
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR, TBK DI MEDAN

S. Rajiv Jefrey[✉], Sondang N. B Marbun, Junika Napitupulu

²Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: jefreyrajiv@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Tahun 2020. Serta untuk mengetahui pengaruh secara serempak terhadap loyalitas karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 105 karyawan PT. Indofood Sukses Makmur divisi mie instan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling, sedangkan metode analisis data menggunakan Analisis Linear Berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja serta dukungan organisasi berpengaruh secara serempak terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja, Dukungan Organisasi.

PENDAHULUAN

Pada akhir tahun 2019 silam, dunia sedang menghadapi wabah virus yang mematikan. Virus ini dikenal sebagai Severe Acute Respiratory Syndrome Corona Virus 2 (SARS-CoV-2) atau yang dikenal dengan Covid-19. Virus ini muncul pertama kali di kota Wuhan, China. Dengan adanya wabah virus ini, World Health Organization (WHO) mengumumkan kedaruratan dunia dan untuk membantu memutus mata rantai penularan virus Covid-19 ini maka pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan Covid-19 untuk memberlakukan Lockdown ke seluruh aktivitas diluar rumah termasuk sekolah, tempat hiburan dan perusahaan juga menerapkan Work From Home (WFH).

Perusahaan yang berada di Indonesia tentunya terkena dampak akan virus yang menyerang hampir seluruh belahan dunia ini. Pembatasan aktivitas

masyarakat sangat berpengaruh terhadap aktivitas bisnis yang kemudian berimbas pada perusahaan. Dalam hal ini diperlukan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan menjadi perhatian khusus bagi manajer perusahaan, yang mana perusahaan harus memikirkan dan menciptakan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta dukungan organisasi yang nyaman dan tetap produktif walaupun melakukan Work From Home (WFH).

Lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal penting yang harus ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar memberikan dampak positif perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Tingkat kecelakaan-kecelakaan kerja dinegara berkembang berjumlah empat kali lebih tinggi dibandingkan negara-negara industri. Di negara berkembang seperti Indonesia kebanyakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi di bidang pertanian, periklanan, perkayuan, pertambangan dan industri.

Tingkat kesadaran dan pelatihan yang kurang memadai mengenai metode-metode keselamatan kerja mengakibatkan tingginya angka kematian yang terjadi dikarenakan kebakaran dan pemakaian zat-zat berbahaya yang mengakibatkan penderitaan dan berbagai penyakit seperti kanker, penyakit jantung dan stroke. Demi melindungi karyawan dari berbagai kecelakaan tersebut, maka perusahaan menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan loyalitas karyawan.

Selain lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diperlukan adanya dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan atau insentif serta menyediakan tenaga untuk mendapatkan suatu kebutuhan. Dorongan organisasi mempunyai faktor-faktor seperti gaji, upah, bonus, kebijakan perusahaan dan administrasi, kepastian jabatan, kondisi kerja, bimbingan supervisi, pengakuan dan prestasi.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu perusahaan besar yang sangat terkenal di Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan makanan dan minuman yang didirikan pada tahun 1971 dan memiliki cabang hampir di semua daerah di Indonesia termasuk di Tanjung Morawa dengan mencanangkan suatu komitmen untuk menghasilkan produk makanan olahan bermutu, aman, dan halal untuk dikonsumsi. Aspek kesegaran, higienis, kandungan gizi, rasa, praktis dan aman senantiasa menjadi prioritas perusahaan ini untuk menjamin mutu produk yang selalu prima. Namun, suksesnya perusahaan ini tak terlepas adanya Sumber daya manusia yang handal.

Terdapat beberapa masalah dalam kondisi lingkungan kerja yang dipengaruhi faktor kebisingan maupun penerangan telah melewati Nilai Ambang Batas (NAB) dari standar yang telah ditetapkan oleh perundang-undangan. Hal ini disebabkan karena sebagian tenaga kerja telah terbiasa dan belum mengetahui standar yang dibutuhkan. Perusahaan ini juga melaksanakan kebijakan terhadap

lingkungan dengan menyusun rancangan dengan mempertimbangkan faktor lingkungan di setiap tahap pembuangan limbah, operasi dan pemasaran produk dengan tetap berubaya mengurangi dampak lingkungan industri.

Untuk keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan ini memiliki beberapa faktor berbahaya seperti kebisingan dari mesin-mesin produksi yang kebisingannya telah melewati Nilai Ambang Batas (NAB). Penerangan menggunakan penerangan lampu alami (lampu TL) dan buatan, warna dinding pada ruang produksi berwarna hijau namun catnya sudah luntur sehingga tidak membantu untuk memantulkan sinar. Tekanan panas selain berasal dari lingkungan kota Tanjung Morawa yang panas, namun juga berasal dari proses produksi yaitu bagian pressing dan frying dengan beban kerja sedang dengan lama waktu pemaparan 7-8 jam sehari. Pengukuran terhadap tekanan panas belum dilakukan sepenuhnya oleh PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

Bahan-bahan kimia, dalam proses produksi tidak begitu menonjol, karena PT. Indofood Sukses Makmur hanya memproduksi Mie tanpa bumbu atau sauce sehingga hanya menggunakan bahan-bahan kimia yang relatif sedikit. Lalu, sumber bakteri yaitu karyawan yang kontak secara langsung dengan bahan-bahan produksi atau hasil produksi karena PT Indofood Sukses Makmur Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang makanan ringan harus memperhatikan kebersihan produknya, binatang penyebar penyakit berasal dari hewan pengerat atau tikus juga terdapat pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

Potensi bahaya yang ada di PT. Indofood Sukses Makmur yaitu kebakaran, sumber potensi kebakaran ini berasal dari konsleting listrik, peledakan juga dapat timbul karena kerja boiler yang menghasilkan suhu dan tekanan yang tinggi. Dukungan organisasi belum sepenuhnya dijalankan oleh PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, karena masih terdapat karyawan yang belum tahu mengenai pentingnya kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya sosialisasi bagi karyawan yang ada di proses produksi untuk memakai alat pelindung diri.

Berdasarkan permasalahan mengenai lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja serta dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan masih rendah maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Medan”

Identifikasi Masalah

1. Tidak adanya sosialisasi mengenai alat pelindung diri (APD) saat bekerja di ruang produksi.
2. Kebisingan mesin dan penerangan lampu di ruang produksi tidak sesuai dengan Nilai Ambang Batas yang ditentukan oleh pemerintah.
3. Pengukuran tekanan panas belum sepenuhnya dilakukan oleh perusahaan.

4. Karyawan masih belum menggunakan masker pada saat membongkar tepung dari gudang.

Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti membatasi masalah penelitian ini terlihat bahwa pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta dukungan organisasi merupakan masalah utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Medan”

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Medan?
2. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Medan?
3. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Medan?
4. Apakah Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Medan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Medan
2. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Medan
3. Pengaruh dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Medan
4. Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Medan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan

sumber daya manusia didalam perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu dan memahami tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik didalam perusahaan.

3. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi efek positif kepada para karyawan dalam perusahaan

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

TINJAUAN TEORI

Promosi

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:49) “kerangka konseptual merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka konseptual merupakan jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan secara logis antar variabel yang dianggap relevan dengan situasi masalah dan identifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan dan tinjauan serta literatur”.

Kerangka konseptual menjelaskan terkait dengan pengaruh variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta dukungan organisasi terhadap loyalitas PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Tanjung Morawa. Dalam suatu perusahaan, loyalitas karyawan merupakan salah satu tolak ukur mengukur bagaimana karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia bagi faktor pendukung dalam menjalankan pekerjaan. Loyalitas karyawan merupakan hasil dari suatu proses bekerja yang diberikan secara maksimal oleh karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu keberhasilan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Indikator dari lingkungan kerja ini meliputi lingkungan kerja fisik yang berupa bangunan tempat kerja, peralatan yang memadai, fasilitas, serta tersedianya sarana angkut. Lingkungan kerja non fisik yang berupa hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan. Dengan menerapkan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang

dapat menyebabkan kebakaran, kesetrum, dan lainnya. Jika perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, maka loyalitas karyawan akan meningkat.

Dukungan organisasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan karyawan, yang diarahkan dan didukung ke pencapaian tujuan atau insentif serta menyediakan tenaga untuk mendapatkan suatu kebutuhan. Dengan adanya dukungan organisasi diharapkan karyawan dapat meningkatkan loyalitas dalam bekerja agar mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan mengenai lingkungan organisasi, keselamatan dan kesehatan serta dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, dapat digambarkan sebuah model kerangka berfikir sebagai berikut;

Kualitas Pelayanan

Menurut Sugiarto (2012:36) “Kualitas pelayanan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan orang lain (konsumen, pelanggan, klien, tamu, dan lain-lain) yang tingkat pemuasannya hanya dapat dirasakan oleh orang yang melayani dan dilayani.

Menurut Lewis dan Booms dalam Tjiptono (2011:157) “Kualitas pelayanan adalah ukuran seberapa bagus tingkat layanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi pelanggan”.

“Kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan konsumen. Apabila jasa atau pelayanan yang diterima atau dirasakan (perceived service) sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas jasa dan pelayanan melalui harapan dan konsumen, maka kualitas jasa dan pelayanan dipersepsikan baik dan memuaskan. Jika jasa atau pelayanan yang diterima melalui harapan konsumen, maka kualitas jasa atau pelayanan dipersepsikan lebih rendah dari pada yang diharapkan, maka kualitas jasa atau pelayanan dipersepsikan buruk”, Tjiptono (2011:59).

Menurut Brigham dan Houston (2015:139), Total Assets Turnover adalah rasio yang mengukur perputaran seluruh aset perusahaan, dan dihitung dengan membagi penjualan dengan total aset.

Total Assets Turnover menurut Lukman Syamsuddin (2014:62), merupakan perputaran aktiva perusahaan dengan tingkat efisiensi penggunaan keseluruhan aktiva perusahaan yang dapat dilihat melalui volume penjualan. Alasan pemilihan rasio ini karena keefektifan perusahaan dalam menghasilkan penjualan dengan menggunakan aktivanya akan ditunjukkan melalui perhitungan TATO. Besarnya nilai TATO akan menunjukkan aktiva yang lebih cepat berputar dalam menghasilkan penjualan untuk memperoleh laba. Volume penjualan dapat diperbesar dengan jumlah aset yang sama jika total assets turnovernya diperbesar atau ditingkatkan.

Kepuasan Pelanggan

Menurut Kotler dan Keller dalam Juni Priansyah (2017:196), “kepuasan pelanggan adalah perasaan seseorang yang merasa puas atau sebaliknya setelah membandingkan antara kenyataan dan harapan yang diterima dari sebuah produk atau jasa”.

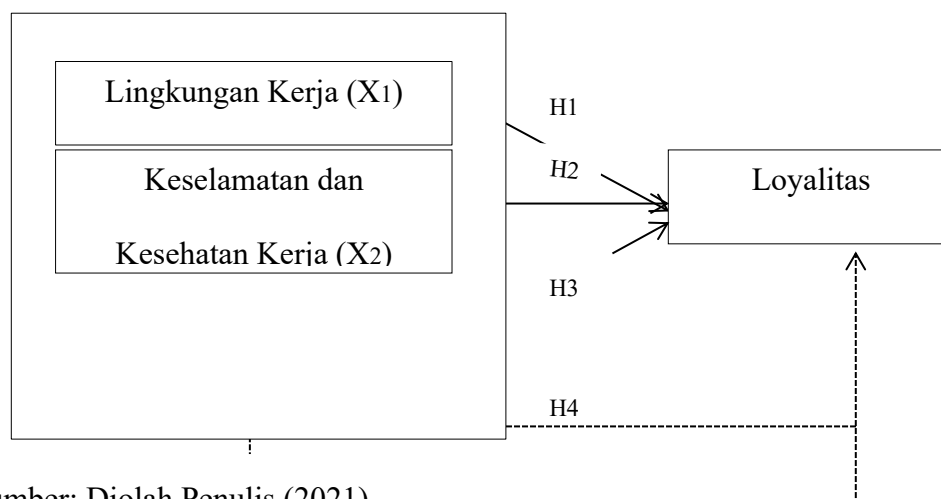
Zeithaml dan Bitner dalam Jasfar (2012:19) mendefinisikan “Kepuasan adalah respon atau tanggapan pelanggan mengenai pemenuhan kebutuhan”.

Lovelock (2012:74) menjelaskan bahwa “Kepuasan adalah keadaan emosional, reaksi pasca pembelian mereka dapat berupa kemarahan, kejengkelan, netralitas, kegembiraan, atau kesenangan”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan pelanggan merupakan sikap, penilaian dan respon emosional yang ditunjukkan oleh pelanggan setelah proses pembelian yang berasal dari perbandingan kesannya terhadap kinerja actual terhadap suatu produk dan harapannya serta evaluasi terhadap pengalaman mengkonsumsi suatu produk atau jasa.

KERANGKA BERPIKIR

Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah Penulis (2021)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan Gambar:

- > Secara Parsial
-----> Secara

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk
H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk

- H3: Diduga terdapat Pengaruh signifikan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk
- H4: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja serta dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dibutuhkan dalam penelitian agar dapat mengarahkan peneliti pada suatu kebenaran yang dapat dibuktikan. Menurut Sugiyono (2013:3) “Ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif asosiatif”.

Menurut M Nazir (2005:54) “metode deskriptif merupakan Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu situasi, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Masih menurut M Nazir mengemukakan penelitian survei yaitu Penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta dari gejala yang ada dan mencari sejumlah keterangan secara faktual baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.

Lokasi Penelitian

Berdasarkan penelitian penulis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Dorongan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk”, maka yang menjadi objek penelitian penulis adalah Auditor karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Waktu penelitian ini adalah Maret 2021-Mei 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 200 karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional random sampling, dengan mengambil sampel dari beberapa sub populasi. Penentuan sampel ini tergantung pada jumlah indikator dikali 5. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Sampel} = \text{jumlah indikator} \times 5 = 21 \times 5 = 105 \text{ sampel.}$$

Berdasarkan perhitungan di atas di dapat untuk sampel minimum menggunakan 105 sampel responden pada devisi Mie Instan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan pada 105 responden PT. Indofood Sukses Makmur Tbk

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,275	,527		4,316	,000
1 LK (X1)	,236	,081	,274	2,919	,004
KK (X2)	,297	,091	,248	3.249	,000
DO(X3)	,165	,081	,191	2,029	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,275 + 0,236X1 + 0,297 X2 + 0,165X3$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta adalah sebesar 2,275. Nilai tersebut dapat diartikan apabila Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Dukungan Organisasi berpengaruh, maka nilai variabel dependen loyalitas karyawan adalah 2,275.

b1 = Koefisien regresi dari lingkungan kerja adalah $0,236 > 0$ artinya variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y).

b2 = Koefisien regresi dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah $0,297 > 0$ artinya variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja ditingkatkan maka loyalitas karyawan akan meningkat.

b3 = Nilai koefisien regresi dari dukungan organisasi adalah $0,165 > 0$ artinya variabel dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta dukungan organisasi) dengan variabel dependen (Loyalitas Karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 2. Uji Simultan (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,275	,527		4,316	,000
LK (X1)	,236	,081	,274	2,919	,004
KK (X2)	,297	,091	,248	3,249	,000
DO(X3)	,165	,081	,191	2,729	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Dengan $n=105$; $df= n-k = 105 - 2 = 103$ maka diperoleh $(\alpha /2; n-k) = 2,30$
Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.7 diperoleh hasil:

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig. Uji t
Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas	2,919	0,004
Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Loyalitas	3,249	0,000
Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas	2,729	0,000

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)
Diketahui nilai koefisien dari lingkungan kerja adalah 0,236, yakni bernilai positif dengan t hitung (2,919) > t tabel (2,30). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan 0,004 > 0,05 terhadap loyalitas karyawan.
2. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)
Diketahui nilai koefisien dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah 0,297 yakni bernilai positif dengan t hitung 3,249 > t tabel 2,30 . Hal ini berarti kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Jika variabel kesehatan dan keselamatan kerja ditingkatkan maka loyalitas karyawan juga akan meningkat.
3. Variabel Dukungan Organisasi (X3)
Diketahui nilai koefisien dari dukungan organisasi adalah 2,729 > t tabel (2,30) dan sig (0,000) < (0,000). Hal ini berarti dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Dukungan

Organisasi yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 4. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,355	3	4,785	4,532	,000 ^b
Residual	106,635	101	1,056		
Total	120,990	104			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), DO(X3), LK (X1), KK (X2)

Berdasarkan table 4 Maka dapat di olah pada tael 4.12 Dengan $n=105$, $df = K-1 = 4-1 = 3$, $df_2 = n - k = 105 - 4 = 101$ dan tingkat signifikasi 0,05 diperoleh F tabel (2,30). Berdasarkan tabel 4.7 diketahui F hitung $4,532 > F$ tabel 2,30 dan sig (0,000) $< (0,05)$. Dengan demikian lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dukungan organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil peneltian dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja secara parsial , nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0,274 yang berarti berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Nilai signifikansinya 0,236 lebih kecil dari 0,05 maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial, Nilai koefisien kesehatan dan keselamatan kerja adalah 0,248 yang berarti berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Nilai signifikasinya 0,297 lebih besar dari 0,05 maka variabel kesehatan dan keselamatan kerja disimpulkan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
3. Dukungan Organisasi secara parsial nilai koefisien untuk variabel dukungan organisasi adalah 0,191 yang berarti berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Nilai signifikansinya 0,165 lebih kecil dari 0,05 maka variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4. Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja serta Dukungan Organisasi secara serempak, diketahui F hitung $4,532 > F$ tabel 2,30 dan sig (0,000) $< (0,05)$. Dengan demikian lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dukungan organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

5. Nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0,525. Nilai tersebut dapat diartikan variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta dukungan organisasi mampu menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 52,5 persen, sisanya sebesar 47,5 persen.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, salah satu indikator yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga semakin nyaman tingkat lingkungan kerja seseorang maka semakin tinggi loyalitasnya terhadap perusahaan.
2. Kesehatan dan keselamatan kerja, salah satu indikator yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja seseorang maka semakin baik juga loyalitasnya. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
3. Dukungan organisasi, salah satu indikator yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga semakin baik dukungan organisasi kepada karyawan maka semakin baik loyalitas terhadap perusahaan.
4. Dalam penelitian ini hanya ada 3 variabel yang digunakan untuk mengetahui seberapa loyalitas karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk menambahkan Variabel lain yang dapat diuji secara teoritis berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sehingga menjadi menarik dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bushiri and Christabella. (2014). The Impact of Working Environment on Employee's Performance. The Case of Institute of Finance Management in Dar Es Salam Region *Dissertation*. Universitas Tanzania.
- Fred, Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haynes, E. M. (2015). *Manajemen Waktu*. Jakarta: Penerbit Indah.
- Herman, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Iman. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzaly, Saydam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Kuncoro, Mudjarad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Murti, E. T. (2009). *Menerapkan Keselamatan, Kesehatan, Keamanan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Bandung: ARMICO.
- Mondy, R. W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: Erlangga

- Nababan, D. dan Sadalia, I. (2012). Analisis Personal Financial Literacy dan Financial Behavior Mahasiswa Strata I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1-16.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Pranaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi I. Yogyakarta : Andi.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S. P. dan Judge T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtu, J. (2014). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Yogyakarta: Andi.
- Sama'mur, P. K. (2014). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. dan Bougie R. (2017). *Model Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian* Edisi 6 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Situmorang, Syafrizal H. dan Lutfi, Muslich. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis* Edisi Ketiga. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waluyo, L. (2007). *Perpajakan Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.