

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
LOYALITAS KERJA PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN,
PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER
DAYA MINERAL KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**Nama : Tiara Ayu Wildinar
NPM : 2105160094
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 26 Juni 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : TIARA AYU WILDINAR
NPM : 2105160094
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Assoc. Prof. Dr. JULITA, S.E., M.Si.

Penguji II

RINI ASTUTI, S.E., M.M.

Pembimbing


WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

oc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., C.M.A.



Sekretaris

Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TIARA AYU WILDINAR
N.P.M : 2105160094
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA
KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN, PERDANGAN
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL KOTA
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2025

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

IAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si



Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Tiara Ayu Wildinar
NPM : 2105160094
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN JUDUL DENGAN TEMU MENYAMA YANG DI TELITI.	28 25 04	
Bab 2	TEORI-TEORI DITAMBAH UNTUK MASUKIN VARIABEL.	28 25 04	
Bab 3	HUBUNGKAN MASUKIN VARIABEL HARUS DI JELASKAN.	28 25 04	
Bab 4	HASIL PENELITIAN	22 25 05	
Bab 5	KESIMPULAN & KETERBATASAN PENELITIAN.	22 25 05	
Daftar Pustaka	MEJDELAY.	22 25 05	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC NAMA SIDANG MEJA HIJAU.	26 25 05	

Diketahui oleh:
a Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Mei 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Willy Yusnandar, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tiara Ayu Wildinar
NPM : 2105160094
Program Studi : Manajemen
Konestrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Kota Medan" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Tiara Ayu Wildinar

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

Tiara Ayu Wildinar
2105160094

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238
Email : 345tiaraayu@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Kota Medan. Permasalahan dalam penelitian ini muncul dari rendahnya loyalitas pegawai yang ditunjukkan dengan perilaku keluar dari organisasi, kurangnya kenyamanan kerja, serta tingginya tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja dan keterikatan pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, serta teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 65 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan dukungan lingkungan kerja yang baik serta pengelolaan stres yang efektif sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan di instansi pemerintahan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, stres kerja, loyalitas kerja, pegawai, instansi pemerintah.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON WORK LOYALTY AT THE OFFICE OF INDUSTRY, TRADE, ENERGY AND MINERAL RESOURCES

**Tiara Ayu Wildinar
2105160094**

Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Tel. 061-6624567, Zip Code 20238
Email : 345tiaraayu@gmail.com

This study aims to examine and analyze the influence of the work environment and job stress on employee loyalty at the Office of Industry, Trade, Energy, and Mineral Resources of Medan City. The research problem arises from low employee loyalty, as reflected by resignation behavior, lack of work comfort, and high job stress, all of which negatively impact performance and organizational commitment. This study uses a quantitative method with an associative approach, and data were collected through questionnaires distributed to 65 respondents selected using Slovin's formula. Data analysis was conducted using multiple linear regression to determine both simultaneous and partial effects of the independent variables (work environment and job stress) on the dependent variable (employee loyalty). The results indicate that both the work environment and job stress have a simultaneous and significant effect on employee loyalty. Partially, the work environment has a positive and significant effect, while job stress has a negative and significant effect. These findings highlight the importance of creating a supportive work environment and managing stress effectively to foster employee loyalty in public institutions.

Keywords: Work environment, job stress, employee loyalty, civil servants, government institutions.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Kota Medan**”. Sholawat serta salam peneliti hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, agar menjadi orang-orang intelektual.

Penulisan tugas akhir ini bertujuan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan strata 1 (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari adanya bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dengan penuh rasa hormat peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini hingga selesai. Maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terkhususnya penulis persembahkan kepada cinta pertama, Alm. Suratmin yang saya sebut ayah. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan dibangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis. Alhamdulillah kini penulis sudah berada tahap ini, menyelesaikan tugas

akhirnya untuk mendapat gelar S.M sesuai apa yang beliau inginkan sebelum beliau benar-benar pergi. Terimakasih sudah menemani dan mendidik penulis sampai berada ditahap ini, walaupun pada akhirnya penulis harus berjuang tertatih sendiri tanpa ditemani. Terimakasih telah menjadi alasan kuat penulis hingga saat ini sampai menyelesaikan tugas akhir. Walaupun berat sekali harus melewati kerasnya kehidupan tanpa didampingi sosok ayah. Rasa iri dan rindu sering sekali membuat penulis terjatuh tertampar realita. Namun, semua itu tidak mengurangi rasa bangga dan terimakasih atas kehidupan yang telah ayah berikan. Semoga ayah bangga dengan usaha dan perjuangan si sulung selama ini.

2. Pintu surgaku, Ibunda Lina Normary Siagian. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi penulis, beliau juga tidak sempat merasakan Pendidikan dibangku perkuliahan. Terimakasih sudah melahirkan, merawat, serta membesarkan putri sulung ini dengan penuh cinta dan kasih sayang, dan selalu berjuang untuk kehidupan penulis, kerja keras dan menjadi tulang punggung keluarga hingga akhirnya penulis bisa tumbuh dewasa dan bisa berada diposisi saat ini. Terimakasih atas kepercayaan yang telah diberikan atas ixin merantau dari Ibu, serta pengorbanan, do'a, motivasi, semangat dan nasehat serta kata kata yang sering dilontarkan "*adek pasti bisa myelebaikannya, buktikan kalau adek mampu,jangan pernah lupa untuk ibadah ya nak, semua ini atas kehendak allah, semangat terus ya nak, bunda percaya sama tiara*". Dan juga tanpa lelah untuk mendukung segala keputusan dan pilihan dalam hidup putri sulung ini. Terimakasih Ibu telah membuktikan kepada dunia bahwa *tanpa adanya ayah dikehidupan ini, tiara*

mampu untuk bisa menjadi sarjana. Semoga Allah SWT selalu menjaga Ibu dalam kebaikan dan kemudahan, Aamiin.

3. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Ayahanda dalam berpersyarikatan Muhammadiyah dan inspirasi dalam lingkungan akademik.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.CMA** selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Konomii dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si,** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak **Willy Yusnandar S.E., M.Si.** selaku Dosen Pembimbing pada penulisan tugas akhirdan Dosen Penasehat Akademik saya yang dengan ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya tugas akhir ini.
10. Bapak dan ibu dosen serta staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama

menjalankan Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Bapak dan ibu staf yang ada di Disperindag Energi dan Sumber Daya Mineral di Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulismelakukan penelitian.
12. Kepada Al Fajri Tanjung, sipemilik alis tebal dan mata sipit. Terimakasih karena sudah kebersamai penulis diaat penyusunan tugas akhir ini, ternyata kita tidak bisa bertahan sampai tujuan kita tercapai, terimakasih sudah selalu berusaha membahagiakan penulis walaupun hanya sampai penulis menyiapkan tugas akhir ini, selalu menemani penulis saat membuat tugas akhir ini, selalu ada disaat penulis butuh, terimakasih sudah menjadi salah satu alasan penulis tetap bertahan hingga saat ini, penulis sangat bahagia bisa mengenal kamu dan pernah menjadi pasangan kamu. Ucapan terimakasih mungkin masih belum cukup penulis berikan sebagai balas kebaikan kamu kepada penulis saat ini, semoga penulis dan kamu segera diberikan jalan terbaik menurut Allah. Terimakasih juga perlajaran berharganya untuk penulis.
13. Sahabat-sahabat seperjuangan tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun tugas akhir ini.

Dengan demikian, peneliti memohon maaf bila terdapat kesalahan dalam penulisan atau pembuatan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata diharapkan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2025
Peneliti

Tiara Ayu Wildinar
NPM. 2105160094

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB IPENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah.....	4
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian.....	5
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
BAB IIKAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teoritis	7
2.2.1 Loyalitas Kerja	7
2.2.1.1. Pengertian Loyalitas Kerja.....	7
2.2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	8
2.2.1.3. Indikator-Indikator loyalitas Kerja	9
2.2.1.4. Langkah-langkah Peningkatan Loyalitas Kerja.....	11
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	11
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	12
2.2.2.3 Dimensi dan Indikator lingkungan kerja	14
2.2.2.4. Manfaat Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 Stres kerja	16
2.2.3.1 Pengertian stres kerja	16
2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja	17
2.2.3.3 Indikator-indikator Stres Kerja	18
2.2.3.4. Langkah-langkah Penanganan Stress Kerja.....	21
2.2 Kerangka Konseptual	21
2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....	22
2.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....	23
2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap LoyalitasKaryawan ...	24
2.3 Hipotesis.....	24
BAB IIIMETODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Pendekatan Penelitian.....	25
3.2 Definisi Operasional.....	25
3.2.1. Variabel Dependent (Y)	19
3.2.2. Variabel Independent	20
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.3.1 Tempat Penelitian	27

3.3.2 Waktu Penelitian.....	27
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5.1. Dokumentasi	31
3.5.2. Kuisisioner (Angket)	32
3.5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	32
3.6 Teknik Analisis Data	35
3.6.1. Regresi Linier Berganda.....	37
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	37
3.6.3. Uji Hipotesis.....	39
3.6.4. Koefisien Determinasi.....	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	41
4.1.1. DeTugas Akhir Hasil Penelitian.....	41
4.1.2. Karakteristik Identitas Responden	41
4.1.3. Deskripsi Persentase Variabel Penelitian	43
4.2. Analisis Data	51
4.2.1. Analisis Data Penelitian	51
4.2.2. Analisis Hipotesis Penelitian.....	56
4.2.3. Pembahasan.....	61
BAB 5 PENUTUP	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	66
5.3. Keterbatasan Penelitian	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Indikator Loyalitas Kerja.....	20
Tabel 3.2	: Indikator Lingkungan Kerja	21
Tabel 3.3	: Indikator Stres Kerja.....	22
Tabel 3.4	: Jadwal Kegiatan Penelitian	22
Tabel 3.5	: Skala Pengukuran Likert	23
Tabel 3.6	: Skala Pengukuran Likert.....	25
Tabel 3.7	: Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	26
Tabel 3.8	: Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)	26
Tabel 3.9	: Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (Y).....	27
Tabel 3.10	: Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	28
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	36
Tabel 4.4	: Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	37
Tabel 4.5	: Penyajian Data Variabel Stress Kerja (X2).....	39
Tabel 4.6	: Penyajian Data Variabel Loyalitas Kerja (Y).....	42
Tabel 4.7	: Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov	45
Tabel 4.8	: Regresi Linear Berganda Coefficients ^a	49
Tabel. 4.9	: Uji t (hipotesis 1) Coefficients ^a	50
Tabel 4.10	: Uji t Hipotesis (2)	51
Tabel. 4.11	: Uji FANOVA ^b	53
Tabel. 4.12	: Koefisien DeterminasiModel Summary ^b	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja.....	22
Gambar 2.2: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja.....	23
Gambar 2.3: Paradigma Penelitian	25
Gambar 4.1: Uji Normalitas P-P Plot Standardized.....	46
Gambar 4.2 : Scatterplot Uji Heterokedastisitas	48

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Di era kompetisi bisnis saat ini semakin pesatnya perkembangan industri maka akan semakin ketat pula persaingan usaha, hal tersebut tidak bisa dihindarkan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bertahan dan berkembang, agar mampu bergerak dan bisa mencapai tujuan organisasi. Salah satunya yaitu dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Wether dan Davis (1996) dalam buku Sutrisno (2017, hlm. 4) sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Artinya dengan memiliki karyawan atau pegawai maka tujuan suatu perusahaan akan tercapai. Maka dari itu perusahaan atau organisasi harus mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas agar kebutuhan perusahaan bisa tetap terpenuhi. Karyawan adalah orang yang membantu perusahaan dalam menghasilkan produk dan jasa. Sehingga memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan. Karyawan juga merupakan aset terbesar perusahaan, oleh karena itu kehilangan karyawan yang berkualitas bisa berdampak buruk terhadap perusahaan. Akan sangat wajar banyak perusahaan yang tidak menginginkan kehilangan karyawan terbaiknya. Tetapi, kesempatan berkarir yang semakin luas tentu sangat mempengaruhi para karyawan dalam mengejar karir yang lebih baik. Apalagi jika tidak terpenuhinya kepuasan para karyawan yang sesuai maka, bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja.

Maka dari itu perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat agar karyawannya bisa mempunyai loyalitas terhadap perusahaan.

Menumbuhkan rasa royal pada diri karyawan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan serta meningkatkan kualitas kerja. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa bagi perusahaan bahwa memiliki karyawan yang loyal tentu sangat menguntungkan karena loyalitas dapat memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas Perusahaan. Memenuhi kebutuhan dasar para karyawan tidak bisa menjamin tumbuhnya loyalitas pada dirikaryawan, untuk itu perusahaan perlu membangun dan berusaha meningkatkan mutu loyalitas karyawannya dengan berbagai cara (Ma'ruf & Firdaus, 2021)

Pada kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral terdapat fenomena terkait loyalitas yaitu adanya beberapa karyawan yang memilih resign dari kantor tersebut karena karyawan merasa tidak mendapatkan penghargaan yang diberikan kepadanya dan mereka merasa karirnya tidak berkembang, tidak mendapat fasilitas kantor yang baik, alasan lainnya karena karyawan sudah diterima diperusahaan lain. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sri, 2020) mengungkapkan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substantial terhadap tingkat loyalitas kerja yang ditunjukkan oleh Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral (Marwanto & Hasyim, 2022).

Dalam faktor diatas yang menjadi perhatian adalah lingkungan kerja dan stres kerja. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan disekeliling karyawan yang berdampak dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang

tidak nyaman, panas, kotor, bising dan fasilitas kerja yang tidak memadai. Pada umumnya lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif kepada karyawannya. Meskipun tidak berpengaruh secara langsung dalam proses produksi akan tetapi lingkungan kerja berdampak langsung kepada karyawan yang menjalankan tugas.

Lingkungan kerja yang baik tentunya dapat menumbuhkan rasa saling mendukung antara rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Selain itu juga dapat membantu karyawan merasa nyaman berada diruangannya sehingga para karyawan merasa loyal pada perusahaannya. Begitu juga sebaliknya, apabila suatu perusahaan mempunyai lingkungan yang buruk maka para karyawan merasa tertekan sehingga dapat menurunkan rasa loyal terhadap perusahaan.

Selain lingkungan, faktor penyebab lain yang berdampak pada loyalitas seorang adalah stres bekerja. Menurut Robbins dan Judge stres kerja adalah suatu keadaan seseorang yang bisa berubah seiring waktu karena adanya peluang, kendala ataupun tuntutan terkait apa yang diinginkan yang mana untuk hasilnya dapat dipandang tidak pasti dan penting. Pada umumnya stres tidak bisa timbul tanpa diikuti oleh peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang. Begitupun dengan stres kerja yang timbul karena adanya tuntutan, seperti permintaan pekerjaan yang terlalu tinggi dan kontrol pekerjaan yang rendah maka akan menciptakan stres yang tinggi dilingkungan kerja. Oleh sebab itu banyak karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral yang melanggar aturan dan membuang waktunya dengan melakukan kegiatan diluar pekerjaan mereka, keluar kantor pada saat jam kerja, tidur pada saat jam

kerja dan tidak mengikuti kegiatan rutin yang sudah ditetapkan dan dijalankan oleh kantor(Nim, 2024).

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Kota Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih banyaknya pegawai yang tidak loyal terhadap kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral karena kurangnya apresiasi dan membuat mereka tidak berkembang.
2. Masih banyaknya fasilitas yang tidak layak pakai yang membuat pegawai merasa tidak nyaman.
3. Masih banyaknya pegawai yang merasa stres terhadap kerjanya dan lebih memilih melakukan hal diluar kerjaan mereka.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan yang jelas, oleh karena itu dalam permasalahan ini penulis membatasi dengan mengkaji 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu: Lingkungan Kerja dan Stres Kerja sebagai variabel bebas dan loyalitas kerja sebagai variabel terikat. Subjek penelitian adalah pegawai pegawai yang bekerja di instansi tersebut, dengan data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner yang berhubungan

langsung dengan ketiga variabel tersebut. Batasan ini bertujuan untuk menjaga fokus penelitian dan memastikan analisis yang mendalam terhadap permasalahan yang diangkat.

1.4.Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja?

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas kerja pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral.

Maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pada Dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap loyalitas kerja pada dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas kerja pada dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian diatas, maka dapat diketahui pula manfaat penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Secara khusus, penelitian akan menambah wawasan dan pemahaman teoritis mengenai hubungan antara pengawasan, komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Serta memberikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji aspek-aspek lingkungan kerja, stres kerja dan loyalitas kerja.

2. Manfaat secara praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi organisasi dan manajer dalam mengelola sumber daya manusia. Secara khusus, penelitian ini akan memberikan informasi kepada Disperindag ESDM mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja pegawai, dapat menjadi bahan evaluasi terkait peningkatan fasilitas yang ada pada kantor Disperindag ESDM, membuat suasana kantor menjadi lebih nyaman agar bisa mengurangi stres pada pegawai dan dapat membuat para pegawainya menjadi loyal terhadap kantor Dinad Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.2.1 Loyalitas Kerja

2.1.1.1. Pengertian Loyalitas Kerja

Organisasi merupakan wadah bagi suatu kelompok yang mempunyai kesamaan visi dan misi. Loyalitas dapat diartikan sebagai keyakinan dan kemampuan seseorang untuk mematuhi, menyelesaikan dan mengerjakan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Dalam loyalitas karyawan kesetiaan merupakan poin utama yang dapat diberikan kepada perusahaan.

Menurut Suhendi dalam (Sri, 2020), loyalitas kerja pegawai pada suatu Perusahaan ditunjukkan pada komitmen pegawai didalam Perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Marwanto & Hasyim, 2022).

Menurut (Chaerudin et al., 2020), mengemukakan bahwa loyalitas kerja tidak semata-mata berkaitan dengan kesetiaan fisik, yang terlihat dari jumlah waktu kerja yang dihabiskan didalam suatu Perusahaan, tetapi juga melibatkan aspek keikutsertaan pikiran. Loyalitas adalah kondisi psikologis yang menghubungkan karyawan dengan Perusahaan.

Menurut Sadam (2016) dalam (Fitriyah, 2023) loyalitas kerja adalah kepatuhan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan serta memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan serta memiliki dedikasi (waktu) yang telah diberikan bagaimana semestinya dan juga mempunyai integritas (kehidupan sehari-hari) dan bisa menempatkannya.

Menurut (Heryati 2016: 60) (Nainggolan, n.d.)loyalitas kerja karyawan merupakan perusahaan yang loyalitasnya tinggi akan lebih gampang mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada owner perusahaan.

Dilansir dari (Mahayuni & Dewi, 2020), loyalitas kerja karyawan memainkan peranan penting bagi suatu Perusahaan, khususnya ketika karyawan memiliki keberanian untuk menunjukkan komitmen mereka terhadap Perusahaan tanpa mempertimbangkan situasi atau kondisi Perusahaan (Marwanto & Hasyim, 2022).

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan menurut Steers dan Porter (Andriyanti & Apriyanti, 2023) yaitu :

1. Faktor rasional yang berkaitan dengan gaji, insentif, jenjang karir dan fasilitas lain yang diberikan kepada seseorang.
2. Faktor emosional yang berhubungan dengan artikulasi diri seperti tuntutan pekerjaan, pemimpin yang berkharisma, stres kerja dan penghargaan-penghargaan yang diberikan.
3. Faktor pribadi berhubungan dengan diri sendiri seperti umur, status perkawinan, lama kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan kemampuan intelektual.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan menurut Sutrisno (2017)(Yuyuk Liani, 2023) sebagai berikut: (Siagian & Khair, 2018)

1. Motivasi
2. Disiplin kerja
3. Kepuasan kerja

4. Lingkungan kerja
5. Karakteristik pekerjaan
6. Keselamatan dan kesehatan kerja
7. Budaya organisasi

Menurut pernyataan dari Chaerudin (2020) (Yuyuk Liani, 2023) sebagai berikut:

1. Keamanan
2. Kenyamanan
3. Tantangan

Menurut (Swadarma & Netra, 2020:1741) dalam (Nainggolan, n.d.) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan suatu imbal hasil yang berhak didapatkan oleh karyawan dalam rangka perusahaan memberikan kompensasi tinggi dan baik, maka karyawan akan memberikan rasa loyalitas yang tinggi kepada sebuah organisasi atau perusahaan.
2. Motivasi yang disebut dengan memberikan semangat untuk karyawan dalam perusahaan.
3. Lingkungan kerja, ini akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam perusahaan.

2.1.1.3. Indikator-Indikator loyalitas Kerja

Menurut Gozaly dan Wibawa (2018:31) indikator-indikator loyalitas kerja karyawan sebagai berikut, yaitu:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi ditunjukkan oleh pegawai yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari Perusahaan.

2. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh pegawai akan menginspirasi pegawai untuk selalu mengkhayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten.

Kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi bekerja diluar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi untuk tujuan organisasi.

Ada empat Indikator menurut sadam dalam (Sutanto dan Perdana, 2016)

(Daniel Widjaja et al., 2021) , sebagai berikut:

1. Kepatuhan
2. Tanggung jawab
3. Dedikasi
4. Integritas

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019: 2) (Daniel Widjaja et al., 2021)

terdapat indikator-indikator loyalitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Mampu bertahan dalam organisasi
2. Bersedia untuk kerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
7. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan

8. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerjasamanya.

2.1.1.4. Langkah-langkah Peningkatan Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja dapat ditingkatkan dengan beberapa cara, yaitu :

1. Mempererat hubungan antar karyawan.
2. Keterbukaan dalam hubungan kerja.
3. Saling pengertian antara pimpinan dan karyawan.
4. Memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja tidak sebagai buruh.
5. Sikap pimpinan yang berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan.
6. Mengadakan kegiatan rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.(Sukma & Puspitadewi, 2022)

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja menurut Haynes dikutip oleh (Samson et al, 2015) dalam (Nazarudin & Suherman, 2024), adalah sebuah konsep dengan menganalisis area lingkungan di mana karyawan dapat merasakan kepuasan kebutuhan intrinsik, ekstrinsik dan sosial karyawan dan alasan mengapa karyawan bertahan di organisasi tempat bekerja.

Sihaloho & Siregar (2019), (Kerja et al., n.d.), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat yang sering digunakan untuk melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari.

Marbun dan Jufrizen (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi segala pekerjaan yang dimilikinya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman . (Nazarudin & Suherman, 2024)

Menurut Budiasa (2021;39), (Salsabiila & Hidayati, 2023) lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung dan tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Menurut Sedarmayanti (2017:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperature di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja

Menurut Afandi (2021:66-67), dalam (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020) terdapat beberapa faktor dari lingkungan kerja:

1. Kenyamanan karyawan, Kenyamanan didalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang. Maka dari itu dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal.
2. Perilaku karyawan, adalah dimana orang yang bekerja di tempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik. Dengan adanya lingkungan yang mendukung, nyaman, bersih maka pegawai bisa bekerja secara lebih baik.
3. Kinerja karyawan, yaitu jika kondisi di lingkungan kerja terjamin maka kinerja pegawai akan naik. Dan jika fasilitas ditempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai akan ikut menurun.
4. Tingkat stres karyawan yaitu lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat stres pegawai.

Menurut Budiasa (2021:41) ada beberapa aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Lingkungan social, yaitu latar belakang keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Status social, yaitu makin tinggi jabatan karyawan dalam perusahaan maka semakin keleluasaan dalam mengambil keputusan.
3. Hubungan kerja dalam perusahaan, yaitu hubungan kerja antar karyawan atau hubungan antar karyawan dengan atasan.

4. Kelancaran komunikasi atau sistem informasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.2.2.3 Indikator lingkungan kerja

Menurut Budiasa (2021:43)(Salsabiila & Hidayati, 2023), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja, kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja, dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja, merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Gorang dan Maro, (2022) dalam (Adriana Th. Duka et al., 2023) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature didalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu ruangan yang terlalu panas atau dingin akan menjadi tempat yang tidak menyenangkan untuk pegawai.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, computer dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

2.2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan

kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Zahratunnisa & Kurniasari, 2023). Oleh karena itu tempat kerja yang nyaman dapat mempengaruhi loyalitas kerja pegawai, dan tempat kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan pegawai kurang termotivasi sehingga akan menurunkan kinerja pegawai. Perusahaan besar akan memperhatikan setiap detail kecil terkait tempat kerja, mulai dari desain ruangan kantor, organisasi Perusahaan, perilaku rekan kerja, fasilitas yang tersedia, dan sebagainya. Karena Perusahaan sangat menyadari posisi karyawan sebagai asset yang sangat penting dalam keberhasilan Perusahaan di masa depan, hal ini diberikan Perusahaan agar karyawan Perusahaan merasa nyaman saat bekerja.

2.2.3 Stres kerja

2.2.3.1 Pengertian stres kerja

Menurut Robbins dalam Oemar (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. (Bulolo, 2021)

Stres kerja merupakan kondisi yang mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku ketika bekerja. Stres kerja muncul apabila terdapat ketidakseimbangan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaannya. Jika stres kerja dialami oleh pegawai dalam jangka waktu yang panjang maka karyawan tidak akan mampu lagi bekerja di Perusahaan tersebut. Dan pada tahap yang lebih serius, stres kerja dapat menyebabkan karyawan sakit (Cahyana & Jati, 2017:1320), (Chandra & Simanjuntak, 2021).

Menurut Anoraga (2018:108) stress kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seorang yang kemungkinan akan mengancam kesehatan pribadinya .

Menurut Fahmi (2016:256) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seorang diluar batas kemampuannya, jika terjadi terus menerus maka akan berakibat tidak baik bagi kesehatan.

Menurut Saleh, Russeng, dan Tadjuddin (2020) stress kerja adalah suatu kondisi ketika satu atau beberapa faktor ditempat kerja bereaksi dengan karyawan sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologi dan perilaku mereka. (Maghfirah, 2023)

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Sedangkan Mangkunegara (2017:157) (Untuk et al., 2020) stress adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas kesimpulannya stres kerja merupakan suatu gangguan yang terjadi ketika karyawan menerima pekerjaan yang terlalu sulit atau kompleks, tanggung jawab yang berat diluar batas kemampuan, ataupun kurangnya dukungan rekan sekitar sehingga dapat menyebabkan perubahan perilaku, fisik ataupun mental yang dapat berpengaruh negatif terhadap optimalisasi dan kinerja karyawan pada perusahaan.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja

Adapun indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor-faktor stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbin dalam Guridno *et al.* (2021), (Maghfirah, 2023), yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.

2. Faktor organisasi

Stress dapat disebabkan oleh berbagai hal diperusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada kesalahan dan rekan kerja yang tidak bersahabat.

3. Faktor lingkungan

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stress kerja yaitu:

1. Kondisi kerja, kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.
2. Konflik peran, sebagian besar pekerja yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stress karena konflik peran, mereka stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.
3. Pengembangan karier, setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi.

2.2.3.3 Indikator-indikator Stres Kerja

Menurut Chandra & Ardiansyah (2019:674) dalam (Chandra & Simanjuntak, 2021) indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Konflik, adanya ketidaksesuaian harapan dan tuntutan dari Perusahaan yang diberikan kepada karyawan menyebabkan tekanan yang biasa disebut tekanan peran.
2. Ambiguitas peran, peran seseorang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan tugas.
3. Beban kerja, pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terlalu banyak, sehingga waktu yang diberikan tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab meliputi tugas dan pekerjaan yang diberikan Perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016)(Maghfirah, 2023) menyatakan bahwa, adapun model stress kerja yang menjadi indicator stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja
2. Sikap kepemimpinan
3. Waktu kerja
4. Konflik
5. Komunikasi
6. Otoritas kerja

Indikator penyebab stress kerja menurut Mangkunegara (2017:157) antara lain:

1. Beban kerja yang dirasa terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan yang terlalu rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat

5. Otoritas kerja yang tidak memadai
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan.

2.2.3.4 Langkah-langkah Penanganan Stress Kerja

Berikut Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengendalikan atau mengurangi Tingkat stress ditempat kerja (Monalisa et al., 2024); Menyusun perencanaan bahwa *Top management* perlu mendukung adanya program perencanaan manajemen stress ditempat kerja serta menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan program perencanaan ini; Melakukan identifikasi risiko yang berhubungan dengan stress akibat kerja. Setelah melakukan perencanaan oleh tim yang berkompeten, selanjutnya adalah mengidentifikasi apa saja resiko yang dapat menyebabkan stress akibat kerja, tim yang menjalankan program manajemen stress kerja melakukan pengumpulan data karyawan yang terindikasi mengalami stress akibat kerja. Identifikasi ini dapat melalui wawancara personal atau dengan metode lain ; Mengumpulkan data pekerja yang mengalami stress, setelah mengidentifikasi apa saja resiko yang dapat mengakibatkan stress akibat kerja, tim yang menjalankan program manajemen stress kerja melakukan pengumpulan data karyawan yang terindikasi mengalami stress akibat kerja serta mendata apa yang melatarbelakangi stress yang dialami sehingga manajemen Perusahaan akan mengetahui faktor-faktor penyebab dan faktor pendukung; Evaluasi ini dilakukan setelah mendapatkan informasi yang cukup terkait kejadian stress ditempat kerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti. Adapun, kerangka konseptual dalam penelitian:

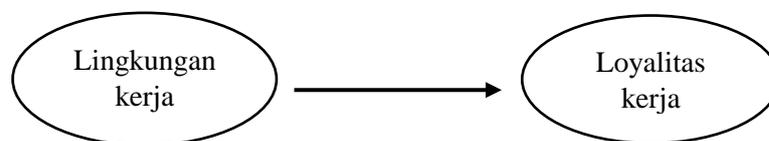
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Suatu lingkungan kerja yang baik membuat karyawan akan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. Hal ini didukung oleh Rohimah (2018) dalam (Giovanni & Ie, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi. Lingkungan kerja yang baik dan memadai, seperti penerangan yang baik, suhu ditempat kerja yang normal, tidak terlalu bising dan lain-lain akan adalah: penerangan, temperature/suhu ditempat kerja, kelembaban ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja dan lain-lain.

Banyaknya fasilitas kurang layak pakai seperti komputer yang mati, pendingin ruangan yang tidak berfungsi, lemari yg sudah hancur, dinding yang hancur, lingkungan kerja yang toxic dan bising, membuat pegawai jadi tidak loyal dalam bekerja.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Sari et al., 2022), (Larastrini & Adnyani, 2019), (Novita Sari & Karnadi, 2019), dan (Syadam, 2020)

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Astuti et al., 2022).



Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

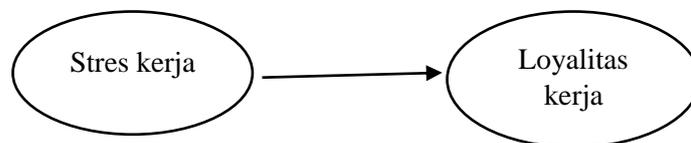
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Mengingat pentingnya stres kerja karyawan dalam peningkatan loyalitas karyawan, maka sebagai pimpinan harus sungguh-sungguh memperhatikan lingkungan kerja dan dampak stres kerja yang dialami bawahannya. Stres kerja disebabkan karena banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan saat bekerja. Tekanan yang dialami akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Keadaan seperti itu tentu akan menurunkan kinerja karyawan sehingga dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan. Hal tersebut selaras dengan Setyowati *et al* (2018) dalam (Ii & Pustaka, n.d.), yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respon yang ditimbulkan pada diri seseorang atas lingkungan pekerjaan, sehingga berdampak pada hasil kerja individu.

Pemimpin yang kurang peduli dengan pegawai, rekan kerja yang tidak saling mendukung, tekanan pekerjaan membuat pegawai menjadi stress dan tidak loyal dalam bekerja.

Stres kerja mempunyai pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan, sejalan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu sebagai berikut:

(Siahaan, 2020), (Wahyu Setyawati et al., 2018), (Sari Permata Dewi Yupiter Gulo, 2020). (Astuti et al., 2022)



Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas

Kerja

Menurut Suhendi dalam (Sri, 2020), loyalitas pegawai pada suatu Perusahaan ditunjukkan pada komitmen pegawai didalam Perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Marwanto & Hasyim, 2022).

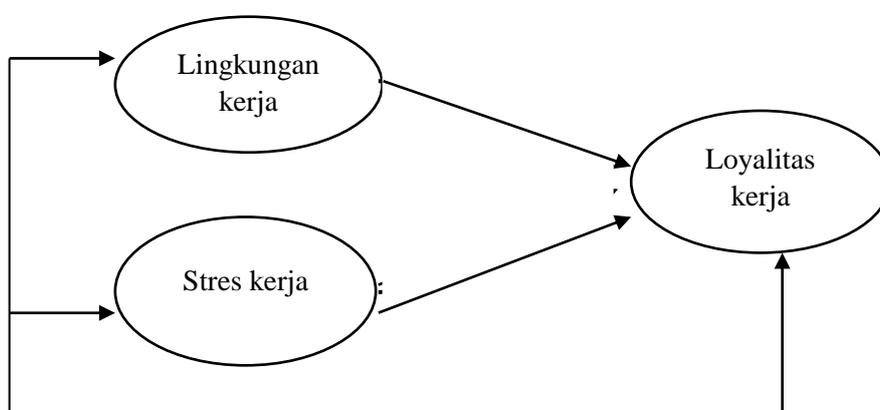
Marbun dan Jufrizen (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi segala pekerjaan yang dimilikinya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman . (Nazarudin & Suherman, 2024)

Menurut Robbins dalam Oemar (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. .(Bulolo, 2021)

Menurut penelitian-penelitian ini yang telah disampaikan, dimana dari masing-masing variabel tersebut, baik itu lingkungan kerja maupun stres kerja

menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain lingkungan kerja, stres kerja juga dapat membuat karyawan menjadi tidak loyal karena merasa tidak dihargai dan tertekan pada saat bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3 Paradigama Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja.
2. Ada pengaruh stress kerja terhadap loyalitas kerja.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja pada loyalitas kerja.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan metode kuantitatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan metode kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independent Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), serta variabel dependent loyalitas karyawan (Y). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Dependent (Y)

Variabel dependent (terikat) adalah variabel yang di pengaruhi karena adanya variabel terikat, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan (Y).

a. Loyalitas Karyawan

Menurut Bambang dalam Agustuin (2021) dalam (Ii & Pustaka, n.d.), loyalitas diartikan sebagai kesetiaan seseorang yang hanya ingin bekerja pada

suatu perusahaan sampai pensiun karena terdapat pengembangan karir dan kesejahteraan bagi karyawannya.

Tabel 3.1
Indikator Loyalitas Karyawan

No	Indikator
1	Kepatuhan
2	Tanggung Jawab
3	Dedikasi
4	Integritas

Sumber: Sutanto dan Perdana (2016)

3.2.2 Variabel Independent

Variabel independent (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.

a. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut (Darmadi, 2020:242) dalam (Susanti & Mardika, 2021), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin ruangan, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Tabel 3.2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Suasana kerja
2	Hubungan dengan rekan kerja
3	Fasilitas kerja

Sumber: (Budiasa, 2021:43)

b. Stres Kerja (X2)

Mangkunegara dalam Vergio dkk (2019) dalam (Ii & Pustaka, n.d.), mengartikan stres kerja sebagai kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Stres ini berdampak pada keadaan emosi yang tidak stabil, suka menyendiri, merokok berlebihan, gugup, cemas, susah tidur dan lain-lain.

Table 3.3
Indikator Stres Kerja

No	Indikator
1	Beban kerja
2	Waktu kerja
3	Sikap pemimpin
4	Konflik
5	Komunikasi
6	Otoritas kerja

Sumber: (Hasibuan, 2016)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral kota Medan yang beralamat di Jl. Putri Hijau No.06 Kesawan, Kec Medan Barat, Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan November 2024 s.d April 2025. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan penelitian	Bulan/Minggu																							
		November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				April 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Perbaikan Proposal																								
7	Riset																								
8	Penulisan Skripsi																								
9	Bimbingan Skripsi																								
10	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: (Peneliti)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Berdasarkan (Sugiono 2018:80) dalam (Pradana & Reventiary, 2016), menjelaskan populasi ialah wilayah generelasi yang terbagi dari obyek atau subjek yang berkualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan penulis agar dipelajari dan kemudian dibuat simpulan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Kota Medan yang berjumlah 186 orang.

Tabel 3.5 Daftar Jumlah Pegawai dan Golongan

No	BIDANG PEKERJAAN	JUMLAH
1	KEPALA DINAS PPESDM PROVSU	1
2	SEKRETARIS	1
3	KABID HMB	1
4	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN DALAM NEGERI DAN TERTIB NIAGA	7
5	UPTD LABORATORIUM ESDM	3
6	UPTD PSMB (PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG)	25
7	BIDANG PEMETAAN	4
8	UPTD PERLINDUNGAN KONSUMEN	5
9	PENYUSUN RENCANA INFORMASI PASAR DALAM NEGERI	3
10	ANALISIS PERDAGANGAN	9
11	PERINDUSTRIAN	27
12	PENGAWAS PERDAGANGAN	11
13	ANALISIS KINERJA	8
14	PENGADMINISTRASIAN	42
15	BIDANG ENERGI DAN KETENAGALISTRIKAN	11
16	BIDANG HIDROGEOLOGI, MINERAL, DAN BATUBARA	13
17	BIDANG PENGEMBANGAN PERDAGANGAN LUAR NEGERI	5
18	PENATA LAPORAN KEUANGAN	9
19	PENELAHAH DAMPAK LINGKUNGAN	1
	TOTAL	186

Sumber : DPESDM Provinsi Sumatera Utara

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono 2018:81) sampel ialah bagian dari jumlah karakteristik yang ada pada populasi tersebut. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel, dimana semua anggota populasi berpeluang menjadi sampel. Menentukan jumlah sampel dari suatu organisasi Perusahaan/instansi menggunakan rumus *slovin* (Juliandi et al.,2016)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (eror tolerance)

Maka dalam penelitian ini jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus *slovin* dengan toleran kesalahan (1%,5%,10%). Penelitian ini mengambil jumlah pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Kota Medan sebanyak 186 orang secara keseluruhan dengan toleransi kesalahan 10%.

$$n = \frac{186}{1 + 186 \times 0,1^2} = 65$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakann sebanyak 65 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi Instansi seperti Sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

3.5.2 Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuisisioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala penelitian *likert* (angka 1 s.d 5)

Berikut disajikan skala pengukuran *likert* yaitu:

Tabel 3.6
Skala Pengukuran Likert

No	Keterangan	Skala
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reabilitas.

3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.3.1 Uji Validitas

Berdasarkan (Ghozali 2016:52) mengatakan bahwa uji validitas adalah sebuah alat ukur yang membuktikan tingkat ketepatan atau keakuratan sebuah instrument. Uji validitas dipakai dalam menelusuri sah atau tidaknya suatu pertanyaan dalam menjelaskan suatu variabel.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berikut hasil pengujian validitas data instrument penelitian variabel Lingkungan Kerja (X1) yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,622	0,244	0,000 < 0,05	Valid
2	0,592	0,244	0,000 < 0,05	Valid
3	0,712	0,244	0,000 < 0,05	Valid
4	0,640	0,244	0,000 < 0,05	Valid
5	0,436	0,244	0,000 < 0,05	Valid
6	0,700	0,244	0,000 < 0,05	Valid
7	0,675	0,244	0,000 < 0,05	Valid
8	0,729	0,244	0,000 < 0,05	Valid
9	0,595	0,244	0,000 < 0,05	Valid
10	0,650	0,244	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Tabel 3.8.
Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,562	0,244	0,000 < 0,05	Valid
2	0,596	0,244	0,000 < 0,05	Valid
3	0,578	0,244	0,000 < 0,05	Valid
4	0,619	0,244	0,000 < 0,05	Valid
5	0,544	0,244	0,000 < 0,05	Valid
6	0,507	0,244	0,000 < 0,05	Valid
7	0,489	0,244	0,000 < 0,05	Valid
8	0,487	0,244	0,000 < 0,05	Valid
9	0,634	0,244	0,000 < 0,05	Valid
10	0,404	0,244	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Tabel 3.9.
Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (Y)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,586	0,244	0,000 < 0,05	Valid
2	0,648	0,244	0,000 < 0,05	Valid
3	0,771	0,244	0,000 < 0,05	Valid
4	0,710	0,244	0,000 < 0,05	Valid
5	0,613	0,244	0,000 < 0,05	Valid
6	0,671	0,244	0,000 < 0,05	Valid
7	0,507	0,244	0,000 < 0,05	Valid
8	0,622	0,244	0,000 < 0,05	Valid
9	0,768	0,244	0,000 < 0,05	Valid
10	0,698	0,244	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel uji validitas instrument pada variabel diatas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} , selanjutnya nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 65 yaitu $N-2 = 65-2 = 63$ pada uji 2 sisi atau 2-Tailed maka didapatkan nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,244. Berdasarkan nilai ketentuan tersebut, maka uji validitas instrument

diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dinyatakan valid, dengan analisa ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan keseluruhan nilai item di bawah nilai probabilitasnya yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian instrumen Lingkungan Kerja (X1), variabel Stress Kerja (X2), dan Variabel Loyalitas Kerja (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) mengatakan bahwa uji reliabilitas termasuk keterkaitan dengan permasalahan kepercayaan kepada instrument. Pengujian reliabilitas berfungsi untuk menentukan apakah suatu alat yang perihal ini angket dapat dipakai lebih dari satu kali oleh narasumber yang sama akan menghasilkan data yang tetap. Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujiannya ialah :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *Cronbach alpa* $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *Cronbach alpa* $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Berikut hasil pengujian uji reliabilitas pada variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rangkuman tabel di bawah ini:

Tabel 3.10.
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach'Alpha</i>	Nilai reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,834	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,735	0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja (Y)	0,855	0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel Lingkungan Kerja (X1) = 0,834, variabel Stress Kerja (X2) = 0,735, dan variabel Loyalitas Kerja (Y) = 0,855. Nilai uji reliabilitas instrument tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 hasil perbandingan nilai *Cronbach alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari nilai reliabilitasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka

dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini.

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Berdasarkan (Ghozali, 2016) mengatakan bahwa Analisa ini digunakan dalam memberikan prediksi nilai dari variabel terikat jika nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan dalam menelusuri arah hubungan diantara variabel bebas dengan variabel terikat apakah setiap variabel memiliki hubungan yang negatif dan positif.

Berikut rumus untuk melihat analisis regresi linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

β_1 = Konstanta

β_2 = Besarnya Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stres Kerja

E = Error

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan (Pandoyo, 2018 dalam Kusnawan et al., 2021) mengatakan bahwa pengujian asumsi klasik dipakai pada riset ini dalam memastikan bahwa data yang digunakan tidak termasuk normalitas, multikolinearitas dan

heteroskedastisitas. Jika semua syarat tersebut terpenuhi, berarti data tersebut cukup layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, model regresi yang baik memiliki distribusi data normal (Ghozali, 2018).

Salah satu cara melihat normalitas distribusi data adalah menggunakan uji statistik *non parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Jika pada tabel menunjukkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal sedangkan jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka hal ini berarti data tersebut tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent dengan nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol (Ghozali, 2018).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak

terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Ghozali, 2018).

Adapun dasar untuk menganalisisnya ialah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, amaka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independent, dengan tujuan untuk mengemestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui.

3.6.3.1 Uji t (Parsial)

Pengujian uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang positif serta signifikan dari variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{r^2}}$$

Keterangan:

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X) mempunyai pengaruh positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat dependent variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien korelasi secara Bersama-sama dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

3.6.4 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil, dan jika nilai R^2 semakin membesar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

Dalam mengelola dan menganalisis data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 DeTugas Akhir Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideTugas Akhir kan dengan melalui pendekatan *asosiatif*. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 40 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variable Lingkungan Kerja (X1), 10 pertanyaan untuk variable Stress Kerja (X2), 10 pertanyaan untuk variable Loyalitas Kerja (Y). Dalam tahapan selanjutnya angket penelitian tersebut di sebar dan diberikan kepada seluruh sampel penelitian yaitu sebanyak 65 pegawai yang bekerja pada Dinas perindustrian perdagangan energi dan sumber daya mineral kota medan.

Hasil data angket penelitian tersebut disebar dan diberikan kepada responden dan diberikan penilaian dengan metode skala likert, kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideTugas Akhir kan melalui data primer berupa angket yang telah di uji dan disajikan dalam bentuk table frekuensi dan disimpulkan sesuai table berikut di bawah ini.

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik identitas responden dalam penelitian ini menunjukkan karakter dari responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, tingkat Pendidikan dan masa kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Berikut data identitas karakteristik responden yang dinilai dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	32	49.2	49.2	49.2
Perempuan	33	50.8	50.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan data tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 33 orang (50,8%) dan minoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (49,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh karakter responden dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	4	6.2	6.2	6.2
D3	5	7.7	7.7	13.8
S1	53	81.5	81.5	95.4
S2	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan data tabel 4.2. diatas menunjukkan bahwa karakteristik tingkat Pendidikan responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki jenjang Pendidikan pada tingkat Pendidikan S1 sebanyak 53 orang (81,5%) dan minoritas responden pada tingkat Pendidikan S2 sebanyak 3 orang (4,6%). Dan selebihnya pegawai berpendidikan D3 sebanyak 5 orang (7,7%) dan SMA/Sederajat sebanyak 4 orang (6,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja

pada Disperindag ESDM Medan lebih didominasi oleh pegawai S1, hal tersebut dikarenakan kebanyakan para pegawai yang bekerja saat sekarang ini lebih banyak memiliki pengalaman dibidangnya, sehingga masih diperlukan dalam perusahaan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	6	9.2	9.2	9.2
1-5 Tahun	23	35.4	35.4	44.6
5-10 Tahun	31	47.7	47.7	92.3
>10 Tahun	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa karakteristik Masa kerja responden dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki Riwayat bekerja paling lama dengan rentang 5-10 tahun sebanyak 31 orang (47,7%) dan minoritas lama bekerja responden dengan rentang >10 Tahun sebanyak 5 orang (7.7%) dan selebihnya responden dengan rentang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 23 orang (35,4%) dan lama bekerja dengan rentang <1 tahun sebanyak 6 orang (9,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Disperindag ESDM Medan lebih di dominasi oleh pegawai yang memiliki Riwayat paling lama bekerja dengan rentang 5-10 tahun.

4.1.3. Deskripsi Persentase Variabel Penelitian

Deskripsi persentase variable dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu, Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (Y). Tugas akhir dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel pengawasan (X1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	12	18.5	22	33.8	23	35.4	8	12.3	65	100
2	14	21.5	14	21.5	24	36.9	13	20.0	0	0	65	100
3	11	16.9	24	36.9	28	43.1	1	1.5	1	1.5	65	100
4	11	16.9	25	38.5	28	43.1	0	0	1	1.5	65	100
5	0	0	4	6.2	23	35.4	26	40.0	12	18.5	65	100
6	9	13.8	12	18.5	32	49.2	11	16.9	1	1.5	65	100
7	12	18.5	20	30.8	32	49.2	1	1.5	0	0	65	100
8	14	21.5	22	33.8	25	38.5	4	6.2	0	0	65	100
9	4	6.2	17	26.2	33	50.8	10	15.4	1	1.5	65	100
10	7	10.8	28	43.1	25	38.5	5	7.7	0	0	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Ruang kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (Tidak Setuju) sebesar 35.4%
2. Jawaban responden tentang Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (Kurang Setuju) sebesar 36.9%

3. Jawaban responden tentang Atasan saya memberikan dukungan dan arahan yang jelas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (Kurang Setuju) sebesar 43.1%
4. Jawaban responden tentang Saya merasa aman secara fisik ditempat kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (Kurang Setuju) sebesar 43.1%
5. Jawaban responden tentang Fasilitas kerja seperti alat dan teknologi tersedia dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (Tidak Setuju) sebesar 40.0
6. Jawaban responden tentang Lingkungan kerja bebas konflik yang tidak sehat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (Kurang Setuju) sebesar 49.2%
7. Jawaban responden tentang Budaya kerja diperusahaan ini mendukung kolaborasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (Kurang Setuju) sebesar 49.2%
8. Jawaban responden tentang Saya merasa dihargai atas kontribusi saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (Kurang Setuju) sebesar 38.5%
9. Jawaban responden tentang Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan diri, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (Kurang Setuju) sebesar 50.8%
10. Jawaban responden tentang Komunikasi dalam tim berlangsung terbuka dan efektif, mayoritas responden menjawab dengan skor 4 (Setuju) sebesar 43.1%.

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang indikator diatas pada variabel lingkungan kerja (X1) dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai setuju, kurang setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan tentang lingkungan.

2. Variabel Stress Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Stress Kerja yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Penyajian Data Variabel Stress Kerja (X2)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	21.5	23	35.4	21	32.3	4	6.2	3	4.6	65	100
2	18	27.7	26	40.0	16	24.6	2	3.1	3	4.6	65	100
3	18	27.7	23	35.4	18	27.7	3	4.4	3	4.6	65	100
4	20	30.8	23	35.4	19	29.2	1	1.5	2	3.1	65	100
5	22	33.8	22	33.8	16	24.6	3	4.6	2	3.1	65	100
6	16	24.6	25	38.5	20	30.8	2	3.1	2	3.1	65	100
7	23	35.4	26	40.0	14	21.5	1	1.5	1	1.5	65	100
8	19	29.2	28	43.1	15	23.1	2	3.1	1	1.5	65	100
9	19	29.2	25	38.5	16	24.6	3	4.6	2	3.1	65	100
10	19	29.2	24	36.9	18	27.7	2	3.1	2	3.1	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya merasa sering kelelahan setelah bekerja, mayoritas responden menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35.4%
2. Jawaban responden tentang Pekerjaan saya membuat saya sulit tidur nyenyak, mayoritas responden menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40.0%

3. Jawaban responden tentang Beban kerja saya sering terasa berlebihan, mayoritas responden menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35.4%
4. Jawaban responden tentang Saya merasa tertekan oleh tenggat waktu yang ketat, mayoritas responden menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35.4%
5. Jawaban responden tentang Konflik ditempat kerja menyebabkan stress bagi saya, mayoritas responden menjawab dengan skor yang sama yaitu 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) sebesar 33.8%
6. Jawaban responden tentang Saya merasa tidak mampu mengontrol volume pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 38.5%
7. Jawaban responden tentang Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi saya, mayoritas responden menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40.0%
8. Jawaban responden tentang Saya merasa kurang mendapat dukungan saat menghadapi tekanan kerja, mayoritas responden menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40.0%
9. Jawaban responden tentang Tugas yang diberikan sering kali tidak jelas atau membingungkan, mayoritas responden menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 38.5%
10. Jawaban responden tentang Saya merasa cemas menghadapi hari kerja, mayoritas responden menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36.9%

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang indikator diatas pada variabel stress kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tentang stress kerja.

3. Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Stress Kerja yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Penyajian Data Variabel Loyalitas Kerja (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	10.8	18	27.7	38	58.5	2	3.1	0	0	65	100
2	3	4.6	11	16.9	32	49.2	15	23.1	4	6.2	65	100
3	8	12.3	15	23.1	37	56.9	5	7.7	0	0	65	100
4	5	7.7	20	30.8	36	55.4	4	6.2	0	0	65	100
5	9	13.8	23	35.4	30	46.2	3	4.6	0	0	65	100
6	4	6.2	24	36.9	36	55.4	1	1.5	0	0	65	100
7	6	9.2	24	36.9	31	47.7	4	6.2	0	0	65	100
8	6	9.2	18	27.7	38	58.5	3	4.6	0	0	65	100
9	3	4.6	13	20.0	37	56.9	10	15.4	2	3.1	65	100
10	8	12.3	14	21.5	39	60.0	3	4.6	1	1.5	65	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 27

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya selalu bangga menjadi bagian dari perusahaan ini, mayoritas responden menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 58.5%
2. Jawaban responden tentang Saya bersedia bekerja lembur demi keberhasilan tim, mayoritas responden menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 49.2%

3. Jawaban responden tentang Saya ingin bekerja diperusahaan ini untuk waktu yang lama, mayoritas responden menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 56.9%
4. Jawaban responden tentang Saya merasa Perusahaan ini memperlakukan saya dengan adil, mayoritas responden menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 55.4%
5. Jawaban responden tentang Saya berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 46.2%
6. Jawaban responden tentang Saya bangga menceritakan pekerjaan saya kepada orang lain, mayoritas menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 55.4%
7. Jawaban responden tentang Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan Perusahaan ini, mayoritas responden menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 47.7%
8. Jawaban responden tentang Saya tetap loyal meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 58.5%
9. Jawaban responden tentang Saya mendukung keputusan Perusahaan meskipun tidak selalu menguntungkan saya, mayoritas reponden menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 56.9%
10. Jawaban responden tentang Saya merekomendasikan Perusahaan ini untuk bekerja kepada orang lain, mayoritas responden menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 60.0%

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang indikator diatas pada variabel loyalitas kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai kurang setuju terhadap pernyataan tentang loyalitas kerja.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Pengujian normalitas data pada penelitian dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi data memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data lebih besar dari nilai standarized 0,05 maka dikategorikan data residual tersebut normal, dan begitu juga dengan sebaliknya jika data uji residual $< 0,05$ maka data penelitian dikatakan tidak normal. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas residual dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.7
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

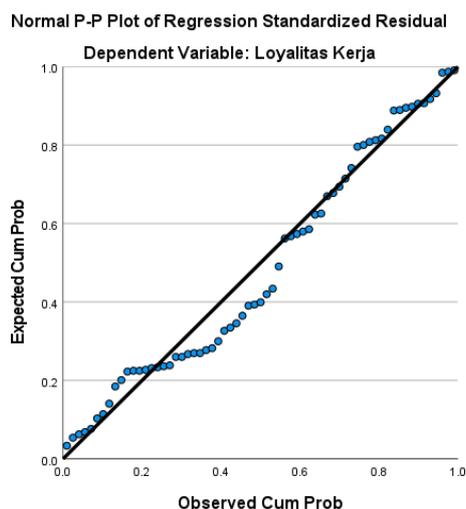
		unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.06659965	
Most Extreme Differences	Absolute	.110	
	Positive	.110	
	Negative	-.065	
Test Statistic		.110	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.049	
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^d	Sig.	.051	
	99% Confidence Interval	lower Bound	.046
		upper Bound	.057

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS,27

Berdasarkan data tabel 4.8 tentang uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian Normalitas residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Untuk selanjutnya data uji normalitas pada variabel penelitian juga dapat dilihat dengan melalui gambar Normal P-P plot standardizedresidual dengan ketentuan jika plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal P-P plot of regression standardized residual pada gambar di bawah ini :



Gambar. 4.1
Uji Normalitas P-P Plot Standardized

Berdasarkan gambar 4.1. uji normalitas P-P Plotstandardized di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

2) Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini dilakukan dengan melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila nilai $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila nilai $VIF > 10$ dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	36.780	5.924		6.208	<,001		
X1	.039	.116	.042	.333	.740	.998	1.002
X2	-.116	.120	-.121	-.961	.340	.998	1.002

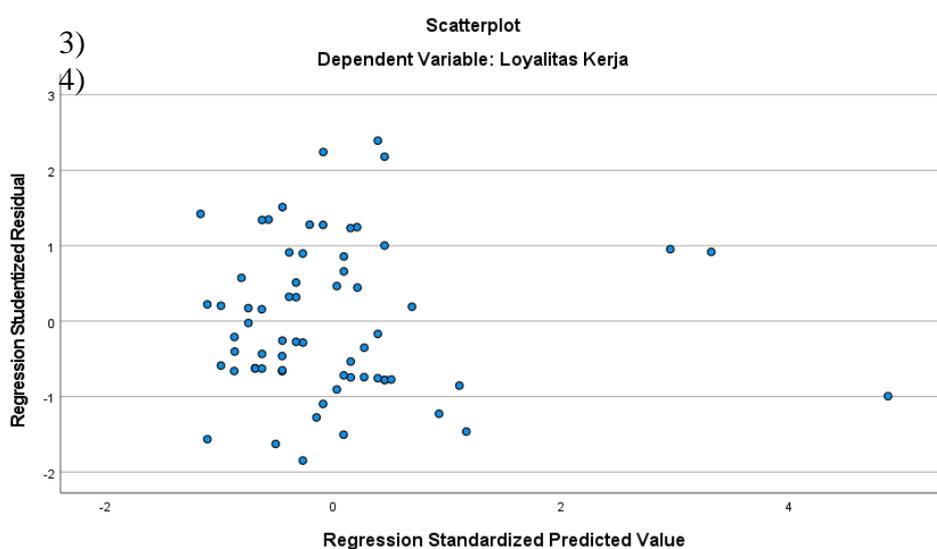
a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja (Y)
Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS,27

Berdasarkan data tabel 4.9 tentang uji *multikolinieritas* diatas dapat di pahami bahwa variabel independent yakni Lingkungan (X1) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.002 dan nilai tolerance sebesar 0,998 , Stress Kerja (X2) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.002 dan nilai tolerance sebesar 0,998. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini berada pada angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. *Heteroskedastisitas* mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya *heteroskedastisitas* akan mengakibatkan penaksiran koefesien-koefesien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplot*” pada output data seperti di bawah ini :



Gambar. 4.2
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. scatterplot di atas dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat diartikan bahwa tidak terjadi indikasi heteroskedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dengan demikian dapat dikatakan uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Selanjutnya data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.2 Analisis Hipotesis Penelitian

1) Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada multiple regression analysis tentang pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2) terhadap Loyalitas kerja (Y) pada Disperindag ESDM Medan, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.780	5.924		6.208	<,001		
X1	.039	.116	.042	.333	.740	.998	1.002
X2	-.116	.120	-.121	-.961	.340	.998	1.002

a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS,27

Berdasarkan data tabel 4.10 Coefficients di atas (pada kolom Unstandardized Coefficients) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk pada variabel Pengawasan (X1) dan Komitmen (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$$

Maka diperoleh nilai $Y = 36,780 + 0,039 X_1 - 0,116 X_2$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta yang di peroleh sebesar 36.780 maka bisa diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 36.780.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif (+) sebesar 0,039 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai negatif (-) sebesar -0,116, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka Variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

2) Uji t (parsial)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t (parsial) pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan Program Statistical For Social Sciences (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

a) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Tabel. 4.10
Uji t (hipotesis 1) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	36.780	5.924		6.208	<,001		
X1	.039	.116	.042	.333	.740	.998	1.002
X2	-.116	.120	-.121	-.961	.340	.998	1.002

- a. Dependent variabel : disiplin kerja (Y)
Sumber: Data Penelitian (diolah) SPSS,27

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{hitung} = .333 \quad t_{tabel} = 1,672$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (.333) < t_{tabel} (1,672)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai .333 lebih kecil dari 1,672 menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak (H_0 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai.

b) Pengaruh Stress Kerja Terhadap (X2) Loyalitas Kerja (Y)

Tabel 4.11
Uji t Hipotesis (2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	36.780	5.924		6.208	<,001		
X1	.039	.116	.042	.333	.740	.998	1.002
X2	-.116	.120	-.121	-.961	.340	.998	1.002

a. Dependent variabel : disiplin kerja (Y)

Sumber: Data Penelitian (diolah) SPSS,27

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{hitung} = -.961 \quad t_{tabel} = 1,672$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai.

b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (-.961) < t_{tabel} (1,672)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai $-0,961$ lebih kecil dari $1,672$ menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak (H_0 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang signifikan antara stress kerja terhadap loyalitas kerja pegawai.

3. Uji F (Simultan)

Pengujian statistik uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ (Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X1), StressKerja (X2), terhadap Loyalitas Kerja (Y).

$H_0 : \rho \neq 0$ (Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2) terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Kriteria Hipotesis :

- a) Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.
- b) Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.

Tabel. 4.11
Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.692	2	13.346	.504	.607 ^b
Residual	1642.908	62	26.499		
Total	1669.600	64			

- a. Dependent Variabel: Y
 b. Predictors: (Constant), X1, X2
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah),27

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 0,504$$

$$F_{tabel} = 3,150$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 0.504 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,150 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} < F_{tabel}$ yakni $0,504 < 3,150$, Nilai 0.504 lebih kecil dari 3,150 menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan stress kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

4) Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai coefficient yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.126 ^a	.016	-.016	5.148

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah),27

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,016. Hal ini berarti 1,6% variasi variabel loyalitas kerja pegawai (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan stress kerja (X2) Sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.3 Pembahasan

Pembahasan hasil dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas kerja pegawai

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan. Hal ini dibuktikan

dengan nilai koefisien regresi positif, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi loyalitas kerja pegawai.

Selain itu, uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai menjadi loyal terhadap perusahaan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Sari et al., 2022), (Larastrini & Adnyani, 2019), (Novita Sari & Karnadi, 2019), dan (Syadam, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Astuti et al., 2022).

2. Pengaruh Stress kerja terhadap Loyalitas kerja pegawai

Mengingat pentingnya stres kerja karyawan dalam peningkatan loyalitas karyawan, maka sebagai pimpinan harus sungguh-sungguh memperhatikan lingkungan kerja dan dampak stres kerja yang dialami bawahannya. Stres kerja disebabkan karena banyaknya tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan saat bekerja. Tekanan yang dialami akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Keadaan seperti itu tentu akan menurunkan kinerja karyawan sehingga dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, Stress Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif. Semakin banyak tekanan yang masuk dan tidak didukung oleh lingkungan yang baik, akan membuat pegawai menjadi stress dan tidak loyal.

Selain itu, uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$, yang mengindikasikan bahwa stress kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja.

Stres kerja mempunyai pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan, sejalan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu sebagai berikut: (Siahaan, 2020), (Wahyu Setyawati et al., 2018), (Sari Permata Dewi Yupiter Gulo, 2020). (Astuti et al., 2022)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Untuk menguji pengaruh simultan antaralingkungan kerja dan stress kerja terhadap loyalitas kerja, dilakukan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F $< 0,05$, yang berarti bahwa secara bersama-sama, kedua variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar variabilitas loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan stress kerja. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kelayaitasan kerja pegawai.

Menurut penelitian-penelitian ini yang telah disampaikan, dimana dari masing-masing variabel tersebut, baik itu lingkungan kerja maupun stres kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain lingkungan kerja, stres kerja juga dapat membuat karyawan menjadi tidak loyal karena merasa tidak dihargai dan tertekan pada saat bekerja di perusahaan tersebut.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antarpegawai, dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai. Lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang kurang memadai, dapat menghambat kinerja dan membuat pegawai menjadi tidak loyal.
2. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Tekanan yang dialami akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Keadaan seperti itu tentu akan menurunkan kinerja karyawan sehingga dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan.
3. Lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Kedua faktor ini memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi seberapa loyal pegawai terhadap perusahaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, serta tekanan yang berkurang maka loyalitas kerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan kepada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, Melakukan perbaikan fasilitas kerja, seperti meningkatkan kenyamanan ruang kerja, memperbaiki sistem pendingin ruangan (AC), serta mengatur tata letak dokumen agar tidak mengganggu ruang kerja pegawai. Menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis dengan meningkatkan kerja sama antarpegawai dan mendorong sikap profesionalisme dalam bekerja.
2. Pengelolaan Beban Kerja Secara Adil, Pimpinan harus memperhatikan pembagian tugas agar tidak menumpuk pada pegawai tertentu yang berisiko mengalami burnout serta Penerapan Manajemen Waktu yang Efektif dengan mengatur jadwal kerja dan berikan waktu istirahat yang cukup untuk menghindari tekanan kerja yang berlebihan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan evaluasi bagi penelitian selanjutnya:

1. Terbatasnya Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Kota Medan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda.

2. Penggunaan Metode Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Pendekatan ini tidak menggali aspek-aspek kualitatif, seperti persepsi mendalam pegawai terhadap lingkungan kerja dan stress kerja, yang mungkin dapat memberikan wawasan lebih dalam.

3. Keterbatasan dalam Pengambilan Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas dan mungkin belum sepenuhnya mewakili seluruh pegawai di instansi terkait.

4. Faktor-Faktor Lain yang Tidak Diteliti

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap loyalitas kerja. Padahal, masih banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi loyalitas kerja pegawai.

5. Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, sehingga mungkin ada aspek-aspek yang belum dapat dieksplorasi lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana Th. Duka, Theresia Lounggina Luisa Peny, Hermayanti, & Alvonso Fanisius Gorang. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018–1039.
- Andriyanti, T. F., & Apriyanti. (2023). *SIMBA SEMINAR INOVASI MANAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 5 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA P. September.*
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.
- Chandra, N. K., & Simanjuntak, J. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyasindo Samudra Biru Shipyard. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Scientia Journal)*.
- Daniel Widjaja, Pasfatima Mbulu, Y., & Sarfilianty Anggiani. (2021). Peranan Budaya Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Karyawan: Studi Kasus Grand Hyatt Jakarta. *Journal of Tourism Destination and Attraction*, 9(2), 125–134.
- Fitriyah, F. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Model Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Pada Karyawan Prosesing PT Syngenta Seed Indonesia PIER Kabupaten Pasuruan)*. 1(4), 205–219.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232.
- Kerja, P. S., Kerja, L., Kerja, D. A. N. M., Kinerja, T., Bank, K., & Kcp, J. (n.d.). *Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank jatim kcp universitas wijaya kusuma surabaya.*
- Ma'ruf, A. S., & Firdaus, M. A. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Rachmatullaily Jurnal Manager*, 4(1), 47–54.

- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51.
- Monalisa, A. E., Nugroho, A. P. P., La Base, D. M., & Kurniawan, V. R. (2024). Penanganan masalah stress kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja. *Journal of Evidence-based Nursing and Public Health*, 1(1), 36–43.
- Nainggolan, N. P. (n.d.). *PENGARUH GAJI DAN STATUS KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT CITRA BUANA BATAM INDUSTRI*.
- Nazarudin, M., & Suherman, E. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Beras Jaya Subur Makmur (Studi Kasus Pabrik Jaya Subur Makmur). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 2(2), 235–241.
- Nim, L. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan pt sinar asia fortuna di rembang skripsi*.
- Pipit Muliya, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020).
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU MEREK CUSTOMADE (STUDI di MEREK DAGANG CUSTOMADE INDONESIA). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–10.
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.

- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Untuk, D., Salah, M., Syarat, S., Memperoleh, G., Ekonomi, F., & Batanghari, U. (2020). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. yuris sahabat barokah jambi*.
- Yuyuk Liani. (2023). Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 20(1), 2023.
- Zahratunnisa, I., & Kurniasari, R. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta*. 21(2).

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRESS KERJA TERHADAP
KERJA LOYALITAS KERJA PADA KANTOR DINAS
PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL
KOTA MEDAN

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat

Perkenalkan saya Tiara Ayu Wildinar (2105160094) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuisisioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

I PETUNJUK PENGISIAN

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua pilihan jawaban dan pendapat saudara dirahasiakan oleh peneliti.
2. Isilah data diri saudara sesuai keadaan sebenarnya pada IDENTITAS RESPONDEN.
3. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.
4. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai kenyataan.
5. Terima kasih atas kehadiran, Kerjasama, dan bantuan dari Bapak/Ibu/saudara/i.

1.7.II. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Responden :
- b. Bidang Pekerjaan :
- c. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : () SMA/Sederajat () D3 () S1 () S2
- e. Masa Kerja : () <1 Tahun () 1-5 Tahun () 5-10 Tahun () >10 Tahun

Keterangan Jawaban:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1.8.LOYALITAS KERJA

DISIPLIN KERJA (Y)						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					
2	Saya bersedia bekerja lembur demi keberhasilan tim.					
3	Saya ingin bekerja di organisasi ini untuk waktu yang lama.					
4	Saya merasa organisasi ini memperlakukan saya dengan adil.					
5	Saya berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi.					
6	Saya bangga menceritakan pekerjaan saya kepada orang lain.					
7	Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi ini.					
8	Saya tetap loyal meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan.					
9	Saya mendukung keputusan organisasi meskipun tidak selalu menguntungkan saya.					
10	Saya merekomendasikan orang lain untuk bekerja di organisasi ini					

1.9.LINGKUNGAN KERJA

DISIPLIN KERJA (Y)						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Ruang kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas.					
2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					
3	Atasan saya memberikan dukungan dan arahan yang jelas.					
4	Saya merasa aman secara fisik di tempat kerja.					

5	Fasilitas kerja seperti alat dan teknologi tersedia dengan baik.					
6	Lingkungan kerja bebas dari konflik yang tidak sehat.					
7	Budaya kerja di organisasi ini mendukung kolaborasi.					
8	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya.					
9	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.					
10	Komunikasi dalam tim berlangsung terbuka dan efektif.					

1.10. STRES KERJA

DISIPLIN KERJA (Y)						
NO	PERNYATAAN	NILAI				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa sering kelelahan setelah bekerja					
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit tidur nyenyak.					
3	Beban kerja saya sering terasa berlebihan.					
4	Saya merasa tertekan oleh tenggat waktu yang ketat.					
5	Konflik di tempat kerja menyebabkan stres bagi saya					
6	Saya merasa tidak mampu mengontrol volume pekerjaan saya.					
7	Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi saya.					
8	Saya merasa kurang mendapat dukungan saat menghadapi tekanan kerja.					
9	Tugas yang diberikan sering kali tidak jelas atau membingungkan.					
10	Saya merasa cemas menghadapi hari kerja.					

TABULASIDATA

No	Loyalitas Kerja (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	3	5	2	4	3	5	4	5	3	38
2	3	3	5	4	5	3	3	3	5	4	38
3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	40
4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	41
5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	45
6	4	5	3	3	5	4	3	5	5	5	42
7	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	38
8	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	36
9	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	40
10	5	5	3	4	3	3	5	5	4	3	40
11	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	44
12	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	40

13	3	4	5	4	5	4	3	5	3	4	40
14	2	5	4	3	4	3	4	4	3	3	35
15	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	42
16	4	3	3	5	5	4	3	4	5	4	40
17	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	41
18	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	42
19	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	41
20	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	41
21	3	5	3	4	3	5	5	5	3	4	40
22	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	39
23	3	4	5	4	5	3	3	4	3	4	38
24	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	36
25	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	41
26	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	42
27	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	43
28	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	43
29	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	42
30	5	3	5	4	4	3	4	5	4	3	40
31	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	38
32	3	5	4	4	3	5	3	3	4	3	37
33	3	4	5	5	3	3	2	5	5	5	40
34	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	42
35	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	43
36	3	4	4	5	5	3	5	4	3	3	39
37	3	3	5	4	5	3	4	3	4	5	39
38	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	42
39	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	39
40	5	4	4	5	3	4	3	3	3	5	39
41	5	5	4	3	3	5	3	4	4	4	40
42	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	13
43	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	41
44	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	39
45	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	39
46	1	1	1	1	3	5	3	2	1	1	19

47	5	1	4	3	5	4	4	5	4	3	38
48	4	5	5	3	3	3	5	5	3	3	39
49	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	40
50	3	3	4	5	5	4	3	3	5	5	40
51	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	36
52	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	43
53	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	42
54	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	45
55	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	41
56	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	40
57	3	5	5	3	5	4	4	3	4	3	39
58	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	40
59	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	39

60	5	4	4	3	4	5	3	5	3	4	40
61	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	41
62	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	43
63	5	4	1	3	5	3	5	4	3	3	36
64	4	3	4	1	1	3	1	3	1	4	25
65	1	1	1	4	3	1	5	3	5	4	28

No Res	Lingkungan Kerja (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	44
3	5	2	5	4	4	3	1	4	4	3	35
4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	39
5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	38
6	5	3	3	2	3	5	4	5	4	4	38
7	5	4	3	3	4	4	5	4	5	3	40
8	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
9	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	40
10	4	4	2	3	2	4	5	5	4	4	37
11	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	38
12	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	39
13	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	40
14	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	41
15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
16	5	5	2	3	3	4	3	5	4	4	38
17	5	2	4	2	3	5	5	4	3	4	37
18	4	5	3	3	4	4	4	1	5	5	38
19	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	39
20	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	43
21	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	38
22	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	39
23	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	40
24	3	2	3	4	5	5	4	5	4	3	38
25	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	38

39	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	43
40	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	41
41	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	40
42	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	40
43	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	42
44	5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	41
45	1	1	1	2	1	4	4	4	3	4	25
46	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	45
47	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
48	4	1	4	3	1	1	1	5	4	3	27
49	5	4	5	4	4	3	4	5	4	2	40
50	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
51	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
52	4	4	3	3	4	4	5	1	1	2	31
53	1	4	4	5	3	3	1	3	4	4	32
54	4	3	5	5	5	4	4	3	5	2	40
55	3	2	5	5	3	3	4	5	4	5	39
56	5	4	3	4	4	4	1	5	4	4	38
57	5	5	5	3	5	4	4	5	4	1	41
58	4	1	1	1	4	1	4	5	4	2	27
59	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	46
60	2	5	5	4	4	4	5	5	4	3	41
61	1	3	5	4	4	2	4	4	3	4	34
62	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	43
63	1	3	1	5	5	4	4	5	4	3	35
64	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	45
65	2	4	1	1	4	4	4	1	3	1	25

65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

No Res	Stress Kerja(X2)										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	3	5	2	5	4	4	3	5	5	4	40
2	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	40
3	3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	42
4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	41
5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	42
6	5	1	4	5	3	3	5	5	3	3	37
7	4	5	4	4	2	5	5	5	4	3	41
8	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	39
9	2	4	5	3	3	4	3	3	5	5	37
10	3	3	3	2	4	3	4	4	3	5	34
11	4	4	4	3	4	4	5	3	2	5	38
12	3	4	3	5	5	3	4	4	3	4	38
13	4	5	3	4	5	5	5	5	4	3	43
14	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	43
15	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	42
16	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	40
17	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	40
18	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	43
19	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	42
20	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	42
21	5	3	4	5	4	3	4	5	3	3	39
22	4	3	3	4	5	3	5	4	4	2	37
23	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3	37
24	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	40
25	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	43
26	2	5	5	5	4	5	4	5	3	4	42
27	2	4	4	4	3	4	3	4	2	5	35
28	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4	38
29	3	3	2	3	4	4	4	5	4	3	35
30	4	3	3	4	5	3	4	3	5	5	39

31	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	38
32	5	4	5	5	3	1	5	4	3	4	39
33	5	4	5	3	2	2	4	3	4	5	37
34	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	39
35	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
36	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	40
37	3	5	3	4	5	3	3	5	4	5	40
38	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	37
39	5	5	4	3	5	5	4	3	3	4	41
40	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	40
41	4	5	5	4	3	3	5	3	3	3	38
42	5	3	4	3	5	4	5	4	3	3	39
43	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	41

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20138

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4133/IDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/10/2024

Yth.

Medan, 8/10/2024

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tiara Ayu Wildinar
NPM : 2105160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai kerangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. perusahaan sering kali kurang memahami faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi loyalitas karyawan terkait dengan stress dan lingkungan kerja
2. karyawan dengan latar belakang pengetahuan dan pengalaman yang berbeda memiliki kinerja yang bervariasi, tetapi pengaruh keduanya tidak selalu terukur secara jelas
3. perusahaan sering kesulitan dalam menentukan prioritas faktor mana yang paling signifikan dalam meningkatkan kinerja

Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan
2. Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Lokasi Penelitian : Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Tiara Ayu Wildinar)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20218

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Notulir Agenda: 4133/JDL/SKR/MAN/FEB/U/MSU/8/10/2024

Nama Mahasiswa : Tiara Ayu Wildinar
NPM : 2105160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 8/10/2024
Nama Dosen Pembimbing : *Willy Yusriandhar, SE, M.Si*

Judul Disetujui: *Pengaruh Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap loyalitas karyawan pada PTPN III Sei batang hari, Medan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Jasman
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si)

Medan, *14 - OKTOBER 2024.*

Dosen Pembimbing

Willy Yusriandhar SE-M.Si

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Format disahkan oleh Dosen pembimbing, scan foto dan upload ke sistem ke 2 di portal form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
1947 Cendekia | Berprestasi

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, II
..... 20... M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : TIARA AYU WILDINAR

NPM : 2105160094

Tempat, Tgl. Lahir : SISUMUT 08 04 2003

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : DUSUN III AEKSONGSON
GAN

Tempat Penelitian : DINAS PERINDUSTRIAN
PERDAGANGAN ENERGI &
SDM

Alamat Penelitian : JL PUTRI HIJAU NO. 6
KESAWAN KOTA MEDAN

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(.....)

Wassalam
Pemohon

(TIARA AYU WILDINAR.....)



UMSU

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PEMERITAHAN & PENGEMBANGAN PEMERITAHAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1743/PBBN-PT/Ak-Pg/PT/2020

Pusat Administrasi: Jalan Wukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631083

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id umsumedan@umsumedan umsumedan umsumedan

Revisi : 232 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Pimpinan :
Judul : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 24 Rajab 1446 H
24 Januari 2025 M

Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Pemerindag SDM
Patri Hijau No.6 Medan
Medan

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak/Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** Bapak / Ibu pimpinan, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Tiara Ayn Wildinar**
NPM : **2105160094**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**

Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasamanya yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Assalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

D. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





UMSU
Cerdas - Berprestasi

MALIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN (MPPPT) - UMSU
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/AN/P/2018/P/PT/002017
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6621003
<http://feb.umsu.ac.id> * feb@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.tiktok.com/umsu)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 232 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 17 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Tiara Ayu Wildinar
NPM : 2105160094
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 24 Januari 2026
4. Revisi Judul.....

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 24 Rajab 1446 H
= 24 Januari 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
IDN: 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
**DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL**

Jalan Putri Hijau No. 6
Website : disappesdm.sumutprov.go.id, e-mail : disappesdm@sumutprov.go.id
Medan

Medan, 5 Februari 2025

Nomor : 400.14.5.4/23/DPPESDM/II/2025
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -
Medan

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 232/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 24 Januari 2025 perihal Izin Riset/Pendahuluan, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa Saudara yang bernama :

NAMA : Tiara Ayu Wildinar
N P M : 2105160094
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan kerja dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Diterima untuk melakukan pengumpulan data sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.

SEKRETARIS DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL



YOSI SUKMONO, ST
Pembina/ IV/a
NIP. 197706282005021001

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Tiara Ayu Wildinar
NPM : 2105160094
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral.

Ferguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025
Pembuat Pernyataan



Tiara Ayu Wildinar

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Tiara Ayu Wildinar
NPM : 2105160094
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Kerja pad Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN JUDUL YANG DITELITI DENGAN FENOMENA YANG ADA DI DIKAS TSB -	08 25 01	A
Bab 2	TEORI - TEORI DITAMBAH MINIMAL 5 DARI MASING2 VARIABEL	19 25 01	A
Bab 3	HUBUNGAN VARIABEL DIJELASKAN INDIKATOR HARUS JELAS	03 25 02	A
Daftar Pustaka	MENDELEY	08 25 02	A
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			A
Persetujuan Seminar Proposal	ACC UNTUK DISEMIARKAN	20 25 02	A

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Februari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 21 Maret 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang diorganisir oleh :

Nama : Tiara Ayu Wildinar
N.P.M. : 2105160094
Tempat / Tgl.Lahir : Sisumut, 08-04-2003
Alamat Rumah : Dusun III, Aek songsongan
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Kerja
pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya
Mineral.

*) Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>Oke</i>
Bab I	<i>Pada bagian isi dan landasan teori agar variabel diungkap!</i>
Bab II	<i>Penjelasan dalam bentuk tabel permasalahan yg ada</i>
Bab III	<i>Perbaikan penulisan dan paradigma</i>
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 21 Maret 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si.

Pembanding

Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 21 Maret 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Tiara Ayu Wildinar
N.P.M. : 2105160094
Tempat / Tgl.Lahir : Sisumut, 08-04-2003
Alamat Rumah : Dusun III, Aek songsongan
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Willy Yusnandar, S.E., M.Si.*

Medan, Jumat, 21 Maret 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si.

Pembanding

Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1745K/BAK-PTAK.Pj/PT/2024
 Pusat Administrasi Jalan Muktihar Basri No. 1 Medan 20238 Telp. (061) 6623409 - 66234507 Fax. (061) 6625474 - 6631003

UMSU

Agenda | Cerdas | Terpercaya

<http://feb.umsu.ac.id> * feb@umsu.ac.id [#umsuMEDAN](#) [@umsuMEDAN](#) [#umsuMEDAN](#)

Nomor : 1671/IL3-AU/UMSU-05/F/2025
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 25 Dzulqaidah 1446 H
 24 Mei 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

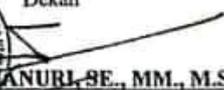
Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan *Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Tiara Ayu Wildinar
 N P M : 2105160094
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

H. JANURI SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN. 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
**DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL**

Jalan Putri Hijau No 6
Website : disppesdm.sumutprov.go.id, e-mail : disppesdm@sumutprov.go.id
Medan

Medan, 28 Mei 2025

Nomor : 400.14.5.4/42/DPPESDM/IV/2025
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Surat Keterangan Telah Selesai
Melakukan Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

Medan

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 487/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 20
Februari 2025 Perihal Menyelesaikan Riset, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara
bahwa mahasiswa yang bernama :

NAMA : Tiara Ayu Wildinar

N P M : 2105160094

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap
Loyalitas Kerja pada Kantor Dinas Perindustrian,
Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Kota Medan

Telah selesai melakukan penelitian/riset pada Dinas Perindustrian, Perdagangan,
Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Demikian disampaikan agar maklum.

SEKRETARIS DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL



YOSI SUKMONO, ST
Pembina, IV/a
NIP. 197706282005021001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Tiara Ayu Wildinar
NPM : 2105160094
Tempat /Tgl Lahir : Sisumut, 08 April 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun III Aek Songsongan
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
Email : 345tiaraayu@gmail.com
No Hp/ WA : 0822-6711-5009

Nama Orang Tua

Ayah : (Alm) Suratmin
Pekerjaan : -
Ibu : Lina Normary Siagian
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dusun III Aek Songsongan
No. Telepon : 0822-6711-5009

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 115495 Sisumut Tamat Tahun 2015
2. SMP Negeri 2 Kota Pinang Tamat Tahun 2018
3. SMA Negeri 2 Torgamba Tamat Tahun 2021
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s/d Sekarang