

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PADA LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada Proyek Check Dam Ahuru Kota Ambon)

Sitti Rahma Rumadaul¹, Muhammad Mathori²

¹²STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
muhammadmathori@gmail.com²

Abstract

This study discusses how the work environment and employee loyalty with employee performance as a mediating variable for the Ahuru Check Dam project in Ambon City, Maluku, Indonesia. The purpose of this study was to test and analyze whether the influence of the work environment on employee loyalty and employee performance as a mediating variable in the Rinjani Way Batu Merah upgrading project, Ambon City, Maluku, Indonesia. The analytical test tool used is SmartPLS v.3.0.0 with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of the study show that the work environment has no effect on employee performance. Employee performance has a positive and significant effect on employee loyalty. The work environment has a positive and significant effect on employee loyalty and employee performance acts as a mediating variable in the work environment in a positive and significant way on employee loyalty.

Keywords: Work environment, employee loyalty, employee performance.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan amat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping factor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. (Hariandja 2002 h 2).

Besarnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi dikategorikan sebagai salah satu asset terpenting bagi perusahaan dalam upaya memperoleh keuntungan demi kelangsungan berdirinya sebuah organisasi, disamping sumber daya perusahaan lainnya. Mengingat pentingnya peran dan fungsi sumber daya manusia dalam pembentukan nilai tambah atas sumber daya organisasi, maka diperlukan pendayagunaan atas sumber daya secara efektif dan efisien. (Mamik 2016 h 26)

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan gairah kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor termasuk lingkungan kerja, lingkungan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (farida-hartono 2016, h 10)

Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Evawati, 2013). Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (Susanto, 2010) Hal ini tentu menarik karena hal-hal tersebut tak sering mendapatkan perhatian perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut Rivai dan Basri (2005:14) kinerja adalah hasil atau Tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selanjutnya cara untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal adalah dengan mengadakan evaluasi kerja terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001:02), suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja dapat memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan Pembatasan Masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek pebelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan?
4. Apakah kinerja karyawan berperan sebagai variable mediasi pada lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan pada proyek upgrading rinjani way batu merah kota ambon.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan sebagai variable mediasi pada proyek upgrading rinjani way batu merah kota ambon.

3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
4. Untuk menganalisa apakah pengaruh antara lingkungan kerja pada loyalitas karyawan dengan kinerja karyawan sebagai variable mediasi pada proyek upgrading rinjani way batu merah kota ambon.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kegiatan manusia dalam melakukan aktivitas ditempat ia bekerja. Nitisemito, manajemen personalia (2015:183), mengemukakan pengertian dari lingkungan kerja, yaitu: Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Sedarmayanti, tata kerja dan produktivitas kerja (2011:02), mengemukakan pengertian dari lingkungan kerja, yaitu: Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Untuk dapat menyelesaikan tugas secara optimal maka keberadaan sarana prasarana perlengkapan kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan manusia. Keberadaan lingkungan kerja harus sesuai dengan keberadaan pegawai yang ada dalam suatu organisasi tersebut agar tercipta produktivitas kerja yang tinggi, untuk itu dalam menyesuaikan pegawai dengan lingkungan kerja perlulah dilakukan pendekatan ergonomi.

Loyalitas Karyawan

Menurut Kamus Merriam Webster, loyalitas adalah kualitas, keadaan, atau contoh dari kesetiaan. Cambridge Dictionary menjelaskan loyalitas sebagai kualitas menjadi loyal. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pendapat serupa juga dikatakan Tjiptono (2006:77) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Nitisemito (2004:135) menyatakan loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur. Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Kinerja Karyawan

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau

diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: 1) sesuatu yang dicapai. 2) prestasi yang diperlihatkan. 3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:121).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan didasarkan pada temuan penelitian Leblebici (2014), Roelofsen (2002) dan Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lee dan Brand (2005, p.323) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan semakin optimal dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu juga karyawan menjadi betah bekerja pada perusahaan dimana ia bekerja, yang akhirnya karyawan loyal kepada perusahaan. seperti halnya Alyani (2017) telah membuktikan dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas dengan memperoleh keuntungan yang sesuai dengan kebutuhannya. Setelah mencapai kepuasan kerja, maka karyawan akan tetap bertahan bahkan semakin betah dengan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, yang akhirnya menumbuhkan rasa loyalitas karyawan

Loyalitas Karyawan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan loyalitas kerja pada karyawan. jika kepuasan karyawan tinggi maka loyalitas kerja juga tinggi. Demikian juga sebaliknya jika kepuasan karyawan rendah maka loyalitas kerja juga rendah

Penelitian yang Relevan

1. Irmayanti (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomobil Finance Indonesia Makasar Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Berto Kristanto Purba (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Capella Dinamik Nusantara Cab.Kandis.
3. Lyta Lestary (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).
4. Sari Kusuma Dewi (2013) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Udara Internasional Juanda.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian atau metode ilmiah adalah prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu. Jadi metode penelitian adalah cara sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan. Sedangkan teknik penelitian adalah cara untuk melaksanakan metode penelitian. Metode penelitian biasanya mengacu pada bentuk-bentuk penelitian. Metode penelitian ini mencakup penentuan populasi dan sampel, jenis, lokasi, subjek dan objek kemudian sumber data, variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis, kuesioner yang merupakan cara atau metode yang dipakai dalam melaksanakan penelitian (Suryana 2010:20).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada proyek *upgrading rinjani way* batu merah kota ambon Jln Ahuru desa batu merah kecamatan sirimau kota ambon provinsi Maluku.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah bagian dari penelitian yang terkait dengan variabel yang ada dalam judul penelitian atau yang terdapat dalam kerangka berpikir penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

1) Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat (Sugiyono, 2014:39).

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

2) Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan (Sugiyono, 2014:39).

a. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

b. Loyalitas Karyawan (Z)

Loyalitas adalah kualitas, keadaan, atau contoh dari kesetiaan. Cambridge Dictionary menjelaskan loyalitas sebagai kualitas menjadi loyal. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel untuk penelitian ini berjumlah 60 karyawan penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil yang artinya yaitu seluruh karyawan yang berada dalam proyek *upgrading rinjani way batu merah*.

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SmartPLS dengan responden sebanyak 60 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SmartPLS Menurut Hadi (2000) mengatakan bahwa analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh sehingga didapatkan suatu kesimpulan.

1) Partial Least Square (PLS)

Partial least square adalah suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. Analisis ini merupakan alternatif yang baik untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama, karena metode ini bersifat lebih *robust* atau kebal. *Robust* artinya parameter model tidak banyak berubah ketika sampel baru diambil dari total populasi (Geladi dan Kowalski, 1986).

2) SmartPLS

SmartPLS atau *smart partial least square* adalah *software* statistik yang dikembangkan oleh institute of Hamburg Jerman dan sama tujuannya dengan Lisrel dan Amos yaitu untuk menguji hubungan antara variabel, baik sesama variabel laten maupun dengan variabel indikator atau manifest. Penggunaan smartPLS sangat dianjurkan ketika peneliti memiliki keterbatasan jumlah sampel sementara model yang dibangun kompleks, hal ini tidak dapat dilakukan ketika peneliti menggunakan Lisrel dan Amos karena *software* tersebut membutuhkan kecukupan sampel (Yamin & Kurniawan, 2011).

3) Model dan Program yang Digunakan

Dalam melakukan analisis data, model yang akan digunakan oleh peneliti adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM merupakan pengembangan lebih ilustratif dan kokoh dari general linear model, yang dapat memodelkan interaksi, nonlinearitas, kesalahan pengukuran, kolerasi eror terms dan kolerasi antara variable laten independen berganda dengan indikator berganda dengan satu atau lebih variabel laten dependen dengan indikator berganda (Jogiyanto, 2016). Variabel laten dibentuk oleh hubungan antar indikator yang diestimasi dan tercermin dalam instrumen penelitian (Jogiyanto, 2016).

Analisis Deskriptif

Menurut Haryono (2017) analisis deskriptif merupakan gambaran jawaban responden untuk setiap variabel penelitian, yang selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing konstruk. Analisis deskriptif meliputi nilai rata-rata, standar deviasi, presentase nilai, distribusi frekuensi, variance, pemaparan grafik dan lain sebagainya

1) Analisis Statistik

a. Pengukuran Model Struktural Lengkap

Measurement model menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, maka *structural* model menggambarkan hubungan variabel eksogen dalam sebuah atau model SEM (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini terdapat empat variabel.

2) Evaluasi Model Struktural

a. Uji Validitas

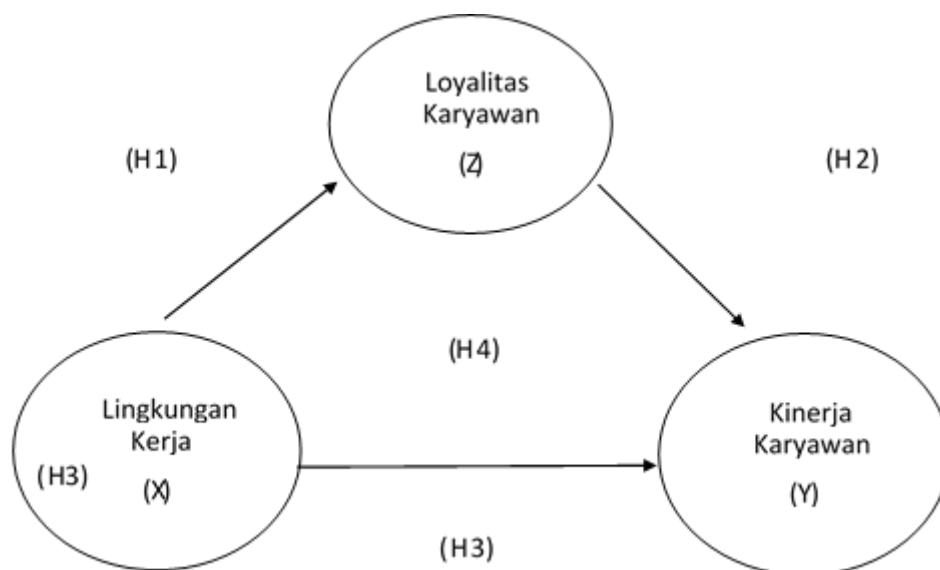
Validitas konstruk menggambarkan kemampuan mengenai kemampuan sebuah alat ukur menjelaskan sebuah konsep (Ferdinand, 2014). Untuk menguji konstruk untuk setiap indikator dapat diuji validitasnya dengan melihat hasil outputnya. Jika semua konstruk menghasilkan nilai loading factor >0.70 yang berarti semua indikator konstruk adalah valid (Ghozali, 2015).

b. Uji Reliabilitas

Sebuah *scale* atau instrument pengukur data dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apa bila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran (Ferdinand, 2014). Sebuah alat ukur dikatakan *reliable* jika nilai loading factor atau outer loading setiap indikator nilainya adalah 0,7 atau lebih (Carmines dan Zeller, 1979; Hair et al, 2011; Hulland, 1999).

Kerangka Teoritis

Untuk mempermudah memahami gambaran penelitian, penulis memberikan gambaran penelitian yang disajikan lewat kerangka pikir berikut:



Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang akan dilakukan adalah uji hipotesis dua sisi (*two-tailed*) dengan menggunakan t-value pada level signifikansi 5%. Nilai t-value pada SmartPLS 3 adalah critical ratio pada regression weights dari fit model. Dengan demikian, apabila nilai critical ratio $\geq 1,96$ atau nilai probabilitas (P) $\leq 0,05$, maka hipotesis (H_1) diterima. Uji mediasi dilakukan berdasarkan pendapat Zhao, Lynch dan Chen (2010) dalam Hair, et al (2017) yang menjabarkan 2 jenis nonmediasi dan 3 jenis mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian, peneliti memperoleh data-data mengenai PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PADA LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Pada proyek *upgrading rinjani way batu merah* kota ambon. Responden yang digunakan sebanyak 60 karyawan

1. Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	45	75%
2.	Perempuan	15	25%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti, 2022

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia, Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 2 berikut ini:

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20 tahun s/d 25 tahun	8	13,3%
2.	26 tahun s/d 30 tahun	21	35%
3.	31 tahun s/d 35 tahun	15	25%
4.	36 tahun s/d 40 tahun	8	13,3%
5.	45 tahun s/d 50 tahun	8	13,4%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti, 2022

2. Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SmartPLS dengan responden sebanyak 60 orang.

a) Uji validitas

Hasil Uji Validitas Konvergen (*convergent validity*)

Convergent validity yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstrk. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70 namun demikian untuk pengembangan skala, nilai loading 0,60 masih dapat diterima.

Tabel 4.7 Outer loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Ket
X (Lingkungan Kerja)	X1	0.632	0.447	Tidak Valid
	X2	0.737		Valid
	X3	0.698		Tidak Valid
	X4	0.645		Tidak Valid
	X5	0.662		Tidak Valid
	X6	0.580		Tidak Valid
	X7	0.715		Valid
Y (Kinerja Karyawan)	Y1	0.776	0.507	Valid
	Y2	0.742		Valid
	Y3	0.673		Tidak Valid
	Y4	0.670		Tidak Valid
	Y5	0.798		Valid
	Y6	0.591		Tidak Valid
Z (Loyalitas Karyawan)	Z1	0.797	0.468	Valid
	Z2	0.657		Tidak Valid
	Z3	0.615		Tidak Valid
	Z4	0.744		Valid
	Z5	0.615		Tidak Valid
	Z6	0.648		Tidak Valid
	Z7	0.691		Tidak Valid

Sumber: Output data Program

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruknya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk lain berubah atau dikeluarkan dari model jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan memiliki

data yang valid dengan memiliki nilai diatas 0,50. Nilai CR diharapkan > 0.7 . Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan factor pada indikator yang nilainya dibawah 0.70. yaitu indikator X1, X3, X4, X5, X6, Y3, Y4, Y6, Z2, Z3, Z5, Z6, dan Z7, maka hasil akhir untuk indikator yang tersisa > 0.70 .

b) Uji reliabilitas

Cronbach's Alpha dan *Composite Raliability* merupakan pengujian yang menghasilkan nilai uji reliabilitas pada indikator refleksif. Nilai tersebut harus > 0.70 agar dapat dikatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Raliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Raliability
X	0,762	0,861
Y	0,754	0,856
Z	0,737	0.850

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan pada *composite Reliability* untuk semua konstruk bernilai lebih dari 0.60. hal ini menunjukkan responden konsisten dalam menjawab pertanyaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Begitu juga dengan hasil perhitungan *Cronbach Alpha* untuk semua konstruk bernilai lebih 0.70. dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

3. Pengujian hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan antar konstruk t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut, maka etstimasi pengukuran pengukuran dan standar eror tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values kurang dari 0,05, maka H_a diterima dan H_o di tolak begitu juga sebaliknya. Berikut hipotesis-hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. H_o : Tidak Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
 $H1$: Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. H_o : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan
 $H2$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan
3. H_o : Tidak terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan
 $H3$: Terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan
4. H_o : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan
dimesiasi kinerja karyawan

H4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dimesiasi kinerja karyawan

4. Pengujian Uji Mediasi

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi (Baron dan Kenney, 1986 dalam Abdillah, 2014). Pengujian efek mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi tetapi pada model yang kompleks atau hipotesis model, maka teknik regresi menjadi tidak efisien. Metode *Variance Accounted For* (VAF) yang dikembangkan oleh (Preacher dan Hayes, 2008) serta bootstrapping dalam distribusi pengaruh tidak langsung dipandang lebih sesuai karena tidak memerlukan asumsi apapun tentang distribusi variabel sehingga dapat diaplikasikan pada ukuran sampel kecil. Pendekatan ini paling tepat untuk PLS yang menggunakan metode resampling dan mempunyai *statistical power* yang lebih tinggi dari metode Sobel (Sholihin, 2014).

Langkah pertama dalam prosedur pengujian mediasi adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan. Kedua, pengaruh tidak langsung harus signifikan, setiap jalur yaitu variabel independen terhadap variabel mediasi dan variabel mediasi terhadap variabel dependen harus signifikan untuk memenuhi kondisi ini. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh dengan formula pengaruh variabel independen pada variabel mediasi dikalikan dengan pengaruh variabel mediasi pada variabel dependen (Sholihin, 2014). Berikut hasil uji hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping*:

Tabel 4.19 Hasil uji hipotesis menggunakan prosedur *bootstrapping*:

Hipotesis	Path Coefficients	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Pengaruh
$X \rightarrow Y$	0,224	1,837	0,067	Tidak Signifikan
$X \rightarrow Z$	0,594	8,491	0	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,528	5,051	0	Signifikan
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,313	4,656	0	Signifikan

Tabel 4.19 menunjukkan hasil uji hipotesis yang dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstruk lingkungan kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar 1,837 lebih besar dari 1.96 dan nilai p value sebesar 0,067 lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Konstruk lingkungan kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar 8,491 lebih besar dari 1,96 dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Konstrruk loyalitas karyawan mempunyai nilai statistik sebesar 5.051 lebih besar dari 1,96 dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahawa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Konstruk lingkungan kerja mempunyai nilai statistik sebesar 4,656 lebih besar dari 1.96 dan nilai p values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh kinerja karyawan.

Pada Tahap ini akan dibahas analisis PLS-SEM dengan efek mediasi, yaitu hubungan anatar konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung. Dengan kata lain pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel penghubung. Terdapat tiga tahapan untuk menguji mediasi yaitu:

1. Tahap Pertama

Tahap pertama adalah pengujian pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada nilai t-statistik lebih besar dari 1.96.

Tabel 4.20 Path Coefficient Tahap Pertama

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X $\rightarrow$ Y	0,224	0,232	0,122	1,837	0,067
Z $\rightarrow$ Y	0,528	0,529	0,104	5,051	0

Dari tabel 4.20 dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 1.837 lebih besar dari 1.96 dan Loyalitas Karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 5.051 lebih besar dari 1.96. Maka syarat pertama untuk menguji efek mediasi terpenuhi, dan dapat di lanjutkan pada tahap berikutnya.

2. Tahap Kedua

Tahap kedua adalah pengujian eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada nilai t-statistik lebih besar dari 1.96.

Tabel 4.21 Path Coefficient Tahap Kedua

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X $\rightarrow$ Z	0,594	0,606	0,07	8,491	0

Dari tabel 4.21 dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai t-statistik 8.491 lebih besar dari 1.96. Maka, syarat kedua untuk menguji mediasi terpenuhi dan dapat di lanjutkan pada tahap ketiga.

3. Tahap ketiga

Tahap ketiga adalah pengujian untuk mengetahui seberapa jauh variabel memediasi hubungan antara lingkungan kerja memediasi loyalitas karyawan antara kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel *specific indirect effects*.

Tabel 4.22 specif indirect effects

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X -> Z -> Y	0,313	0,319	0,067	4,656	0

Dari tabel 4.22 dapat diketahui bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi oleh kinerja karyawan masih signifikan dengan nilai t-statistik 4.656 lebih dari 1.96, hal ini berarti lingkungan kerja berperan terhadap *partial control*.

4. Uji pengaruh mediasi

Pengaruh Langsung (a) = 0.550

Pengaruh Tidak Langsung (b*c) = 0.308

Pengaruh Total (a) + (b*c) = 0.858

VAF (a) / (a) + (b*c) = 0.641

Ket:

*VAF > 80% = Mediasi Penuh

*20% ≤ VAF ≤ 80% = Mediasi Parsial

*VAF < 20% = Tidak ada pengaruh Mediasi

Dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai VAF memiliki 64,1% atau memiliki mediasi parsial yang berkisar antara 20% sampai 80%. Kemudian Mediasi parsial terjadi jika setelah diperhitungkan variabel mediating koefisien regresi hubungan antara variabel independen menurun namun masih signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis informasi demografis profil responden, peneliti melakukan interpretasi dan mendiskusikan hasil analisisnya sebagai berikut. Dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 45 orang (75%) dan sisanya berasal dari responden perempuan, yaitu 15 orang (25%). Sesuai dengan data jumlah staff aktif dari semua di proyek upgrading rinjani way batumerah ambon Maluku.

Usia responden yang paling mendominasi berada pada usia 26 tahun s/d 30 tahun sebanyak 21 orang (35%), kemudian diikuti oleh usia 31 tahun s/d 35 tahun sebanyak 15 orang (25%), untuk usia 20 tahun s/d 25 tahun sebanyak 8 orang (13,3%), untuk usia 36 tahun s/d 40 tahun sebanyak 8 orang (13,3%) dan untuk usia 45 tahun s/d 50 tahun sebanyak 8 orang (13,4%). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2021) mengenai penduduk usia kerja di Indonesia, yaitu harus diatas 15 tahun dan lebih, termasuk rentan usia yang mendominasi adalah usia 26 tahun s/d 30 tahun dan 31 tahun s/d 35 tahun.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada penelitian ini akan membahas mengenai hipotesis sekaligus menerangkan rumusan masalah yang pertama yaitu, “H1: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan” dan analisis yang telah dilakukan diatas sebelumnya menunjukan P Value < 0,005 yang berarti model penelitian ini antara Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tidak dapat digunakan sebagai model prediksi ($p > 0,05$) atau H1 ditolak dan Ho dapat diterima. Artinya lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan terlalu berfokus terhadap kemampuan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak digunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan proyek *upgrading way* batumerah kota ambon.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan analisis pada penelitian ini dibahas dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu “H2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan” dari hasil analisis yang telah dijelaskan di atas P Value menunjukan nilai <0,05 yang berarti model penelitian antara Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dapat digunakan sebagai model prediksi ($p < 0,05$) atau H2 diterima Ho ditolak. Lingkungan Kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan serta memungkinkan karyawan supaya bekerja secara optimal. Lingkungan Kerja yang kondusif akan membuat karyawan semakin betah dan tumbuh rasa loyalitas pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Alyani (2017) yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

3) Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Analisis pada penelitian ini dibahas dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu “Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan” dari analisis hasil analisis yang telah dijelaskan di atas P Value menunjukan < 0,05 yang berarti model penelitian antara Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dapat digunakan sebagai model prediksi ($p < 0,05$) atau H3 Diterima dan Ho Ditolak. Hal ini sesuai dengan yang di kemukakan Reicheld, dalam susanto (2010;179) yang menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Analisis pada penelitian ini dibahas dari hipotesis sekaligus rumusan masalah yang telah dibuat yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kinerja Karyawan” dari analisis hasil analisis yang telah dijelaskan di atas P Value menunjukan < 0,05 yang berarti model penelitian antara Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kinerja Karyawan dapat digunakan sebagai model prediksi ($p < 0,05$) atau H4 Diterima atau Ho Ditolak Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan atau positif, dari hasil tersebut

kemungkinan besar karyawan merasa puas atas lingkungan kerja yang telah diberikan oleh proyek tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dan kinerja karyawan pada proyek tersebut, sehingga akan berakibat baik untuk proyek tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Artinya lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan terlalu berfokus terhadap kemampuan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak digunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan proyek *upgrading way* batumerah kota ambon.
2. Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan atau berpengaruh positif dan signifikan yang berarti sikap dan pola pikir karyawan berperan menentukan prestasi kerja sehingga kedisiplinan karyawan sudah baik dan sehingga membuat pekerjaan karyawan selesai sesuai *deadline* yang sudah ditentukan, dan sikap saling terbuka antar karyawan dan atasan juga memberikan hal yang positif sehingga memiliki komunikasi yang lancar. Hal ini dapat dilihat bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan atau berpengaruh positif dan signifikan yang berarti Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja pada proyek tersebut sudah baik dan tepat sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat dikatakan bahwa proyek telah menerapkan loyalitas kerja terbaik kepada semua pekerjanya, sehingga dapat diterima oleh setiap karyawannya yang membuat mereka bekerja lebih giat dan semangat dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan total rentang skor pada variabel loyalitas kerja karena berada pada kategori sangat tinggi, dan tentunya hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.
4. Bahwa Pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yang di mediasi oleh kinerja karyawan berpengaruh positif atau signifikan, hal ini berarti lingkungan kerja berperan dalam mediator. Dari hasil tersebut kemungkinan besar karyawan merasa puas atas lingkungan kerja yang telah di berikan oleh proyek tersebut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi proyek

- a. Sebaiknya perusahaan yang menjalankan proyek dapat memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang ada dan dirasakan oleh karyawan seperti fasilitas, pencahayaan, kelembapan dll, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan kinerja yang mereka hasilkan juga semakin baik.
 - b. Alangkah baiknya perusahaan yang menjalankan proyek dapat memperhatikan segala detail kecil apapun itu, agar karyawan merasa aman dan puas saat bekerja. Kemudian perusahaan harus memperhatikan karyawan yang bekerja di lapangan juga agar proyek berjalan dengan baik dan di pandang baik oleh masyarakat sekitar proyek tersebut dijalankan.
 - c. Kedepannya perusahaan yang menjalankan proyek harus dapat mempertahankan atau memaksimalkan lingkungan kerja yang baik, serta melakukan bimbingan dan pengarahan yang baik bagi karyawan saat bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Melakukan penelitian di proyek berbeda. Karena dengan melakukan penelitian di proyek berbeda atau yang lain akan membuat penelitian ini lengkap serta dapat digunakan untuk pengambilan keputusan menyeluruh.
 - b. Agar lebih baik dapat memperluas wilayah penelitian seperti pada bagian yang lebih cukup luas, kemudian peneliti selanjutnya pun dapat menggunakan variabel-variabel lain tidak hanya lingkungan kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.
 - c. Selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama pada objek berbeda agar menambahkan variabel bebas lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Jogiyanto (2009). Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Abdullah. (2015) Metodologi Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Albertus, B.W (2018). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada Unit Pelayanan Teknis Kecamatan Panggang). Jurnal Administrasi Bisnis. (JAB) Vol.7. No. 2.
- Andra (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia)
- Arianto & Kurniawan (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 3, No. 3, Mei 2020
- Assery, S., Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The role of conflict resolution on supply chain performance. International Journal of Scientific and Technology Research, 9(3).
- Assery, S., Tjahjono, H., & Palupi, M. (2015). Perencanaan Sumberdaya Manusia Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Perusahaan. Jurnal Manajemen Bisnis, 6(2), 419-428. Retrieved from <https://journal.ums.ac.id/index.php/mb/article/view/3740>

- Bayu (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Penggunaan Aplikasi Greatday Di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara
- Berto Kristanto Purba (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Capella Dinamik Nusantara Cab Kandis.
- Chairul Saleh, Syeh Assery and Nur Rachman Dzakiyullah, 2018. Supply Chain: Partnership, Capability and Performance (A Case Study on Service Companies at Yogyakarta Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13: 5391-5394. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2018.5391.5394>
- Chairul Saleh, Syeh Assery, Sabihaini and Sri Suryaningsum, 2017. Supply Chain Management in Service Companies (Case Study in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 3858-3860. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3858.3860>
- D. I. Suwondo, E. M. Sutanto. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 17 No. 2.
- Dhermawan (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Dira Karlina (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. *Jenius*. Vol. 1, No. 20, Januari 2017.
- Dr. mamik dan Dr. Ir Usman Syarif (2016). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia
- Dra.Umi Farida dan Sri Hartono (2016). Buku ajar manajemen sumber daya manusia II Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Foury Erawati. (2014). Pengaruh Supervisi, Lingkungan Kerja dan Insentive Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Madya DKI Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol.1 No. 1, 2014, artikel 5.
- Guan (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kec. Gerunggang Pangkalpinang.
- Hindriani (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa. Vol. 2, No. 1, 2018
- Idzni, A. Nurul. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan (Studi Kasus Pada Divisi Sumber Daya Manusia Dan Penyelamatan Kredit). *Jurnal ekonomi*, Vol 8 nomor 2
- Irmayanti (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomobil Finance Indonesia Maksar Provinsi Sulawesi Selatan.
- Josephine & Harjanti (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla) AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)
- Karlina (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. Vol. 1, No. 3, 2017
- Komarudin (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Depok. Vol. 1, No. 3, 2018
- Kristanti (2007). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pabelan Surakarta

- Kurniati (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Displin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sari Lembah Subur
- Kurniawan (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Vol. 3, No. 3, 2020
- Larasi (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandala Finance Cabang Gowa
- Lyta Lestary (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).
- Novitasari, D., Laksmi Riani, A., Suyono, J., & Harsono, M. (2020). Organizational Context on Workplace Incivility and Turnover Intention. WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS, 17, 387–396. <https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.38>
- Novitasari, D., Riani, A. L., Suyono, J., & Harsono, M. (2021). The moderation role of ethical leadership on organisational justice, professional commitment, and organisational citizenship behaviour among academicians. International Journal of Work Organisation and Emotion, 12(4). <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2021.120718>
- Nungroho, (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Abankirenk Yogyakarta Denfan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
- Nur Feriyanto, Syeh Assery, Chairul Saleh and Sri Suryaningsum, 2017. A Little Aspect of Misbehavior in Organization (Case Study in Indonesia). Journal of Engineering and Applied Sciences, 12: 3870-3872. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3870.3872>
- Permatasari (2018). Analisi Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan. Vol. 1, No. 3, 2018
- Purnama, Y. H., Tjahjono, H. K., Assery, S., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The relationship of organizational justice on job satisfaction and job performance in banking company. International Journal of Scientific and Technology Research, 9(3).
- R. D. Tyas, B. S. Sunuharjo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 62 No. 1.
- Rohimah (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aseli Dagadu Yogyakarta Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 10 Oktober 2018
- Sampul (2020). Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Horison Hotels Jayapura
- Sari Kusuma Dewi (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juan
- Subandi, S., & Hamid, M. S. (2021). STUDENT SATISFACTION, LOYALTY, AND MOTIVATION AS OBSERVED FROM THE SERVICE QUALITY. Journal of Management and Islamic Finance, 1(1). <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i1.3552>

- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N. and Purwanto, W. (2023) "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia", *International Journal of Professional Business Review*. São Paulo (SP), 8(2), p. e01146. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
- Syansurizal (2016). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Jurnal Warta Edisi 49 juli 2016) ISSN : 1829-7463
- Syeh Assery, Heru Kurnianto Tjahjono, Achmad Sobirin and Arif Hartono, 2017. Managing Conflict in the Supply Chain (Case Study: Telecommunication Company in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 5433-5436. doi:<https://doi.org/5433-5436.10.36478/jeasci.2017.5433.5436>
- Valentino & Haryadi (2016). *Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal*. Vol 4, No. 2, (2016)
- Wikaningtyas, S. U., Tjahjono, H. K., & Suprihanto, J. (2023). Turnover Intention Model: Self -Determination Theory Approach. *Quality - Access to Success*, 24(194). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.20>
- Yuliana (2015). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Pc. Gkbi (Gabungan Koperasi Batik Indonesia) Medari.