

# THE INFLUENCE OF MULTIPLE ROLE CONFLICT, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK STRESS AS MEDATION AT PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL DEMAK

Nur Rochim.<sup>1)</sup>, Aziz Fathoni., S.E., M.M.<sup>2)</sup>, Maria M Minarsih., S.E., M.M.<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2)</sup> <sup>3)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.

## ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja untuk meningkatkan Loyalitas Kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan PT. Indeks Transportama, jumlah sampel yang digunakan adalah total sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis jalur parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa. (1) Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja dengan nilai 0,284. (2) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja dengan nilai 0,254. (3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja dengan nilai 0,291. (4) Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja dengan nilai 0,200, (5) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja dengan nilai 0,177, (6) Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja dengan nilai 0,295. (7) Variabel Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja dengan nilai 0,317. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari koefisien regresi masing-masing variabel pengalaman kerja (x1), Disiplin Kerja (x2), dan Lingkungan Kerja (x3), ternyata memiliki pengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja (y1) dan juga memiliki efek positif pada variabel Loyalitas Kerja (y2). Koefisien yang ditandai dari masing-masing ditandai positif.

**Kata Kunci: Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional, Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACTION

*This study is to determine the effect of Work Experience, Work Discipline, and Work Environment on Work Productivity to increase Work Loyalty. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study amounted to 42 employees of PT. Index Transportama, the number of samples used is total sampling. Data was collected by questionnaire. This study uses quantitative analysis with multiple linear regression with partial path hypothesis testing (t test). The results of the study show that. (1) Work Experience Variables have a positive and significant effect on the Work Productivity variable with a value of 0.284. (2) Variables of Work Discipline have a positive and significant effect on Work Productivity variables with a value of 0.254. (3) Variables of the work environment have a positive and significant effect on the Working Productivity variable with a value of 0.291. (4) Work Experience Variables have a positive and significant effect on Job Loyalty variables with a value of 0.200, (5) Work Discipline variables have a positive and significant effect on Work Loyalty variables with a value of 0.177, (6) Work Environment Variables have a positive and significant effect on Work Loyalty variables with a value of 0.295. (7) Work Productivity Variables have a positive and significant effect on Work Loyalty variables with a value of 0.317. Based on the results of research obtained from the regression coefficients of each work experience variable (x1), Work Discipline (x2), and Work Environment (x3), it has a positive effect on the Work Productivity variable (y1) and also has a positive effect on the Work Loyalty variable (y2). The marked coefficients of each are marked positive.*

**Keywords: Work Experience, Work Discipline, Work Environment, Work Productivity, Work Loyalty**

## PENDAHULUAN

Menurut Munandar (2010) wanita karier adalah wanita yang berkecimpung di dalam kegiatan profesi (usaha dan perusahaan). Karena karier merupakan proses dimana sumber daya manusia menginginkan sesuatu yang berprestasi dalam hidupnya. Karier memiliki arti (1) perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan dan jabatan, dan (2) pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju (Setiawan, 2010). Diterangkan lebih lanjut bahwa bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja.

PT. Delta Dunia Sandang Tekstil (DDST) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Tekstil dan proses produksi pemintalan benang, dimana karyawan bagian produksinya didominasi oleh wanita. PT. Delta Dunia Sandang Tekstil merupakan bagian dari Duniatex Group yang merupakan induk perusahaan yang memproduksi bidang tekstil dari kapas sampai menjadi kain. Salah satu strategi PT. Delta Dunia Sandang Tekstil untuk mendapatkan hasil output produk yang baik dan tercapainya target perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2012) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rangriz dan Mehrabi (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu indikator pencapaian kinerja suatu perusahaan dinyatakan dengan tingkat ketidakhadiran karyawan atau tidak masuk kerja karena mangkir pada departemen produksi. Menurunnya kinerja karyawan dapat menyebabkan tingkat perolehan laba pada suatu perusahaan menurun, sehingga tujuan suatu perusahaan yang sudah direncanakan tidak dapat tercapai.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Hal ini

akan mendorong terjadinya stres kerja pada karyawan. Jika karyawan yang ada dalam suatu perusahaan mengalami stress kerja, maka akan mempengaruhi keputusan suatu perusahaan dalam menentukan arah rencana yang akan dicapai. Stres di tempat kerja disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat diidentifikasi oleh banyak peneliti (Goswami, 2012) seperti ketidakamanan pekerjaan, konflik peran ganda, tekanan waktu, konflik interpersonal dan jumlah pekerjaan yang berlebihan. Kurangnya apresiasi dan keuntungan, terbatasnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, jumlah pekerjaan yang berlebihan dan kurangnya kepedulian dari pimpinan dalam membimbing bagaimana cara mengatasi stress.

Selain stres kerja, hal lain yang perlu diperhatikan berkaitan dengan kinerja adalah konflik peran ganda yang terjadi pada karyawan. Konflik peran ganda memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan. Menurut Simin (2004) konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk konflik peran yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Ketika seseorang berpartisipasi pada pekerjaan akan menimbulkan kesulitan untuk berperan pada keluarga. Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan merujuk kepada suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan umum, waktu dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini seringkali menimbulkan konflik ketika tenaga sumber daya manusia yang bekerja menghadapi berbagai kendala dalam rumah tangganya dan akan berimbas kepada kinerja yang dihasilkan.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memadu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Kecerdasan emosional seorang pegawai bisa jadi merupakan unsur penting dalam menentukan hasil kerjanya (Ardiansyah, 2018). Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang menggunakan keterampilan-keterampilan yang dimilikinya, termasuk keterampilan intelektual. Peningkatan kualitas pegawai untuk meningkatkan kecerdasan emosional sangat diperlukan. Karena peningkatan kualitas pegawai dalam mengendalikan kecerdasan

emosionalnya akan berdampak dalam menyelesaikan tiap-tiap permasalahan yang dihadapi perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan dijawab dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan wanita?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan wanita?
3. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan wanita?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan wanita?
5. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan wanita?
6. Apakah stress kerja memediasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita?
7. Apakah stress kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan wanita?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada karyawan wanita.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada karyawan wanita.
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pada karyawan wanita.
4. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada karyawan wanita.
5. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan wanita.
6. Untuk menganalisis stres kerja memediasi konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita.
7. Untuk menganalisis stres kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan wanita.

## **TINJUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan salah satu hasil kualitas sumber daya manusia yang ada untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Mangkunegara (2015)

mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan definisi yang diungkapkan oleh Miner (dalam Sutrisno, 2015) yang mengungkapkan bahwa kinerja sebagai bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja merupakan salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam melihat kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

### **Stres kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Veithzal, 2014). Stres kerja dapat diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami sumber daya manusia dalam menghadapi pekerjaan yang ada. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dalam menjalankan tugas. Jika sumber daya manusia yang ada tidak dalam kondisi tegang yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan penyesuaian dirinya, stres kerja tentu tidak akan terjadi dalam lingkungan sumber daya manusia yang ada.

### **Konflik peran ganda**

Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dalam pihak tertentu (Irham Fahmi, 2013). Selanjutnya bahwa pada hakekatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi adalah ketidaksetujuan antara dua pihak atau lebih anggota organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama dan karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda (Azazah Indriyani, 2010).

### **Kecerdasan emosional**

Kecerdasan emosional saat ini menjadi bahasan yang menarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk

menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persoalan yang terjadi dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir. McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2014) mengartikan kecerdasan emosional sebagai sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain.

### Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu. Maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja
- H2 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres kerja
- H3 : Diduga konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H4 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja
- H5 : Diduga Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H6 : Diduga Konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
- H7 : Diduga Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

### Metode Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi tiga, yaitu variabel dependen, independen dan mediasi.

#### 1) Variabel independen

Variabel yang dijelaskan oleh variabel independen (Sugiyono, 2011). Variabel yang digunakan adalah Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

#### 2) Variabel dependen

Variabel yang menjelaskan variabel lain. Penelitian ini menggunakan variabel Produktivitas Kerja.

#### 3) Variabel mediasi

Menurut (Ghozali, 2016) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara

independen dan dependen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung. Penelitian ini menggunakan variabel Loyalitas Kerja.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dimana Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas dalam program *SPSS for windows*, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### Uji Normalitas Untuk Regresi I & II

		Unstandardized Residual (Persamaan I)	Unstandardized Residual (Persamaan II)
N		95	95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.58955959	1.28325530
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.109
	Positive	.085	.109
	Negative	-.075	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.827	1.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.501	.210

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai Asymp. Sig persamaan I di atas 0,05 yaitu 0,501 dan persamaan II sebesar 0,210 sehingga dapat disimpulkan bahwa data menyebar secara normal.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Gujarati, 2010).

### Uji Multikolonieritas Persamaan I

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengalaman Kerja (X1)	.748	1.336
Disiplin Kerja (X2)	.659	1.518
Lingkungan Kerja (X3)	.707	1.414

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y1)

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil perhitungan, pada persamaan I diperoleh nilai VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* diatas 0,1. Nilai VIF berkisar antara 0,659 sampai dengan 0,748 dan nilai VIF berkisar antara 1,336 sampai dengan 1,518. Jadi dapat disimpulkan pada model regresi persamaan I tidak mengandung multikolinearitas.

#### Uji Multikolinearitas Persamaan II

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengalaman Kerja (X1)	.689	1.451
Disiplin Kerja (X2)	.602	1.662
Lingkungan Kerja (X3)	.639	1.565
Produktivitas Kerja (Y1)	.560	1.784

a. Dependent Variable: Loyalitas(Y2)

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Kemudian pada persamaan II diperoleh nilai VIF dibawah 10 dan nilai *Tolerance* diatas 0,1. Nilai VIF berkisar antara 0,560 sampai dengan 0,689 dan nilai VIF berkisar antara 1,451 sampai dengan 1,784. Jadi dapat disimpulkan pada model regresi persamaan II tidak mengandung multikolinearitas.

#### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala autokorelasi, dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson (DW test). Menurut Santoso (2000) model terbebas dari masalah autokorelasi bila nilai DW diantara -2 s/d +2.

#### Uji Autokorelasi Persamaan I

Model Summary <sup>b</sup>		
M	R	Durbin-Watson
1	.623 <sup>a</sup>	1.899

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja  
Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, pengujian autokorelasi dengan Durbin Watson Test didapatkan nilai sebesar 1,899, dimana angka ini berada diantara nilai tidak terdapat autokorelasi

maka dapat disimpulkan model tidak mengandung masalah autokorelasi.

#### Uji Autokorelasi Persamaan II

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	Durbin-Watson
	.879 <sup>a</sup>	1.782

a. Predictors: (Constant), Produktivitas, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

K

Berdasarkan tabel diatas, pengujian autokorelasi dengan Durbin Watson Test didapatkan nilai sebesar 1,782, dimana angka ini berada diantara nilai tidak terdapat autokorelasi maka dapat disimpulkan model tidak mengandung masalah autokorelasi.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini pada persamaan I bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3), terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y1). Pada persamaan II bertujuan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3), dan variabel Produktivitas Kerja (Y1) terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y2).

#### Uji Regresi Persamaan I

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.794	1.708	
Disiplin Kerja (X1)	.247	.088	.254
Pengalaman Kerja (X2)	.264	.090	.284
Lingkungan Kerja (X3)	.227	.073	.291

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari table diatas didapat persamaan regresi nya adalah :

$$Y1 = 6.794 + 0.247X1 + 0.264 X2 + 0.227X3 + e$$

#### Analisis Regresi Bertahap II

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.369	1.502	
Disiplin Kerja (X1)	.169	.075	.177
Pengalaman Kerja (X2)	.182	.076	.200
Lingkungan Kerja (X3)	.226	.062	.295
Produktivitas Kerja (Y1)	.311	.085	.317

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari table diatas didapat persamaan regresi nya adalah :

$$Y_2 = 3.369 + 0.169X_1 + 0.182 X_2 + 0.226X_3 + 0.311Y_1 + e .$$

### Uji Hipotesis

Uji kelayakan model digunakan untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinasi dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima (Ghozali, 2016).

Uji kelayakan pada penelitian ini diajukan untuk menguji pengaruh variabel pengalaman kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y1) untuk meningkatkan loyalitas kerja (Y2), baik secara parsial (Uji t) maupun secara tidak langsung.

### Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri) maka digunakan uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  adalah :

-  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

-  $H_a: \beta_1 = \beta_2 > 0$ , ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

### Uji t Persamaan I

Coefficients		
Model	T	Sig.
(Constant)	3.978	.000
Disiplin Kerja (X1)	2.801	.006
Pengalaman Kerja (X2)	2.936	.004
Lingkungan Kerja (X3)	3.114	.002

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y1) yang ditandai koefisien

masing-masing bertanda positif dan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### Uji t Persamaan II

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
(Constant)	2.243	.027
Disiplin Kerja (X1)	2.265	.026
Pengalaman Kerja (X2)	2.385	.019
Lingkungan Kerja (X3)	3.630	.000
Produktivitas Kerja (Y1)	3.654	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3), dan variabel produktivitas Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y2) yang ditandai koefisien masing-masing bertanda positif dan nilai signifikansi semua variabel  $> 0,05$ .

### Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, hasil selengkapnya lihat tabel berikut

### Uji Anova Persamaan I

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22.121	3	7.374	8.039	.000 <sup>b</sup>
Residual	34.855	38	.917		
Total	56.976	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.23 Uji Anova atau F test pada persamaan I menghasilkan nilai F hitung sebesar 8.039 dengan tingkat signifikansi 0,000. Probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja (Y1).

### Uji Anova Persamaan II

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	75.639	4	18.910	31.423	.000 <sup>b</sup>
Residual	22.266	37	.602		
Total	97.905	41			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja  
b. Predictors: (Constant), Produktivitas, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.24 Uji Anova atau F test pada persamaan II menghasilkan nilai F hitung sebesar 31,423 dengan tingkat signifikansi 0,000. Probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Loyalitas Kerja (Y2).

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y1) untuk meningkatkan loyalitas kerja (Y2) pada karyawan PT. Index Transportama, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier Tahap I

$$Y1 = 6.794 + 0.247X1 + 0.264 X2 + 0.227X3 + e$$

- a. Jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sama dengan 0, maka terjadi peningkatan produktivitas pada PT Index Transportama (Y<sub>1</sub>) atau bila Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) ditiadakan, maka Produktivitas kerja pada PT Index Transportama (Y<sub>1</sub>) akan meningkat sebesar 679.4 persen
- b. Jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 persen, maka Produktivitas Kerja pada PT Index Transportama (Y<sub>1</sub>) akan mengalami peningkatan sebesar 24.7 persen dengan asumsi Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan.
- c. Jika variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 persen, maka Produktivitas Kerja pada PT Index Transportama(Y<sub>1</sub>) akan mengalami peningkatan sebesar 26.4 persen dengan asumsi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan.
- d. Jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 persen, maka Produktivitas Kerja pada PT Index Transportama(Y<sub>1</sub>) akan mengalami peningkatan sebesar 22.7 persen dengan asumsi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan.

2. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier Tahap II

$$Y2 = 3.369 + 0.169X1 + 0.182 X2 + 0.226X3 + 0.311Y1 + e$$

- a. Jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) serta Produktivitas (Y<sub>1</sub>) sama dengan 0, maka terjadi peningkatan Loyalitas Kerja pada PT Index Transportama(Y<sub>2</sub>) atau bila Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja serta produktivitas (Y<sub>1</sub>) ditiadakan, maka Loyalitas Kerja pada PT Index Transportama(Y<sub>2</sub>) akan meningkat sebesar 336.9 persen.
- b. Jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 persen, maka Loyalitas Kerja pada PT Index Transportama (Y<sub>2</sub>) akan mengalami peningkatan sebesar 16.9 persen dengan asumsi Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) serta Produktivitas (Y<sub>1</sub>) dianggap konstan.
- c. Jika variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 persen, maka produktivitas kerja pada PT Index Transportama (Y<sub>1</sub>) akan mengalami peningkatan sebesar 18.2 persen dengan asumsi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) serta produktivitas (Y<sub>1</sub>) dianggap konstan.
- d. Jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 persen, maka Loyalitas Kerjakerja pada PT Index Transportama(Y<sub>1</sub>) akan mengalami peningkatan sebesar 22.64 persen dengan asumsi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) serta produktivitas (Y<sub>1</sub>) dianggap konstan.
- e. Jika variabel produktivitas (Y<sub>1</sub>) meningkat sebesar 1 persen, maka Loyalitas Kerjakerja pada PT Index Transportama (Y<sub>2</sub>) akan mengalami peningkatan sebesar 31.1 persen dengan asumsi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) serta Lingkungan Kerja dianggap konstan

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan berdampak pada Loyalitas Kerja karyawan

perusahaan PT Index Transportama maka saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Disiplin Kerja karyawan perusahaan Index Transportama, Disiplin Kerja yang rendah dapat menimbulkan kinerja kerja yang buruk, kerjasama yang buruk, produktifitas yang rendah, dan mengurangi omset perusahaan dan yang paling parah lagi adalah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.
2. Meningkatkan Pengalaman Kerja karyawan perusahaan Index Transportama, Pengalaman Kerja penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya Pengalaman Kerja mencerminkan ukuran nilai karya di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program Pengalaman Kerja juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi.
3. Meningkatkan Lingkungan Kerja karyawan perusahaan Index Transportama, Menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja ternyata tidaklah mudah, kondisi dan iklim aktifitas kerja yang sehat sangat efektif sekali dalam meningkatkan Loyalitas Kerja karyawan. Untuk mencapai hal itu, tak jarang suatu perusahaan menciptakan berbagai kebijakan yang bertujuan memaksimalkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Amanah, Laelatul, at al. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Journal of Management*. ISSN : 2502-7689.
- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, Komang, Mudiarta Utama, I Wayan, Ni Wayan Mujiati, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Fitriyanto , N. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hani Handoko, 2010 *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE : Yogyakarta.
- J. Revianto. 2006. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Prasetyo, D.T. Musadieg, M.A. & Iqbal, M. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 3 No. 1.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pratama, Adhitia, at al. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 4, Nomor 1.
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulang, L. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3, Hal. 81-91
- Runtu, Julius. 2014. Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II). Diakses Dari <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html>.

- Safitri, Rahmadana. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Universitas Mulawarman.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Siagian, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, P. 2002. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sinambela Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas, Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sulaeman, ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Skripsi*. STIE Miftahul Huda Subang: Subang
- Trianasari Y. 2016. Hubungan antara Persepsi terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. *Journal Of Management* vol.2 No.2 Maret, hlm. 8–9.
- Tintri, D., &Fitriatin. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1, 1-13
- Warnanti, A.,& Zulfah, S. 2015. Gaya Kepemimpinan, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung. *Jurnal Paradigma*, 12 (02), 146-157.