen; training; job satisfaction.

Kata Kunci : Pengembangan SDM; Pelatihan; Kepuasan Kerja



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Abstrak

Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri dapat dibuktikan dengan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,250 Nilai t hitung sebesar 4,383 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Penempatan Kerja juga memiliki pengaruh terhadap Loyalitas dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,009 Nilai t hitung 6,558 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Selain itu Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,251 Nilai t hitung 4.094 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 54.461 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Loyalitas dipengaruhi oleh pengalaman kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja sebesar 85,4%, sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas.

Abstract

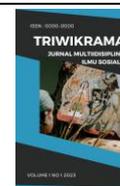
Work experience has a significant effect on Employee Loyalty at CV GTT Kediri Souvenir Center which can be proven by the results of the regression coefficient value of 0.250. The calculated t value is 4.383 and the significance value is 0.000. Job placement also has an influence on loyalty, which can be proven by the regression coefficient value of 0.009. The calculated t value is 6.558 and the significance value is 0.000. Apart from that, the work environment has a significant influence on loyalty. This can be proven by the regression coefficient value of 0.251. The t value is 4,094 and the significance value is 0.000. Work Experience, Work Placement, and Work Environment have a partial effect on Employee Loyalty at CV GTT Kediri Souvenir Center as evidenced by the Fcount value of 54,461 and the significance value is 0.000. Loyalty is influenced by work experience, work placement and work environment by 85.4%, while the remaining 14.6% is influenced by other variables outside this research.

Keywords: *Work Experience, Work Placement, Work Environment, Loyalty.*

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

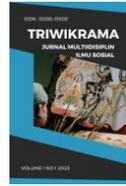
Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan yang paling penting dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini Manusia memiliki peranan sebagai perencana, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh suatu perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berpengalaman dibidang yang dibutuhkan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan dapat melakukan berbagai cara dan strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia guna meraih tujuan dan mampu bersaing dengan perusahaan yang serupa. Dalam menjalankan strategi dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi untuk menempatkan pada posisi yang tepat serta loyalitas karyawan untuk mendukung kesuksesan tercapainya tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan perusahaan sebagai bentuk kesetiaan karyawan pada perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas dalam bekerja akan memberikan hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri merupakan pusat oleh-oleh khas kediri yang menjadi wadah untuk menampung serta memasarkan produk UKM warga di sekitar kediri. produk yang terdapat di CV GTT Pusat Oleh-Oleh kediri diantaranya berbagai macam jenis olahan dari bahan baku tahu, getuk pisang dan berbagai macam produk yang di produksi UKM. Selain menjadi wadah untuk menampung dan memasarkan produk UKM, CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri menjadi tujuan bagi para wisatawan untuk mencari oleh-oleh khas kediri dan merupakan salah satu pusat oleh-oleh terbesar di kabupaten kediri. CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri berlokasi di Jl. Pamenang, Ds. Toyosemi, Kec. Ngasem, Kab. Kediri. Loyalitas dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting, Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah pengalaman kerja, masalah yang ditemukan dalam proses observasi ada beberapa karyawan yang belum mempunyai pengalaman kerja karena baru lulus sekolah sehingga masih perlu adaptasi terhadap lingkungan kerja dan loyalitas dalam bekerja. ada beberapa karyawan yang memiliki pengalaman kerja dengan posisi yang sama sebelumnya seperti admin tetapi berbeda dengan bidang yang dibutuhkan. Hal itu berpengaruh terhadap penempatan selain itu

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



ada masalah lain yang ditemukan mengenai lingkungan kerja yaitu terdapat fasilitas yang perlu diperbaiki.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (dalam Endang, 2018:172) menyatakan bahwa ‘Pengalaman kerja seseorang akan menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi orang tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam jangka waktu tertentu’. Semakin luas pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin terampil orang tersebut dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (dalam Ulfia, 2018:21) indikator pengalaman kerja adalah:

1. Lama Waktu/Masa Kerja
2. Tingkat Pengetahuan
3. Keterampilan Yang Dimiliki
4. Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan

Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Astarina & Windartini, 2022:65) ‘Penempatan adalah tahap selanjutnya dari proses penyaringan, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut’. Adapun indikator Penempatan Kerja menurut Wahyudi (dalam Ilhamsyah, 2019:13) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Keterampilan kerja

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Silitonga, 2020:54) ‘Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi seseorang dalam lingkungan pekerjaannya, seperti metode pekerjaannya serta pengaturan kinerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok’

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Kurniawati, 2020:19) adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja
3. Hubungan Dengan Atasan
4. Jam Kerja Atau Istirahat
5. Tersedianya Fasilitas Kerja

Loyalitas

Menurut (Nurfitriani, 2022:123) “Loyalitas adalah kesetiaan dan kepatuhan seseorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi dimana ia melaksanakan pekerjaan sehari-hari”. Loyalitas ialah suatu kondisi antara karyawan dengan perusahaan yang memiliki hubungan mengikat, loyalitas tidak hanya tentang kesetiaan yang dilihat dari seberapa lama seseorang bekerja di perusahaan, tetapi juga berkontribusi mengenai pemikiran, ide, gagasan, serta kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur loyalitas karyawan. Menurut (Chaerudin et al., 2020:95) indikator dalam loyalitas kerja yang terdapat pada seorang karyawan antara lain:

1. Taat Peraturan
2. Tanggung Jawab
3. Kemauan Bekerja Sama
4. Rasa Memiliki
5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

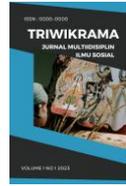
METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini ada beberapa hal yang penulis sampaikan berkenaan dengan metodologi penelitian. Waktu melaksanakan penelitian adalah bulan maret sampai juni tahun 2023. Tempat penelitian berlokasi di CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisioner, studi pustaka dan dokumentasi. Populasi dalam penilitan adalah seluruh karyawan CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri. Sampel dalam

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



penelitian berjumlah 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t Uji f dan Koefisien Determinasi R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisoner yang digunakan dalam suatu penelitian. Dapat dikatakan valid jika nilai signifikansinya $< 0,05$.

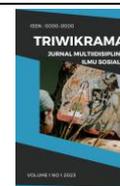
Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai korelasi (Person Coreollation)	Probabilitas korelasi (Sig.2 tailed)	kesimpulan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,440	0,012	Valid
	X1.2	0,541	0,001	Valid
	X1.3	0,604	0,000	Valid
	X1.4	0,466	0,007	Valid
	X1.5	0,442	0,016	Valid
	X1.6	0,496	0,004	Valid
	X1.7	0,584	0,000	Valid
	X1.8	0,467	0,007	Valid
Penempatan Kerja (X2)	X2.1	0,577	0,001	Valid
	X2.2	0,724	0,000	Valid
	X2.3	0,475	0,006	Valid
	X2.4	0,590	0,000	Valid
	X2.5	0,587	0,000	Valid
	X2.6	0,590	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,575	0,001	Valid
	X3.2	0,513	0,003	Valid
	X3.3	0,498	0,004	Valid
	X3.4	0,612	0,000	Valid
	X3.5	0,505	0,003	Valid

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



	X3.6	0,484	0,005	Valid
	X3.7	0,567	0,001	Valid
	X3.8	0,529	0,002	Valid
	X3.9	0,585	0,000	Valid
	X3.10	0,450	0,10	Valid
Loyalitas (Y)	Y1.1	0,516	0,003	Valid
	Y1.2	0,605	0,000	Valid
	Y1.3	0,577	0,001	Valid
	Y1.4	0,675	0,000	Valid
	Y1.5	0,586	0,000	Valid
	Y1.6	0,562	0,001	Valid
	Y1.7	0,636	0,000	Valid
	Y1.8	0,686	0,000	Valid
	Y1.9	0,645	0,000	Valid
	Y1.10	0,529	0,002	Valid

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel pengalaman kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas mempunyai nilai probabilitas korelasi (sig.2 tailed) < dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Dari hasil tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel pengalaman kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat uku yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner apakah dapat dikatakan reliabel (layak) atau tidak dalam suatu penelitian. Variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

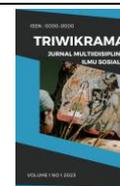
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	8	0,703	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	6	0,737	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	10	0,724	Reliabel
Loyalitas (Y)	10	0,749	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti 2023

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel pengalaman kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja, loyalitas memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.11
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,200	Normal
Penempatan Kerja (X2)	0,171	Normal
Lingkungan Kerja (X3)	0,200	Normal
Loyalitas (Y)	0,117	Normal

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig* untuk variabel pengalaman kerja (X1) sebesar 0,200, nilai penempatan kerja (X2) sebesar 0,171, nilai lingkungan kerja (X3) sebesar 0,200 dan nilai loyalitas (Y) sebesar 0,117. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat hubungan antara variabel dependen dan independent bersifat linier atau tidak.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

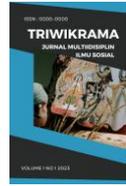
Variabel	Sig (<i>Deviation From Linearity</i>)	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,590	Linier
Penempatan Kerja (X2)	0,664	Linier
Lingkungan Kerja (X3)	0,569	Linier

Sumber: Diolah Peneliti 2023

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai Signifikan pada variabel pengalaman kerja (X1) adalah sebesar 0,590. Nilai variabel penempatan kerja (X2) adalah sebesar 0,664 dan nilai lingkungan kerja (X3) sebesar 0,569. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat karena nilai sig pada *Devination From Linierity* lebih dari 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linier.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokeadstisitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian terjadi atau tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,353	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Penempatan Kerja (X2)	0,792	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,684	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai sig variabel pengalaman kerja (X1) sebesar 0,353, penempatan kerja (X2) sebesar 0,792 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,648. Nilai sig variabel tersebut lebih 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel tersebut.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian terjadi gejala multikolinieritas atau tidak.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikonieritas

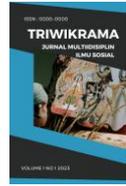
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,796	1.256	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Penempatan Kerja (X2)	0,834	1.199	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,761	1.313	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Diolah Peneliti 2023

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa model regresi antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Nilai VIF pada variabel pengalaman kerja (X1) sebesar 1.256, penempatan kerja (X2) sebesar 1.199, lingkungan kerja (X3) sebesar 1.313 memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolinieritas antara variabel pengalaman kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig-t	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,250	4.383	0,00	H _a 1 diterima
Penempatan Kerja (X2)	0,009	6.558	0,00	H _a 2 diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0,251	4.094	0,00	H _a 3 diterima
Konstanta (a)			12.478	
Nilai Korelasi (R)			0,924	
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,854	
F hitung			54,641	
Signifikansi F			0,000	H _a 4 diterima
Y			Loyalitas	

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15 maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.478 + 0.250X_1 + 0.009X_2 + 0.251X_3$$

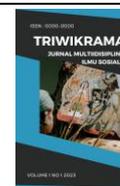
Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 12.478 artinya bila pengalaman kerja (X1) sebesar 0,250, penempatan kerja (X2) sebesar 0,009, lingkungan kerja (X3) sebesar 0,251 nilainya tetap maka loyalitas (Y) memiliki nilai sebesar 12.478

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



2. Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X1) sebesar 0,250 bernilai positif, hal tersebut berarti jika pengalaman kerja (X1) bertambah sebesar satu satuan maka variabel loyalitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,250.
3. Koefisien regresi penempatan kerja (X2) sebesar 0,009 bernilai positif, hal tersebut berarti jika penempatan kerja (X2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel loyalitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,009.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0,251 bernilai positif, hal tersebut berarti jika lingkungan kerja (X3) bertambah sebesar satu satuan maka variabel loyalitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,251.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas Pengalaman Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial atau sendiri apakah mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Loyalitas (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial

Variabel	t _{hitung}	Signifikan	Kesimpulan
Pengalaman Kerja (X1)	4,383	0,000	H ₁ diterima H ₀ ditolak
Penempatan Kerja (X2)	6,558	0,000	H ₂ diterima H ₀ ditolak
Lingkungan Kerja (X3)	4,094	0,000	H ₃ diterima H ₀ ditolak

Sumber: Diolah Peneliti 2023

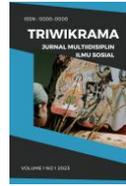
Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.17 dapat diketahui pengaruh antara variabel bebas Pengalaman Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Loyalitas (Y) pada karyawan CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri. dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Pengalaman Kerja t_{hitung} sebesar 4,383 dengan signifikansi 0,000. Nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak H_a diterima, dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) pada karyawan CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri.
2. Variabel Penempatan Kerja t_{hitung} sebesar 6,558 dengan signifikansi 0,000. Nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak H_a diterima, dapat diartikan bahwa variabel

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



penempatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) pada karyawan CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri.

3. Variabel Lingkungan Kerja t hitung sebesar 4,094 dengan signifikansi 0,000. Nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka maka H_0 ditolak H_a diterima, dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) pada karyawan CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri.

Uji F (Simultan)

Uji digunakan untuk menguji variabel bebas Pengalaman Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Loyalitas (Y) pada karyawan CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri.

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (F)

F _{hitung}	Signifikan	Keterangan
54,641	0,000	H_a diterima H_0 ditolak

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.18 menunjukkan nilai F hitung sebesar 54,641 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel Pengalaman Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Loyalitas (Y) pada karyawan CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri.

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

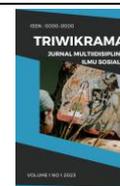
Tabel 4.18
Hasil uji koefisien determinasi R²

R	R Square	Adjusted R Square
0,924	0,854	0,838

renyekaangraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



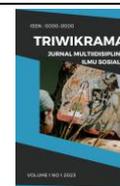
Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16 maka dapat diketahui bahwa hubungan antar variabel bisa dikatakan cukup kuat karena nilai R yaitu 0,924 nilai tersebut lebih dari 0,50. Nilai koefisien determinasi R^2 atau *R square* sebesar 0,854. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel loyalitas sebesar 85,4% dan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan secara parsial dan signifikan atau hasil hipotesis yaitu H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fajariani & Surya, 2015:988) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan“ dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dengan loyalitas.
 2. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS variabel penempatan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan atau hasil hipotesis yaitu H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian tersebut relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paratama & Utama, 2013:403) dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan “ dengan memperoleh hasil penelitian bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.
 3. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan atau hasil hipotesis yaitu H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suriانشa Reza, 2020:94) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Karyawan PT Televisi Transformasi Indonesia” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
 4. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS variabel pengalaman kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara
- renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com





simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan atau hasil hipotesis yaitu H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian tersebut relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paratama & Utama, 2013:404) yang berjudul “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan” dengan memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pengaruh pengalaman kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri dapat dijelaskan bahwa variabel Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan hasil penelitian t hitung sebesar 4,383 dengan signifikansi 0,000. Nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Penempatan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan hasil penelitian t hitung sebesar 6,558 dengan signifikansi 0,000. Nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan hasil penelitian t hitung sebesar 4,094 dengan signifikansi 0,000. Nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengalaman kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan CV GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri. dengan hasil penelitian F hitung sebesar 54,641 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima.

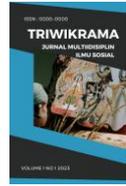
Saran bagi pihak perusahaan yaitu pengalaman kerja yang dimiliki sudah cukup baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya. Penempatan karyawan juga sudah sesuai dengan pengalaman yang dimiliki. Selain itu perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, Perusahaan hendaknya selalu mengontol dan memperhatikan kondisi fasilitas yang digunakan para karyawan untuk menunjang pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi rujukan dalam meneliti variabel yang telah digunakan dan juga menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas.

DAFTAR REFERENSI

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Astarina, I., & Windartini, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sebatik.

Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia* (S. M. Subakti (ed.); Cetakan Pr). CV Jejak.

Endang, S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Cikokol. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2), 172. https://www.academia.edu/81734526/Pengaruh_Pengalaman_Kerja_Terhadap_Loyalitas_Karyawan_Pada_PT_PLN_Persero_Area_Cikokol

Fajariani, N., & Surya, I. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 247499. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1371287>

Ilhamsyah. (2019). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) UP3 Medan*.

Kurniawati, P. (2020). *Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja*.

Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (A. D. Ilmi (ed.); Cetakan Pe). Cendikia Publisher.

Paratama, P., & Utama, I. W. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 253952. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/4769/3874>

Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja* (Afrita (ed.)). Penebar Media Pustaka.

Suriansha Reza. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Televisi Transformasi Indonesia. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 87–95. https://www.academia.edu/89360691/Pengaruh_Lingkungan_Kerja_dan_Fasilitas_terhadap_Loyalitas_Karyawan_PT_Televisi_Transformasi_Indonesia

renyekaanggraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



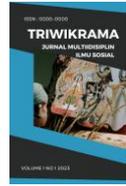
This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 10, 2023 pp. 40-50

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



Ulfa, L. (2018). *Pengaruh penempatan dan pengalaman terhadap loyalitas kerja pada pt. samudera indonesia tbk.*

renyekaangraheni27@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).