

# **PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KARAKTERISTIK PRIBADI, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.ODY LESTARI ADVERTISING**

**Sinta Wijayanti<sup>1</sup>, Austin Alexander Parhusip<sup>2</sup>**  
wijayantisinta89@gmail.com<sup>1</sup>, parhusip.austinalexander@gmail.com<sup>2</sup>  
**Universitas Potensi Utama**

## ***Abstract***

*This research aims to determine the influence of work experience, personal characteristics and work facilities on employee loyalty at PT. Ody Lestari Advertising. In this research, the type of research used is quantitative research. The data sources used in this research used secondary and primary data sources. The data collection techniques used in this research were questionnaires, observations and interviews. The testing techniques used in this research use descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and hypothesis tests. Based on the results of the hypothesis test obtained, the work experience variable (X1) and work facilities (X3) have a positive and significant effect on employee loyalty, while the personal characteristics variable (X2) does not have a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Ody Lestari Advertising. The results obtained based on simultaneous tests show that together work experience, personal characteristics and work facilities have a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Ody Lestari Advertising.*

**Keywords :** *Work Experience, Personal Characteristics, Work Facilities, and Employee Loyalty.*

## **1. PENDAHULUAN**

Setiap usaha pasti mempunyai tujuan, tidak peduli apakah usaha tersebut bergerak di bidang industri atau jasa. Tujuannya adalah untuk berkembang, maju dan bersaing dengan kompetitor. Untuk mencapai tujuan yang telah disiapkan, perusahaan tidak hanya membutuhkan keunggulan teknologi, ketersediaan sumber daya keuangan, dan infrastruktur yang memadai. Pokok kemajuan perusahaan adalah peranan para staf, yang peranannya sangat diperlukan dalam perusahaan untuk menunjang kelangsungan kegiatan perusahaan.

Personil memegang peranan penting dalam perusahaan, dimana seluruh aktivitas internal dapat berjalan. Dapat diartikan bahwa manusia merupakan pelaku utama perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi sudah sangat maju sehingga saat ini banyak perusahaan yang mulai menggunakan teknologi mesin untuk menggantikan beberapa tugas manusia, namun perusahaan masih membutuhkan orang-orang seperti manajer dan juga operator mesin seperti operator mesin, teknisi, dll. mesin agar kesalahan tidak terjadi.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan waktu yang diciptakan untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga perlu diterapkannya pengelolaan SDM yang baik dalam perusahaan. Dengan pengelolaan yang baik maka sumber daya manusia akan terarah dan tersistematisasi, sedangkan sumber daya manusia

akan terorganisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam sistem operasi dan mesin.

Peningkatan personal skill memberikan pengaruh yang sangat baik bagi perusahaan. Dengan meningkatkan personal skill, maka jumlah kesalahan yang merugikan perusahaan akan berkurang, yang tentunya memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan. Sebaliknya jika perusahaan tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka dapat menghambat rencana perusahaan yang telah direncanakan, sehingga pengelolaan harus dilakukan secara profesional oleh setiap departemen dalam perusahaan yaitu departemen HR.

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan yang harus dimiliki karyawan pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai untuk ikut serta dengan segenap kemampuan, kemampuan, pikiran dan waktunya dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga rahasia perusahaan, serta tidak melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan selama yang bersangkutan masih menjadi pegawai.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers and Haditono, 2019 dalam Asih, 2018).

Dalam segala aspek proses kerja produktif, perusahaan harus berusaha menyediakan secara lengkap dan cukup. ruang kerja untuk menunjang proses kerja Apabila ruang kerja sudah siap dan ladies diharapkan akan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Kuantitatif adalah data numerik yang dapat dihitung, misalnya kuesioner atau kuesioner, yang dihitung dalam bentuk tabel. Kegiatan observasi ini penulis lakukan langsung di lokasi penelitian, dalam hal ini PT. Promosi Ody Lestar melalui pengumpulan informasi pendukung. Dan wawancara dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada narasumber dan mendapatkan jawaban dari narasumber (HRD). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, observasi dan wawancara.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49481141
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.073
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari tabel hasil SPSS diatas diketahui nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga kriteria keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi model regresi atau pernyataan normalitas terpenuhi.

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman Kerja	.181	5.535
	Karakteristik Pribadi	.130	7.693
	Fasilitas Kerja	.328	3.049

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dengan nilai toleransi  $> 0,10$  artinya untuk variabel pengalaman kerja 0,181 artinya  $0,181 > 0,10$  maka variabel kepribadian 0,130 yang berarti  $0,130 > 0,10$  dan ruang kerja variabel 0,328 yang berarti  $0,328 > 0,10$  sehingga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas. 2. VIF variabel survey pengalaman kerja 10 atau 5,535 yang berarti VIF  $5,535 < 10$ , untuk variabel karakteristik pribadi nilai VIF sebesar 7,693 yang berarti VIF  $7,693 < 10$  dan untuk variabel ruang kerja VIF sebesar 3,049 yang berarti VIF  $3,049 < 10$  hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.397	.020
	Pengalaman Kerja	.560	.578
	Karakteristik Pribadi	-1.179	.244
	Fasilitas Kerja	.751	.456

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil tabel uji Glejser di atas terlihat bahwa sig. pada variabel pengalaman kerja sebesar 0,578 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dengan syarat sig dan gt; sebesar 0,05, maka pada pengujian kedua variabel karakteristik pribadi sebesar 0,244 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada kondisi sig dangt; sebesar 0,05 dan nilai sig ditunjukkan pada saat pengujian variabel ruang kerja. 0,456 yang berarti pengaturan sig tidak terjadi heteroskedastisitas; sebesar 0,05. Kesimpulannya adalah pernyataan masing-masing variabel tidak menunjukkan heteroskedastisitas, melihat uji Glejser memenuhi syarat nilai sig > 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-.330	.906
	Pengalaman Kerja	.298	.112
	Karakteristik Pribadi	.152	.125
	Fasilitas Kerja	.571	.089

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4 pada kolom Unstandardized Coefficients, diperoleh persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = -0,330 + 0,298X_1 + 0,152X_2 + 0,571X_3$$

Persamaan regresi dapat diartikan bahwa variabel yang paling cenderung berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah nilai variabel fasilitas kerja.

**Uji Parsial (Uji t)**

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	t	Correlations		
		Zero - order	Partial	Part
1 (Constant)	-.364			
Pengalaman Kerja	2.658	.842	.335	.128
Karakteristik Pribadi	1.214	.873	.160	.058
Fasilitas Kerja	6.391	.890	.649	.307

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

**1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ody Lestari Advetising**

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, untuk  $n= 56$  adalah 2,003. Dapat dilihat pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh nilai thitung  $2,658 > 2,003$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising.

**2. Pengaruh Karakteristik Pribadi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ody Lestari Advetising**

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, untuk  $n= 56$  adalah 2,003. Dapat dilihat pengaruh karakteristik pribadi terhadap loyalitas karyawan diperoleh nilai thitung  $1,214 < 2,003$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial karakteristik pribadi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising.

**3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ody Lestari Advetising**

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka untuk  $n= 56$  adalah 2,003. Dapat dilihat pengaruh fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh nilai thitung  $6,391 > 2,003$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising.

### Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	889.150	3	296.383	125.897	.000 <sup>b</sup>
Residual	131.833	56	2.354		
Total	1020.983	59			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja, Karakteristik Pribadi

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai  $f_{hitung} = 125,897$  sedangkan nilai  $f_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 56$  diperoleh nilai  $f_{tabel} 2,77$  dari hasil ini diketahui  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $125,897 > 2,77$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1), karakteristik pribadi (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 <sup>a</sup>	.871	.864	1.534

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Pengalaman Kerja, Karakteristik Pribadi

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat pada nilai adjusted R Square menunjukkan bahwa Adjusted Square sebesar 0,864 yang berarti 86,4% faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, karakteristik pribadi dan fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan Sedangkan sisanya 13,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Pribadi dan Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ody Lestari Advertising didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Dari hasil kuantitatif dapat disimpulkan bahwa yang berumur 21-31 dengan jumlah responden 25 responden (41,7%), kemudian untuk jenis kelamin yang paling dominan adalah perempuan sebanyak 31 responden (51,7%) dan pada

masa bekerja yang dominan adalah selal 1-5 tahun dengan jumlah responden 43 responden (71,7%).

2. Berdasarkan hasil uji f yang diperoleh adalah dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh pengalaman kerja, karakteristik pribadi dan fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan dari hasil ini diketahui f hitung  $>$  f tabel yaitu  $125,897 > 2,77$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1), karakteristik pribadi (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising.
3. Berdasarkan uji t sebagai berikut:
  - a. Berdasarkan hasil pengujian uji parsial dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising karena ketentuan dari uji parsial antara t hitung  $>$  t tabel dapat terpenuhi dengan baik. Dapat dilihat pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh nilai t hitung  $2,658 > 2,003$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.
  - b. Berdasarkan hasil pengujian uji parsial dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pribadi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising karena ketentuan dari uji parsial antara t hitung  $>$  t tabel tidak dapat terpenuhi dengan baik. Dapat dilihat pengaruh karakteristik pribadi terhadap loyalitas karyawan diperoleh nilai t hitung  $1,214 < 2,003$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial karakteristik pribadi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
  - c. Berdasarkan hasil pengujian uji parsial dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising karena ketentuan dari uji parsial antara t hitung  $>$  t tabel dapat terpenuhi dengan baik. Dapat dilihat pengaruh fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh nilai t hitung  $6,391 > 2,003$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
  - d. Berdasarkan hasil pengujian uji simultan dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising. diketahui bahwa nilai f hitung  $=125,897$  sedangkan nilai f tabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 56$  diperoleh nilai f tabel  $2,77$  dari hasil ini diketahui f hitung  $>$  f tabel yaitu  $125,897 > 2,77$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1), karakteristik pribadi (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ody Lestari Advertising.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adrian (2020) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.
- Alwisol (2019). *Sistematikan Karakteristik Pribadi Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BFEE-Yogyakarta.
- Amanda, A. 2018. "Pengaruh Loyalitas kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan". Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).
- Anik Sunanik (2021). Pengaruh kepribadian karyawan, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap loyalitas karyawan pada Toko Cahaya Glosir Ponorogo.
- Ardiansyah. 2019. "Pengaruh Lingkungan kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru)". Skripsi. Tidak Diterbitkan. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang (2018). *Pengertian Loyalitas Karyawan Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BFEE-Yogyakarta.
- Basori, A. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)". Skripsi. Tidak Diterbitkan. Semarang: Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG).
- Bashaw dan Grand (2019). *Ciri -Ciri Pribadi* Edisi Kedua. Yogyakarta: BFEE-Yogyakarta.
- Chaerudin dkk (2020). *Defenisi Loyalitas Karyawan* Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Chairina (2019). *Teori Loyalitas Karyawan Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BFEE-Yogyakarta.
- Endang Sugiarti dkk. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Cikokol*. ISSN 2621 – 797X.

## **UUD**

- Parhusip A.A, Alamsyah V. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama