



PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang)

Niken Alyani, Indi Djastuti¹
nikenalyani@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aimed to see the impact of training and working environment to the employee loyalty regarding job satisfaction as an intervening variable to the employee of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang. This study used software smartPLS 2.0.m3 version (Partial Least Square) as the methodology in data analysis. The sample of this study are employee of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang with 63 respondents. While data was collected through questioner, surveys, interview and literature review. The result of this study indicates: 1) training has positive and significant impact to the job satisfaction, 2) working environment has positive and significant impact to the job satisfaction, 3) job satisfaction has positive and significant impact to the employee loyalty, 4) training has positive and significant impact to the employee loyalty, 5) working environment has positive and significant impact to the employee loyalty, 6) training has positive and significant impact to the employee loyalty through job satisfaction, 7) working environment has positive and significant impact to the employee loyalty through job satisfaction.

Keywords : training, working environment, job satisfaction, employee loyalty

PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Kebutuhan utama dari sebuah perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang kompeten dapat membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain karyawan yang kompeten, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi. Loyalitas merupakan ikatan dan reaksi emosional terhadap suatu objek atau sebuah komitmen terhadap sesuatu atau seseorang (Connor, 2007). Dengan demikian, loyalitas karyawan dapat diartikan dengan sejauh mana seseorang memiliki keinginan untuk tetap bertahan pada perusahaan dan dampak dari loyalitas karyawan dilihat melalui kinerja dan seberapa lama masa jabatan yang diterima (Federman, 2009).

Untuk dapat menciptakan loyalitas setiap karyawan, perusahaan harus mampu membuat karyawan menjadi merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menimbulkan semangat kerja yang positif, motivasi untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan dengan lebih baik, dan mendorong karyawan untuk mempertahankan karirnya pada perusahaan tersebut, sehingga timbul loyalitas dalam diri karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis dan Jackson, 2001). Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan seseorang tidak terpenuhi.

Hal terpenting di dalam perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif sesuai target perusahaan untuk mendapatkan hasil maksimal. Karyawan dituntut untuk terus mengembangkan potensi yang dimiliki sebagai suatu cara untuk mempertahankan keunggulan bersaing terhadap perusahaan lain. Cara utama untuk melakukan hal tersebut adalah melalui pelatihan.

¹ Corresponding author

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2013). Apabila pelatihan dengan positif dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, maka akan berdampak baik pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kelayakan setiap karyawan. Hemsath dan Yerkes (2006) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dengan struktur fisik operasi serta nuansa yang melekat di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila karyawan senang dengan lingkungan kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerja sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja akan tercapai. Lingkungan kerja yang memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja, maka dapat membuat karyawan lebih loyal karena merasa aman dan semakin betah untuk tetap berada di perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.

KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2002). Pelatihan dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan lingkungan belajar yang dapat meningkatkan inovasi dan budaya perusahaan yang lebih baik. Stephen Choo dan Christine Bowley (2007) menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di toko roti *franchise* di Australia. Penelitian yang dilakukan oleh Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami (2012) menyatakan bahwa pelatihan karyawan juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Wlingi.

H₁: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang nyaman berada di tempat kerja akan fokus terhadap apa yang mereka kerjakan sehingga seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya terselesaikan dengan baik. Lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan akan menghasilkan kepuasan bagi dirinya. Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja pada instansi pendidikan, sektor perbankan, dan industri operasi telekomunikasi di kota Quetta, Pakistan. Agustinus Numberi dan Margono Setiawan (2013) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian Minjoon Jun, Shaohan Cai, dan Hojung Shin (2006) pada perusahaan Mexican Maquiladora menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil yang serupa juga ditunjukkan oleh Jeffry Wibowo dan Eddy M. Sutanto (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya Madiun. Setiap karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah menyebabkan loyalitas rendah bagi perusahaan, moral karyawan yang rendah, dan penurunan produktivitas.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan

Pelatihan digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang belum dikuasai sebelumnya. Dengan mengikuti program pelatihan, karyawan akan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian oleh Jalal Hanaysha (2016) menunjukkan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di perguruan tinggi negeri di sebelah utara Malaysia secara positif dan signifikan. Pelatihan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang dihadapi saat bekerja. Oleh sebab itu, pelatihan dapat meningkatkan kinerja

karyawan secara optimal, sehingga rasa loyal dalam diri karyawan terhadap perusahaan akan turut meningkat.

H₄: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian oleh Suhaiei Amdan, Ramlee Abdul Rahman, Siti Asiah Md. Shahid, Saridan Abu Bakar, Masrur Mohd Khir, dan Nur Atiqah Rochin Demong (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan administrasi pada dua perusahaan manufaktur di Malaysia. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jalal Hanaysha (2016) juga menunjukkan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di perguruan tinggi negeri di sebelah utara Malaysia secara positif dan signifikan. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan menjadi lebih semangat dan giat dalam bekerja.

H₅: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Ali Turkeyilmaz, Gulsen Akman, Coskun Ozkan, dan Zbigniew Pastuszak (2011) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rhian Silvestro (2002) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi antara pelatihan dan loyalitas karyawan dengan pengaruh yang positif dan signifikan. Seorang karyawan yang mengikuti pelatihan dengan baik akan berdampak positif pada kelayakan terhadap perusahaan dikarenakan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang berhasil dilakukan.

H₆: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja

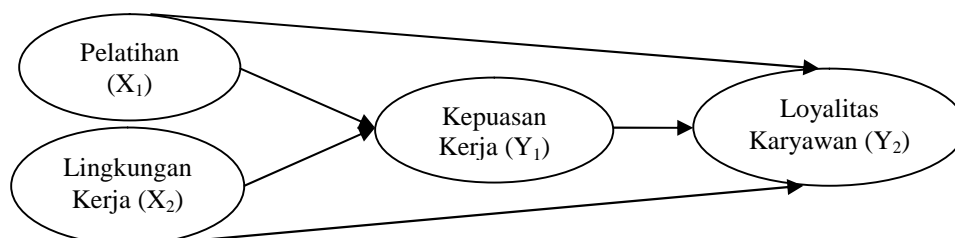
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ali Turkeyilmaz, Gulsen Akman, Coskun Ozkan, dan Zbigniew Pastuszak (2011) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan dengan pengaruh yang positif dan signifikan. Lingkungan kerja yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan akan berdampak positif pada kelayakan terhadap perusahaan dikarenakan karyawan merasa puas dengan kondisi lingkungan yang menyenangkan, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi melaksanakan kewajiban.

H₇: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan tinjauan beberapa penelitian terdahulu, maka dapat disusun berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Stephen Choo dan Christine Bowley (2007); Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015); Minjoon Jun, Shaohan Cai, dan Hojung Shin (2006); Jalal Hanaysha (2016); Ali Turkeyilmaz, Gulsen Akman, Coskun Ozkan, dan Zbigniew Pastuszak (2011).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel pelatihan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen, variabel kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening, dan variabel loyalitas karyawan (Y2) sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang sebanyak 172 orang dengan minimal kerja satu tahun. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang berlokasi di Jalan M.H. Thamrin No.3 Semarang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 63 responden. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Kemudian sejumlah 53 kuesioner berhasil dikembalikan dan dapat diolah menggunakan alat analisis data regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Alat Analisis Data

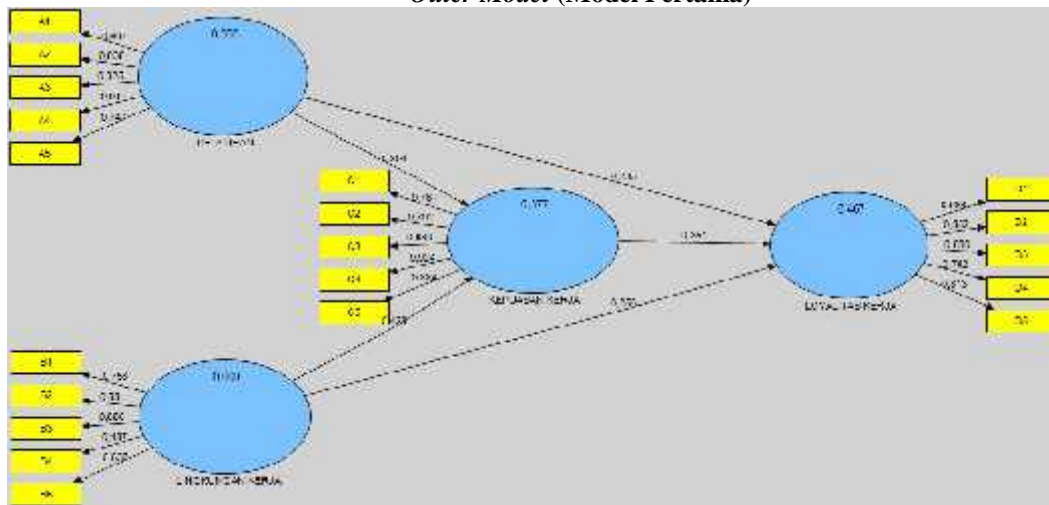
Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software* PLS (*Partial Least Square*). PLS terdiri dari *outer model* dan *inner model*. *Outer model* meliputi *convergen validity*, *discriminant validity*, dan uji reliabilitas, sedangkan *inner model* meliputi uji koefisien determinasi total (*R Square*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Model (*Outer Model*)

Outer model sering disebut *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan model pengukuran hubungan antar indikator dan konstruksinya (Ghozali, 2009).

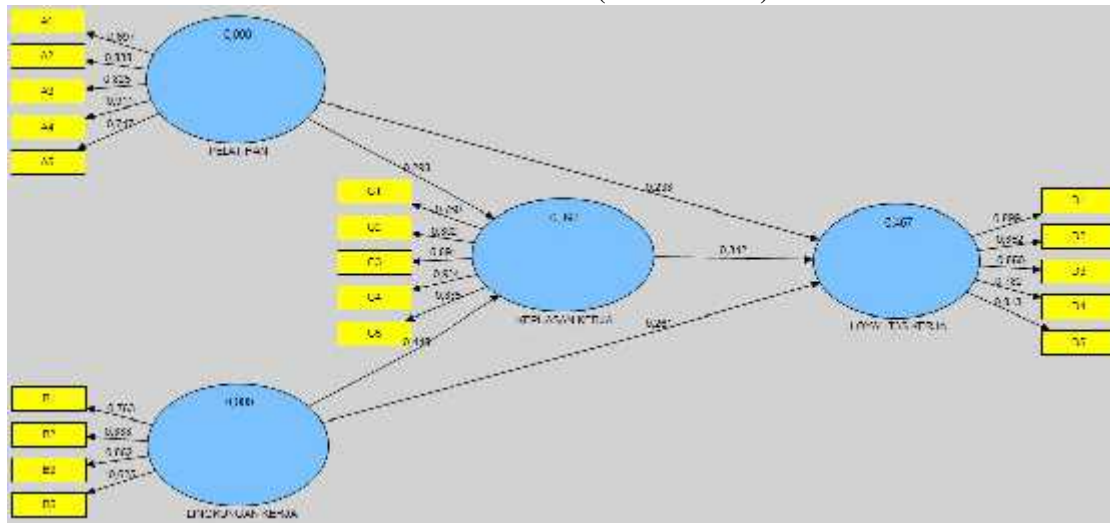
Gambar 1
Outer Model (Model Pertama)



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Pada gambar 1 menunjukkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 20 indikator dan tidak semua indikator mempunyai hasil signifikan. Hasil model pertama, indikator yang tidak signifikan sebanyak 1 indikator yaitu B4 dengan nilai sebesar 0,487, pada variabel lingkungan kerja. Menurut Ghozali (2009), signifikan nilai *loading factor* yaitu $> 0,5$. Oleh sebab itu, indikator B4 harus dihilangkan.

Gambar 2
Outer Model (Model Kedua)



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan gambar 2 setelah dilakukan modifikasi pertama semua indikator dinyatakan valid dengan signifikan nilai *loading factor* yaitu > 0,5.

Convergent Validity

Convergen validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2009).

Gambar 3
Outer Loadings (Measurement Model)

KODE	Model Pertama	Modifikasi Pertama
PELATIHAN		
A1	0,696769	0,696745
A2	0,838198	0,838206
A3	0,825204	0,825249
A4	0,910793	0,910820
A5	0,747234	0,747168
LINGKUNGAN KERJA		
B1	0,757969	0,763458
B2	0,881148	0,888252
B3	0,856183	0,861710
B4	0,486502	
B5	0,636998	0,625024
KEPUASAN KERJA		
C1	0,760926	0,759879
C2	0,802302	0,801549
C3	0,890070	0,890767
C4	0,923683	0,924284
C5	0,883994	0,884604
LOYALITAS KARYAWAN		
D1	0,898877	0,899285
D2	0,852309	0,852122
D3	0,849841	0,849869
D4	0,781963	0,782134
D5	0,813034	0,812651

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Gambar 3 menunjukkan bahwa modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Menurut Ghazali (2009), menguji *discriminant validity* dapat dengan cara melihat nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.

Gambar 4
Discriminant Validity (Cross Loading)

	KEPUASAN	LINGKUNGAN	LOYALITAS	PELATIHAN
A1	0,222399	0,174752	0,297632	0,696745
A2	0,422313	0,241890	0,461317	0,838206
A3	0,376089	0,313011	0,373071	0,825249
A4	0,416122	0,409793	0,471445	0,910820
A5	0,415955	0,365647	0,377850	0,747168
B1	0,340560	0,763458	0,398618	0,296278
B2	0,496002	0,888252	0,564031	0,305637
B3	0,532141	0,861710	0,477221	0,437946
B5	0,387465	0,625024	0,209279	0,141914
C1	0,759879	0,330847	0,435673	0,402618
C2	0,801549	0,552567	0,652191	0,537176
C3	0,890767	0,493567	0,476082	0,302208
C4	0,924284	0,512573	0,512884	0,333638
C5	0,884604	0,480618	0,439925	0,402505
D1	0,482487	0,475629	0,899285	0,453974
D2	0,547778	0,559340	0,852122	0,385731
D3	0,470259	0,388672	0,849869	0,464048
D4	0,446125	0,401715	0,782134	0,395195
D5	0,566726	0,406406	0,812651	0,406129

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Uji Reliabilitas

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk (Ghozali, 2009). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha* (Ghozali, 2009). Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* bernilai diatas 0,70.

Gambar 5
Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
KEPUASAN KERJA	0,930802
LINGKUNGAN KERJA	0,868226
LOYALITAS KARYAWAN	0,922907
PELATIHAN	0,902561

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Gambar 6
Cronbachs Alpha

	<i>Cronbachs Alpha</i>
KEPUASAN KERJA	0,906677
LINGKUNGAN KERJA	0,797411
LOYALITAS KARYAWAN	0,895230
PELATIHAN	0,864764

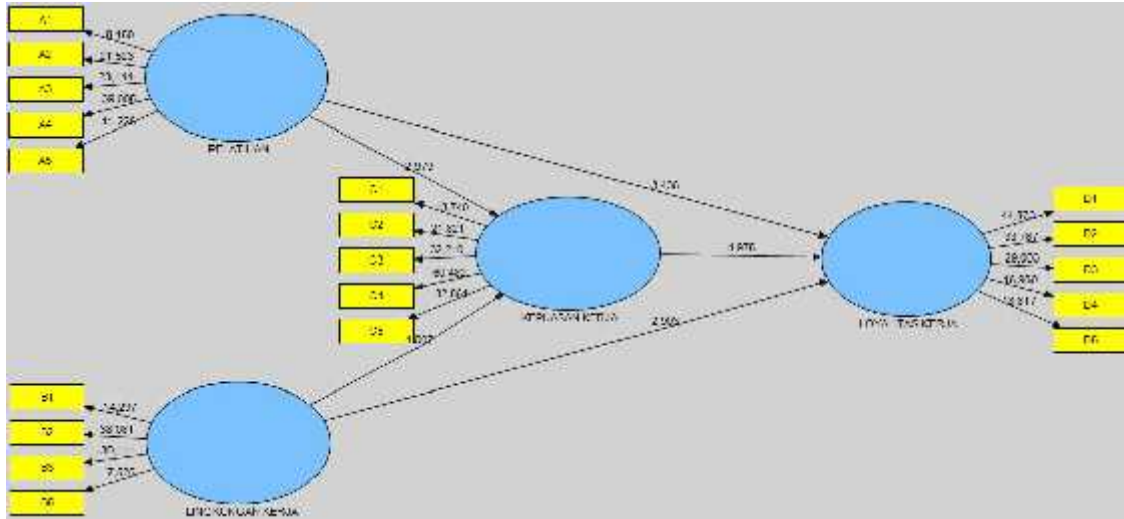
Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Gambar 5 *Composite Realiability* dan Gambar 6 *Cronbach Alpha* dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel yaitu lebih dari 0,70. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian dinyatakan memenuhi reliabilitas atau reliabel.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi, dan *R-square* dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2009).

Gambar 7
Inner Model



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

R-Square

Gambar 8 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS. Nilai *R-square* untuk digunakan untuk melihat hubungan antar variabel, yang merupakan uji *goodness-fit model* (Ghozali, 2009).

Gambar 8
R-Square

	R Square
KEPUASAN KERJA	0,392120
LINGKUNGAN KERJA	
LOYALITAS KARYAWAN	0,467139
PELATIHAN	

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Gambar 8 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan pelatihan sebesar 0,392120 atau 39,21% (cukup), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti lebih lanjut. Variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja sebesar 0,467139 atau 46,71% (cukup), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight. Estimate for path coefficients*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* (meminimalkan masalah ketidaknormalan data). Signifikan hipotesis dilihat dari tabel *Path Coefficients* besarnya nilai *t* statistik > *t* tabel 1,96 dan signifikan *t* hitung sebesar 0,5 (Ghozali, 2009).

Gambar 9
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KEPÈ LOY	0,341563	0,341346	0,068651	0,068651	4,975321
LINGÈ KEP	0,447549	0,454963	0,111696	0,111696	4,006842
LINGÈ LOY	0,261477	0,263428	0,090066	0,090066	2,903166
PELÈ KEP	0,298072	0,304936	0,100061	0,100061	2,978917
PELÈ LOY	0,238387	0,240065	0,069378	0,069378	3,436044

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan pengujian hipotesis, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dengan nilai sebesar 0,298072 dan signifikan dengan nilai sebesar 2,978917 terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat pelatihan seorang karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat juga, sehingga hipotesis dapat diterima.
2. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan nilai sebesar 0,447549 dan signifikan dengan nilai sebesar 4,006842 terhadap kepuasan kerja. Semakin nyaman lingkungan kerja sebuah organisasi, maka kepuasan karyawan tersebut akan meningkat juga, sehingga hipotesis dapat diterima.
3. Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dengan nilai sebesar 0,341563 dan signifikan dengan nilai sebesar 4,975321 terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, maka loyalitas karyawan tersebut akan meningkat juga, sehingga hipotesis dapat diterima.
4. Pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dengan nilai sebesar 0,238387 dan signifikan dengan nilai sebesar 3,436044 terhadap loyalitas karyawan. Pelatihan yang efektif akan membuat loyalitas karyawan semakin besar, sehingga hipotesis dapat diterima.
5. Pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan nilai sebesar 0,261477 dan signifikan dengan nilai sebesar 2,903166 terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang nyaman dengan lingkungannya, maka kesetiaan terhadap perusahaan juga semakin tinggi, sehingga hipotesis dapat diterima.

Uji Efek Mediasi (Uji Sobel)

Uji pengaruh mediasi dilakukan dengan uji Sobel untuk membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

$$t_1 = \frac{a_1 \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot Sa_1^2 + a_1^2 \cdot Sb^2 + Sa_1^2 \cdot Sb^2}}$$

$$t_1 = \frac{0,298072 \times 0,341563}{\sqrt{(0,341563)^2(0,100061)^2 + (0,298072)^2(0,068651)^2 + (0,100061)^2(0,068651)^2}}$$

$$t_1 = 2,5558169$$

Berdasarkan hasil uji sobel, diperoleh nilai t sebesar 2,5558169. Nilai tersebut lebih besar dari 1,96 pada taraf 5%. Dengan demikian variabel kepuasan kerja berperan untuk memediasi variabel pelatihan terhadap variabel loyalitas karyawan.

$$t_2 = \frac{a_2 \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot Sa_2^2 + a_2^2 \cdot Sb^2 + Sa_2^2 \cdot Sb^2}}$$

$$t_2 = \frac{0,447549 \times 0,341563}{\sqrt{(0,341563)^2(0,111696)^2 + (0,447549)^2(0,068651)^2 + (0,111696)^2(0,068651)^2}}$$

$$t_2 = 3,1206789$$

Berdasarkan hasil uji sobel, diperoleh nilai t sebesar 3,1206789. Nilai tersebut lebih besar dari 1,96 pada taraf 5%. Dengan demikian variabel kepuasan kerja berperan untuk memediasi variabel lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yaitu penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu pelatihan dan lingkungan kerja untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan, sehingga kedua variabel independen masih terbatas dalam kemampuan untuk menjelaskan variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Kemudian penelitian ini hanya mengambil sampel pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang yang berlokasi di Jalan M.H. Thamrin No.3 Semarang dan tidak mengambil sampel pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol No.115 Semarang (Stasiun Poncol) dan di Jalan Taman Tawang No.1 Semarang (Stasiun Tawang). Dalam penelitian ini menggunakan 20 indikator, tetapi tidak semua indikator mempunyai hasil yang signifikan. Indikator yang tidak signifikan sebanyak 1 indikator dengan nilai sebesar 0,487 dengan nilai signifikansi *loading factor* > 0,5 dan harus dihilangkan.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah disebutkan, berikut ini terdapat beberapa saran yang dapat diberikan yaitu pertama penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu pelatihan dan lingkungan kerja, disarankan untuk menambah variabel lain seperti pemberdayaan, partisipasi, kerja tim, penghargaan, dan pengakuan untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Kedua, selain berlokasi di Jalan M.H. Thamrin No.3 Semarang, karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang tersebar di dua lokasi lain yaitu di Stasiun Poncol Jalan Imam Bonjol No.115 Semarang dan Stasiun Tawang Jalan Taman Tawang No.1 Semarang. Pada penelitian selanjutnya disarankan mengambil sampel pada tiga lokasi tersebut untuk hasil penelitian yang berpengaruh lebih besar. Ketiga, untuk penelitian selanjutnya, disarankan memilih indikator selain yang ada pada penelitian ini untuk hasil pengolahan data yang memiliki signifikansi > 0,5, sehingga tidak ada indikator yang harus dihilangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amdan, Suhaiel, Ramlee Abdul Rahman, Siti Asiah Md. Shahid, Saridan Abu Bakar, Masrur Mohd Khir, dan Nur Atiqah Rochin Demong. 2016. The Role of Extrinsic Motivation on the Relationship between Office Environment and Organisational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, Vol. 37 Iss pp. 164-169.
- Choo, Stephen dan Christine Bowley. 2007. Using Training and Development to Affect Job Satisfaction Within Franchising. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 14 Iss pp. 339-352.
- Connor, James. 2007. *The Sociology of Loyalty*. Canberra: Australian National University.
- Federman, Brad. 2009. *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey-Bass.



- Ghozali, Imam. 2009. *Struktural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, Jalal. 2016. Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organisational Learning on Organisational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229pp. 289-297.
- Hemsath, Dave and Leslie Yerkes. 2006. *30 Cara Agar Fun Di Tempat Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Jun, Minjoon, Shaohan Chai, and Hojung Shin. 2006. TQM Practice in Maquiladora: Antecedents of Employee Satisfaction and Loyalty. *Journal of Operations Management*, Vol. 24 Iss pp. 791-812.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Numberi, Agustinus dan Margono Setiawan. 2013. Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11 No.1.
- Raziq, Abdul dan Raheela Maulabakhsh. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23 pp. 717-725.
- Silvestro, Rhian. 2002. Dispelling The Modern Myth Employee Satisfaction and Loyalty Drive Service Profitability. *International Journal of Operations & Production Management*, Vol.22 Iss 1 pp 30-49.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, dan Hamidah Nayati Utami. 2012. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, Volume 7 No.1.
- Turkyilmaz, Ali, Gulsen Akman, Coskun Ozkan, dan Zbigniew Pastuszak. 2011. Empirical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction. *Journal Industrial Management and Data System*, Vol 111 Iss 5 pp 675-696.
- Wibowo, Jeffry dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya di Madiun. *AGORA*, Vol.1 No.3.