



## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Sinar Asia Fortuna Di Rembang**

**Linawati<sup>1\*</sup>, Yunaita Rahmawati<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, [linawati13092001@gmail.com](mailto:linawati13092001@gmail.com)

<sup>2</sup> Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, [rahmawati@iainponorogo.ac.id](mailto:rahmawati@iainponorogo.ac.id)

---

### **Article Info**

---

#### **Article history:**

Received May 29, 2024

Revised June 13, 2024

Accepted June 30, 2024

Available online June 30, 2024

---

\*Corresponding author email:

[linawati13092001@gmail.com](mailto:linawati13092001@gmail.com)

---

#### **Keywords:**

Employee Loyalty, Work Environment, Work Stress.

---

### **Abstract**

This research aims to determine and analyze the influence of the work environment and work stress on employee loyalty at PT Sinar Asia Fortuna in Rembang, both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative research. In collecting data, researchers used a questionnaire distributed to permanent employees. Meanwhile, the sample in this study was obtained from a purposive sampling technique. As for data processing and analyzing data, researchers used the classic assumption test method, multiple linear regression test, t-test, and F test. The study results showed that work environment significantly affects employee loyalty at PT Sinar Asia Fortuna in Rembang, and work stress significantly affects loyalty at PT Sinar Asia Fortuna in Rembang. Simultaneously, work environment and work stress have a significant effect on the loyalty of PT Sinar Asia Fortuna the goodness of fit from modeling of the work environment and work stress on employee loyalty is 44.8%, and other variables influence the rest.

---

DOI: [10.21154/niqosiya.v4i01.3299](https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3299)

Page: 146-158

---

Niqosiya with CC BY license. Copyright © 2024, the author(s)

## PENDAHULUAN

Pada saat ini sumber daya manusia menjadi faktor penting guna melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu perusahaan. Bukan hanya itu sumber daya manusia juga berperan dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan atau industri. Hal ini dapat dilihat banyak industri besar di Indonesia seperti pertambangan yang mana tidak luput dari sumber daya manusia salah satunya PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. PT Sinar Asia Fortuna di Rembang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam industri pertambangan batu gamping di wilayah Jawa Tengah yang mempunyai kelengkapan data serta tertib administasinya. PT Sinar Asia Fortuna di Rembang mulai berdiri pada tahun 1994 dan mulai beroperasi pada tahun 1995 (Amin dkk., 2020).

Salah satu hal yang perlu dilakukan industri agar bisa bertahan dalam jangka waktu yang lama dan mampu bersaing dengan industri lain adalah dengan mendapatkan loyalitas dari karyawan. Mendapatkan loyalitas karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan berbeda dengan cara menghilangkan loyalitas seorang karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu, loyalitas karyawan merupakan poin penting yang harus diperhatikan suatu perusahaan (Chaerudin, 2020) menyatakan loyalitas karyawan adalah kepercayaan untuk melanjutkan dan mempertahankan pekerjaan yang dilakukannya. Apabila seorang karyawan sudah loyal kepada perusahaan maka mereka akan selalu bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, artinya mereka bekerja bukan karena keterpaksaan melainkan karena kesadaran diri sendiri (Aziz & Nugrahini, 2022).

Menurut Steers dan Porter (Chaerudin, 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan termasuk umur, lama bekerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras, karakter, tantangan kerja, stres kerja, peluang untuk berkolaborasi, pembedaan tugas dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi perhatian adalah lingkungan kerja dan stres kerja, dimana kedua faktor ini yang akan digunakan untuk analisis loyalitas karyawan. Dimana dibalik terciptanya loyalitas seorang karyawan tentunya ada sebuah alasan mengapa karyawan tetap bertahan dalam perusahaan. (Nitisemito, 2019). Lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menjalankan tanggung jawab dan tugasnya serta memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pegawai lain dalam menjalankan aktivitas yang diberikan.

Menurut (Syabaniyah, 2023) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja dan bisa memberikan pengaruh dalam melakukan tugas yang diberikan. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dalam proses produksi akan tetapi lingkungan kerja menjadi tempat pertama yang akan dirasakan oleh seorang karyawan dalam bekerja (Nurhidayati & Anggraini). Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan antara lain: pencahayaan, sirkulasi udara, dekorasi, kebisingan, fasilitas, hubungan dengan kepemimpinan dan hubungan sesama rekan kerja. Faktor lain yang menjadi perhatian adalah stres kerja. (Robbins & Judge, 2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan seseorang yang bisa berubah seiring waktu karena adanya peluang, kendala ataupun tuntutan terkait apa yang diinginkan yang mana untuk hasilnya dapat dipandang tidak pasti dan penting. Pada umumnya stres tidak bisa timbul tanpa diikuti

oleh peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang. Begitupun dengan stres kerja yang mana dapat timbul karena adanya tuntutan, seperti permintaan pekerjaan yang terlalu tinggi dan kontrol pekerjaan yang rendah maka akan menciptakan stres yang tinggi di lingkungan kerja (Naufalia dkk., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dari bapak Antok selaku karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan disana karena cuaca yang panas dan berdebu, kebisingan mesin yang mengganggu serta fasilitas yang belum memadai seperti belum adanya AC maupun kipas angin di beberapa ruangan, ruang istirahat yang sempit. Bukan hanya itu, banyaknya tugas yang diberikan membuat karyawan merasa stres dalam bekerja. Akan tetapi pada kenyataannya kesetiaan karyawan disana tetap baik hal tersebut dibuktikan dengan karyawan yang selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dan selalu berusaha meningkatkan produktivitas perusahaan (D. Antok, 2023). Begitupun menurut bapak Juwadi, selama bekerja disana karyawan selalu taat pada peraturan yang ditetapkan perusahaan dan belum pernah menemui karyawan yang pindah ke perusahaan lain (Juwadi, 2023).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Inna Bali Heritage Hotel” membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Satya Swadarma dan I Gusti Salit Ketut Netra yang berjudul “Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood” menunjukkan hasil bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara positif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Salwa Urmila dan Rayuwanto yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan ketiga uraian masalah yang dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan sebagai berikut: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang secara simultan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji teori dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data

primer, dimana data berupa hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh responden yaitu karyawan tetap PT Sinar Asia Fortuna di Rembang sebanyak 52 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Untuk metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan tetap. Sedangkan untuk pengukuran instrumen dilakukan dengan menggunakan *skala likert*. *Skala likert* biasanya dipakai untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena (Sugiyono, 2013). Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Tahapan analisis data pada penelitian ini diolah dengan bantuan SPSS 23 yang dimulai dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu pengukuran yang dapat memperlihatkan tingkat keabsahan suatu instrumen penelitian (Darma, 2021). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 52 responden. Sedangkan untuk pertanyaan yang digunakan sebanyak 24 pertanyaan, dimana terdapat 8 pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dengan indikator sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas yang tersedia serta pencahayaan. Pada variabel stres kerja terdapat 6 pertanyaan dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi. Variabel loyalitas karyawan terdapat 10 pertanyaan dengan indikator yang digunakan adalah taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan rasa suka terhadap pekerjaan. Dimana pada setiap indikator diwakili dengan 2 pertanyaan.

Penentuan pengujian dapat dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan nilai signifikansi yang digunakan adalah 5%. Sedangkan nilai *degree of freedom* (df) dapat diperoleh dari  $n-2$ . Sehingga dapat diketahui dengan nilai sampel ( $n$ ) = 52, maka nilai df adalah  $n-2= 52-2= 50$ . Dengan  $df= 50$  dan  $\alpha = 5\% = 0,05$  maka dapat diketahui nilai  $r_{tabel} = 0,2732$ .

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,801	0,2732	Valid
	2	0,829	0,2732	Valid
	3	0,857	0,2732	Valid
	4	0,752	0,2732	Valid
	5	0,662	0,2732	Valid
	6	0,728	0,2732	Valid
	7	0,736	0,2732	Valid
	8	0,658	0,2732	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja	1	0,674	0,2732	Valid
	2	0,751	0,2732	Valid
	3	0,761	0,2732	Valid
	4	0,728	0,2732	Valid
	5	0,719	0,2732	Valid
	6	0,417	0,2732	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari ke enam pernyataan pada variabel stres kerja dinyatakan valid hal ini karena nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ .

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Loyalitas Karyawan	1	0,849	0,2732	Valid
	2	0,84	0,2732	Valid
	3	0,672	0,2732	Valid
	4	0,785	0,2732	Valid
	5	0,665	0,2732	Valid
	6	0,745	0,2732	Valid
	7	0,706	0,2732	Valid
	8	0,811	0,2732	Valid
	9	0,764	0,2732	Valid
	10	0,847	0,2732	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dapat dilihat pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua pertanyaan mempunyai nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , artinya instrumen validitas menunjukkan bahwa pertanyaan dapat dikatakan valid. Data valid artinya adanya kesesuaian antara data yang diperoleh peneliti dengan fenomena sesungguhnya di lapangan.

Setelah data dinyatakan valid dari uji validitas instrumen maka selanjutnya dapat dilakukan uji reliabilitas. Untuk melihat apakah instrumen penelitian ini bersifat reliabel atau tidak maka dapat dilihat dari besaran nilai *cronbach's alpha* (Machali, 2021) . Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Cross of value	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,890	8	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,764	6	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,922	10	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 23

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,890, variabel stres kerja sebesar 0,764 dan variabel loyalitas karyawan sebesar 0,922. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian bersifat reliabel.

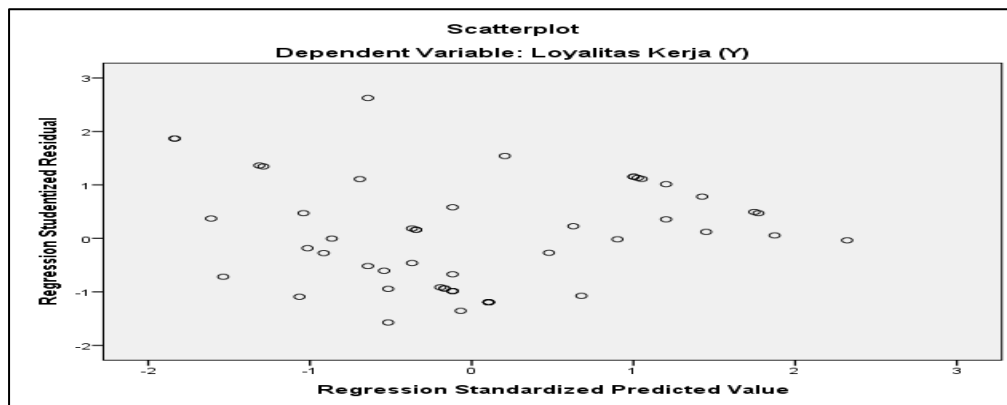
**Uji Asumsi Klasik**

Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan menggunakan SPSS 2023.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

N	Exact Sig. (2-tailed)
52	0,317

Sumber: hasil olah SPSS 23



Sumber: Hasil olah data SPSS 2023

**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diketahui besarnya nilai *exact sig. 2-tailed* pada uji ini adalah 0,317 artinya nilai sig 0,316 > 0,05. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal. Berdasarkan pada gambar 1 dapat dijelaskan bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya titik-titik menyebar di antara sumbu Y. Sehingga dapat disimpullkan bahwa residual model tidak terjadi heteroskedasitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**

DW	Du	4 – du
1,848	1,6334	2,3666

Sumber: hasil olah SPSS 23

Apabila kita lihat pada tabel 6 maka dapat diketahui bahwa nila *Durbin-Watson (DW)* sebesar 1,848. Sedangkan untuk nilai dU dari n = 52, k =2, α = 5% adalah 1,6334 dan untuk nilai 4-dU sendiri adalah 2,3666. Nilai tersebut diperoleh dari hasil 4-1,6334 = 2,3666. Oleh

karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai  $dU < d < 4-dU$ , artinya tidak terdapat autokorelasi atau tidak ada hubungan antar variabel dengan nilai sebelumnya.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	0,732	1,366
Stres kerja	0,732	1,366

Sumber: Olah data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 7 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai nilai VIF sebesar 1,366, yang artinya nilai VIF  $1,366 < 10$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel independen tidak terjadi hubungan multikolinieritas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil analisis pada regresi linier yang diolah dari SPSS 23 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,864	3,956		2,999	0,007
Total_X1	0,243	0,108	0,357	2,259	0,035
Total_X2	0,823	0,243	0,535	3,382	0,003

Sumber: hasil olah SPSS 23

Berdasarkan tabel 8 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,864 + 0,243X_1 + 0,823X_2 + error$$

1. Nilai konstanta bernilai positif yaitu 11,864 yang mana menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0, maka nilai loyalitas karyawan sebesar 11,864.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai 0,243 dan positif hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat penambahan sebesar satu satuan nilai variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) maka partisipasi loyalitas karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,243.
3. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja bernilai 0,823 dan positif hal ini apabila terdapat penambahan sebesar satu satuan nilai variabel stres kerja ( $X_2$ ) maka partisipasi loyalitas karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat sebesar 0,823.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Berikut ini hasil uji t dari variabel lingkungan kerja dan stres kerja dapat dilihat pada tabel 8. Berdasarkan tabel 8 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

Berdasarkan hasil uji pada tabel 8 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja adalah sebesar 0,035 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,259. Karena nilai sig 0,035 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,259 >  $t_{tabel}$  2,009. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

2. Hasil uji t variabel stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

Berdasarkan hasil uji pada tabel 8 memperlihatkan bahwa nilai  $t_{tabel}$  sebesar 3,382 dan nilai sig 0,003. Oleh karena nilai sig. 0,003 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  3,382 >  $t_{tabel}$  2,009. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{o2}$  ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel stres kerja terhadap loyalitas karyawan.

### Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y). Dalam uji F dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima. Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan berpengaruh terhadap Y (Sa'adah, 2021). Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 9. Uji F Pada  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415,818	2	207,909	19,852	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	513,163	49	10,473		
	Total	928,981	51			

Sumber: hasil olah data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  19, 852 > nilai  $F_{tabel}$  3,18. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Bertujuan untuk melihat proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2010). Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,669 <sup>a</sup>	0,448	0,425	3,236

Sumber: hasil olah data SPSS 23

Berdasarkan pada tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,448. Hal ini mengandung arti bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara dapat menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 44,8% dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

### Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang

Dari hasil uji t yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,259 > 2,009$  dan nilai sig  $0,035 < 0,05$  yang mana dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima artinya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. Hal tersebut juga di buktikan oleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,243 yang bertanda positif. Dimana apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1% maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,243. Berikut ini adalah tabel jawaban responden:

Tabel 11. Deskripsi Jawaban Responden Pada Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	SS	S	ST	STS
1	Sirkulasi udara	7	17	19	9
		3	22	18	9
2	Kebisingan	6	27	8	11
		7	31	13	1
3	Fasilitas yang disediakan	6	32	11	3
		8	31	13	0
4	Pencahayaannya	11	33	5	3
		8	35	9	0
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>228</b>	<b>96</b>	<b>42</b>

Sumber: Hasil olah data peneliti

Berdasarkan deskripsi jawaban kuesioner di atas dapat dilihat bahwa dari semua indikator yang meliputi sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas yang disediakan dan pencahayaan menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 284. Hal ini memperkuat hasil uji t bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang.

Namun dalam deskripsi jawaban pada indikator sirkulasi udara menunjukkan bahwa jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju lebih tinggi dibandingkan dengan jawaban setuju dan sangat setuju yaitu sebesar 55. Oleh karena itu, PT Sinar Asia Fortuna di Rembang diharapkan untuk lebih memperhatikan sirkulasi udara di tempat kerja seperti membuat taman dan menanam pohon di sekitar tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Nitisemito. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dila Wulandari Batubara “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)” yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Batubara, 2023).

**Pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang**

Berdasarkan hasil uji parsial stres kerja, dapat dilihat bahwa nilai sig  $0,003 < 0,05$  sedangkan untuk nilai  $t_{hitung} 3,383 > t_{tabel} 2,009$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Keadaan ini juga dibuktikan oleh hasil koefisien regresi pada stres kerja sebesar 0,823 dan positif, artinya apabila stres kerja meningkat sebanyak 1% maka loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang akan meningkat sebesar 0,823. Berikut ini tabel deskripsi jawaban responden:

**Tabel 12. Deskripsi Jawaban Responden Pada Indikator Stres Kerja**

No	Indikator	SS	S	ST	STS
1	Tuntutan tugas	12	34	0	1
		8	31	11	2
2	Tuntutan pribadi	7	35	10	0
		13	31	8	0
3	Tuntutan peran	10	33	8	1
		18	31	3	0
<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>195</b>	<b>40</b>	<b>4</b>

Sumber: hasil olah data peneliti

Berdasarkan deskripsi jawaban diatas dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju dan setuju pada semua indikator stres kerja mencakup tuntutan tugas, pribadi dan tuntutan peran adalah 262. Hal ini dapat memperkuat hasil penelitian mengenai stres kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. Akan tetapi pada indikator tuntutan peran memiliki nilai tertinggi yaitu 92, maka dari itu sebaiknya perusahaan agar tetap mempertahankan peran karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins, penelitian yang telah dilakukan oleh Dyah Ayu Putriani, Nourma Wulanda dan Bayu Yulianto “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Minanga Group” yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Mardalena dkk., 2023).

**Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang**

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna

di Rembang. Hal ini dibuktikan pada uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 19,852 > F_{tabel} 3,18$ , hal tersebut juga diperkuat oleh jawaban responden pada tabel di bawah ini.

**Tabel 13. Deskripsi Jawaban Responden Pada Indikator Loyalitas Karyawan**

No	Indikator	SS	S	ST	STS
1	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	18	33	1	0
		17	32	2	1
2	Mempunyai inisiatif	20	31	0	1
		23	26	3	0
3	Rasa suka terhadap pekerjaan	27	24	1	0
		16	35	1	0
4	Peraturan merupakan nomor satu	21	30	1	0
		14	37	1	0
5	Hubungan antar pribadi	27	23	2	0
		18	30	4	0
<b>Total</b>		<b>104</b>	<b>295</b>	<b>15</b>	<b>3</b>

Sumber: Hasil olah data peneliti

Berdasarkan jawaban responden mengenai variabel loyalitas karyawan membuktikan banyaknya responden yang menjawab setuju dan sangat setuju pada semua indikator meliputi memiliki rasa tanggung jawab, mempunyai inisiatif, rasa suka terhadap pekerjaan dan lainnya adalah sebesar 399. Namun pada indikator hubungan antar pribadi mempunyai nilai terendah yaitu 98, sehingga perusahaan diharapkan untuk dapat mempertahankan loyalitas karyawan khususnya pada hubungan antar pribadi sehingga lingkungan kerja dan stres kerja dapat meningkat.

Sementara itu, hasil uji determinasi pada tabel 10 menunjukkan nilai *R Square* adalah 0,448 artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 44,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Chaerudin. Penelitian yang telah dilakukan oleh Jajuk Herawati Epsilandri Septiyarini dan Novia Tri Ratnasari yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Ratnasari dkk., 2022).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai variabel lingkungan kerja dan stres kerja yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang diterima. Sehingga dapat disimpulkan jika lingkungan kerja ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,259$  lebih dari 2,009 sehingga  $H_{01}$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. 2) Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang, hasil analisis menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  3,382 lebih dari 2,009 artinya  $H_a2$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan apabila stres kerja ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Nilai koefisien stres kerja sebesar 0,823 hal tersebut memperlihatkan bahwa naik turunnya stres kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. 3) Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  19,852  $> F_{tabel}$  3,18. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel stres kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna. Sedangkan nilai  $R Square$  adalah 0,448 artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 44,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian maka diharapkan supaya PT Sinar Asia Fortuna untuk dapat mengevaluasi dan melakukan implementasi yang lebih maksimal dalam menjaga lingkungan kerja dan stres kerja karena dengan meningkatnya lingkungan kerja dan stres kerja maka loyalitas karyawan pada perusahaan juga akan meningkat. Serta untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian dan juga menggunakan metode-metode lainnya sehingga berbagai permasalahan khususnya oyalitas karyawan pada PT Sinar Asia Fortuna di Rembang dapat terselesaikan dengan baik.

## REFERENSI

- Amin, A., Wijaya, R. A. E., & Purnomo, H. (2020). Estimasi Sumber Daya Batu Gamping Menggunakan Metode Penampang Tegak Pada Tambang Quarry Di PT. Sinar Asia Fortuna Kabupaten Rembang Jawa Tengah. *Mining Insight*, 01(01), 1–10.
- Antok, D. (2023, Juni 27). *Wawancara* [Komunikasi pribadi].
- Aziz, R., & Nugrahini, D. S. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1–22.
- Batubara, D. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(1), 286–306.
- Chaerudin, A. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak Anggota IKAPI.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia.
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juwadi. (2023, Juni 27). *Wawancara* [Komunikasi pribadi].
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Mardalena, E., Putriani, D. A., Wulanda, N., & Yulianto, B. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.. Minanga Group. *Jurnal Ekonomika*, 16(1), 50–63.

- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Di Kabupaten Jombang. *Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 1–13.
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syabaniyah, N. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Putraduta Buanasentosa* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Syariah Hidayatullah Jakarta.