

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	17	56,7
Perempuan	13	43,3
Jumlah	30	100,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung adalah laki-laki yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%.

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
17 - 20 tahun	9	30,0
21 - 30 tahun	7	23,3
31 - 40 tahun	12	40,0
41 - 50 tahun	2	6,7
Total	30	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa yang paling dominan karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung adalah responden dengan umur 31-40 tahun sebanyak 12 orang (40,0%).

4.1.2 Deskripsi Masing-Masing Jawaban Responden

1. Lingkungan Kerja

Tabel 4.3 Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Daftar Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Adanya kesungguhan pada karyawan pada pekerjaan yang diberikan	1	3,3	7	23,3	17	56,7	3	10,0	2	6,7
2	Adanya keterlibatan pada karyawan pada setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	1	3,3	11	36,7	12	40,0	5	16,7	1	3,3
3	Adanya kebebasan mengambil keputusan pada karyawan	1	3,3	16	53,3	8	26,7	4	13,3	1	3,3
4	Karyawan bebas memberikan masukan (pendapat)	2	6,7	15	50,0	7	23,3	5	16,7	1	3,3
5	Waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru pada karyawan cukup banyak oleh pimpinan dan rekan kerja	12	40,0	15	50,0	1	3,3	1	3,3	1	3,3
6	Karyawan diberikan kebebasan dalam memberikan ide-ide baru pada pimpinan	11	36,7	16	53,3	2	6,7	1	3,3	0	0,0
7	Memberi peluang untuk mencoba ide-ide baru pada karyawan	11	36,7	18	60,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0
8	Adanya kesempatan pada karyawan untuk memberikan ide	2	6,7	8	26,7	8	26,7	8	26,7	4	13,3
9	Adanya konflik pada karyawan	16	53,3	12	40,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0

No	Daftar Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Permasalahan antar karyawan mudah diselesaikan	10	33,3	14	46,7	4	13,3	2	6,7	0	0,0
11	Keterlibatan dalam pendapat karyawan	3	10,0	8	26,7	10	33,3	7	23,3	2	6,7
12	Adanya diskusi antar karyawan dengan pimpinan	9	30,0	18	60,0	2	6,7	1	3,3	0	0,0
13	Kesempatan untuk bercanda dan bersantai bagi karyawan agar karyawan lebih rileks	7	23,3	12	40,0	7	23,3	2	6,7	2	6,7
14	Adanya rasa kekeluargaan antar karyawan	6	20,0	12	40,0	7	23,3	4	13,3	1	3,3
15	Tingkat kepercayaan antar karyawan tinggi	2	6,7	19	63,3	4	13,3	4	13,3	1	3,3
16	Tingkat keterbukaan pada karyawan baik	1	3,3	7	23,3	17	56,7	3	10,0	2	6,7
17	Karyawan mempunyai keberanian dalam menanggung resiko pada pekerjaan	1	3,3	11	36,7	12	40,0	5	16,7	1	3,3
18	Adanya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan	13	43,3	7	23,3	8	26,7	2	6,7	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa pernyataan tentang lingkungan kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 9 yaitu adanya konflik pada karyawan.

2. Loyalitas Karyawan

Tabel 4.4 Jawaban Responden Mengenai Loyalitas Karyawan

No	Daftar Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan taat pada peraturan	15	50,0	13	43,3	2	6,7	0	0,0	0	0,0
2	Karyawan mematuhi peraturan yang telah ditentukan	14	46,7	15	50,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0
3	Karyawan bertanggung jawab pada perusahaan	14	46,7	13	43,3	3	10,0	0	0,0	0	0,0
4	Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan	14	46,7	14	46,7	2	6,7	0	0,0	0	0,0
5	Karyawan mempunyai kemauan untuk bekerja sama	8	26,7	15	50,0	7	23,3	0	0,0	0	0,0
6	Karyawan mempunyai kemauan untuk bekerja sepenuh hati	12	40,0	15	50,0	3	10,0	0	0,0	0	0,0
7	Karyawan mempunyai rasa memiliki pada perusahaan	15	50,0	12	40,0	3	10,0	0	0,0	0	0,0
8	Karyawan mempunyai dedikasi tinggi pada perusahaan	11	36,7	15	50,0	4	13,3	0	0,0	0	0,0
9	Karyawan memiliki hubungan antar pribadi yang baik	4	13,3	17	56,7	7	23,3	2	6,7	0	0,0
10	Karyawan memiliki kemauan untuk memajukan perusahaan	17	56,7	12	40,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa pernyataan tentang reputasi yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 17 yaitu karyawan memiliki kemauan untuk memajukan perusahaan.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan kerja (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,703	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,852	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,857	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,771	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,633	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,722	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,854	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,827	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,743	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,791	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,676	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,857	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,827	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 17	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 18	0,681	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,857 dan paling rendah 0,398. Dengan demikian seluruh item pernyataan kualitas produk dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Loyalitas karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,848	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,934	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,920	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,835	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,724	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,884	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,861	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,864	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,780	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,812	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.6 hasil uji validitas variabel loyalitas karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai loyalitas karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,934 dan paling rendah 0,724. Dengan demikian seluruh item pernyataan loyalitas karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 variabel X_3 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 21.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan kerja	0,771	0,6000-0,7999	Reliabel Sedang
Loyalitas karyawan	0,951	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.5 nilai cronbach's alpha sebesar 0,851 untuk variabel lingkungan kerja (X) dengan tingkat reliabel sedang dan 0,951 untuk variabel loyalitas karyawan (Y) yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan	0,607	0,05	Sig > alpha	0,881	2,758	F _{hitung} < F _{tabel}	Linear

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,607 > dari 0,05 atau nilai F_{hitung} 0,881 < F_{tabel} 2,758. Dengan demikian Sig > alpha dan F_{hitung} < F_{tabel}, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linier

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier sebagai berikut:

Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier

Model	B
(Constant)	7,769

Lingkungan kerja

0,110

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = 7,769 + 0,110 X_2 + e$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan searah terhadap loyalitas karyawan, dimana setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja, maka loyalitas karyawan akan meningkat.

4.4.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

Tabel 4.10 Uji t

Variabel	T_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Lingkungan kerja	1,755	1,660	0,082

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa hasil uji t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,755 ($t_{hitung} = 1,755 > t_{tabel} = 1,660$) yang berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli

apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model (Ghozali, 2011).

Tabel 4.11 Koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Variabel	R	R Square
Lingkungan kerja	0,352 ^a	0,124

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,124 \times 100\% = 12,4\%$ yang artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung adalah sebesar 12,4% sedangkan selebihnya sebesar 87,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini berarti loyalitas karyawan itu juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan lebih nyaman bekerja. Oleh karena itu sebaiknya karyawan turut menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan membangun hubungan baik dengan karyawan lain, atasan, maupun bawahan.