

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Analisis Data

Pada bab ini dibahas terkait perolehan melalui pengolahan data dalam penelitian, data tersebut kemudian diolahkan memakai software *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 23 for Windows. Menurut pengumpulan data temuan melalui kuesioner mendapatkan sebanyak 56 responden yang mengisi penelitian ini dengan jumlah 33 pernyataan dari 11 indikator yang didapat dari *Google Form* dengan cara *online* pada karyawan yang bekerja di PT. X.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian memperoleh responden melalui pekerja yang bekerja pada PT. X, dengan jumlah 56 karyawan. Karakteristik Data tersebut dapat dikelompokkan ke dalam sejumlah bagian seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, divisi, dan lama bergabung. Penelitian dijalankan melalui penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan.

Tabel 4.1 *Karakteristik Jenis Kelamin Responden*

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	19	33.93
Perempuan	37	66.07
Total	56	100.0

Menurut Tabel 4.1 menunjukkan responden laki – laki sebesar 33,93% dengan 19 responden dan perempuan sebesar 66,07% dengan 37 responden. Sehingga jumlah responden sebanyak 56 karyawan. Berarti mayoritas pada Perusahaan perkebunan ini adalah perempuan.

Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
18 - 28 tahun	24	42.86
29 – 39 tahun	20	35.71
40 – 50 tahun	10	17.86
>50 tahun	2	3.57
Total	56	100.0

Menurut Tabel 4.2 ditunjukkan sesuai dengan usia, yaitu responden yang memiliki usia 18 – 28 tahun sebesar 42,86 % dengan 24 responden, responden yang memiliki usia 29 – 39 tahun sebesar 35,71% dengan 20 responden, responden yang memiliki usia 40 – 50 tahun sebesar 17,86% dengan 10 responden, sedangkan responden dengan berusia melebihi 50 tahun sebesar 3,57% dengan 2 responden. Sehingga perusahaan ini banyak memperkerjakan karyawan dengan usia produktif sehingga dapat membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk bersaing di pasar luas

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA Sederajat	11	19.64
Diploma (D3)	9	16.07
Sarjana (S1)	34	60.71
Magister (S2)	2	3.57
Total	56	100.0

Menurut Tabel 4.3 ditunjukkan sesuai dengan pendidikan terakhir, yaitu dengan berpendidikan terakhir SMA Sederajat dengan angka 19,64% dengan 11 responden, responden dengan kepemilikan pendidikan terakhir D3 dengan angka 16,07% dengan 9 responden. responden dengan kepemilikan pendidikan terakhir S1 dengan angka 60,71% dengan 34 responden, sedangkan responden dengan kepemilikan pendidikan terakhir S2 dengan angka 3,57% dengan 2 responden. Dengan mayoritas S1, maka perusahaan ini dapat membuat atau menciptakan inovasi yang tinggi.

Tabel 4.4 *Karakteristik Divisi Responden*

Divisi	Frekuensi	Persentase
Sekretaris	2	3,57
Administrasi	6	10,71
Source Sales Supply	2	3,57
Quality Assurance	2	3,57
HRD	4	7,14
Finance	11	19,64
Accounting	3	5,36
Sales & Marketing	8	14,29
Front Office	2	3,57
Operasional	6	10,71
Security	2	3,57
Pekerja	8	14,29
Total	56	100,0

Menurut Tabel 4.4 ditunjukkan responden menempati divisi sekretaris sebesar 3,57% dengan 2 responden, divisi administrasi sebesar 10,71% dengan 6 responden, divisi Source Sales Supply sebesar 3,57% dengan 2 responden, divisi Quality Assurance sebesar 3,57% dengan 2 responden, divisi HRD sebesar 7,14% dengan 4 responden, divisi Finance sebesar 19,64% dengan 11 responden, divisi Accounting sebesar 5,36% dengan 3 responden, divisi Sales & Marketing sebesar 14,29% dengan 8 responden, divisi front office sebesar 3,57% dengan 2 responden, divisi operasional sebesar 10,71% dengan 6 responden, Security sebesar 3,57% dengan 2 responden, dan pekerja sebesar 14,29% dengan 8 responden.

Tabel 4.5 *Karakteristik Lama Bergabung diperusahaan*

Lama Bergabung	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	7	12,5
1 – 5 tahun	29	51.79
6 – 10 tahun	17	30.36
>10 tahun	3	5.36
Total	56	100.0

Menurut Tabel 4.5 menunjukkan responden mempunyai lama bergabung < 1 tahun dengan angka 12,5% berjumlah 7 responden, responden mempunyai lama bergabung 1 – 5 tahun dengan angka 51,79% berjumlah 29 responden, responden mempunyai lama bergabung 6 – 10 tahun dengan angka 30,36% dengan 17 responden, dan masa bergabung >10 tahun sebesar 5,36% dengan 3 responden. Berdasarkan hasil tersebut yang termasuk loyal adalah yang bekerja selama 5 tahun, maka dapat disimpulkan bahwa ada 20 karyawan yang loyal terhadap perusahaan.

4.1.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimanfaatkan dalam upaya memberi cerminan dari karakteristik dalam data penelitian dengan dasar jawaban responden. Uji tersebut mencakup nilai maksimal, minimal, rata-rata, dan standar deviasi.

4.1.2.1 Variabel Komunikasi Kerja

Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Komunikasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	56	1	5	4.25	.858
KK2	56	2	5	4.32	.789
KK3	56	1	5	4.18	.789
KK4	56	1	5	4.12	.896
KK5	56	1	5	3.70	1.127
KK6	56	1	5	4.29	.868
KK7	56	1	5	4.29	.868
KK8	56	2	5	4.36	.749
KK9	56	1	5	4.30	.807
KK10	56	1	5	3.96	.914
KK11	56	1	5	3.73	.904
KK12	56	1	5	3.57	1.076
Valid N (listwise)	56				

Menurut tabel 4.6 responden dalam variabel komunikasi kerja mempunyai angka mean paling tinggi bagi pernyataan ke-8 dengan angka 4,36 adalah saya memiliki pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yang saya miliki. Dengan angka mean terendah bagi pernyataan ke-12 dengan angka 3,57 adalah saya merasa didengar dan dihargai dalam berkomunikasi. Hal tersebut bermakna bahwa komunikasi kerja yang terjadi di perusahaan baik.

4.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK1	56	1	5	4.05	.961
LK2	56	2	5	4.07	.783
LK3	56	1	5	4.11	.846
LK4	56	1	5	4.05	.883
LK5	56	1	5	4.02	.820
LK6	56	1	5	3.93	.871
LK7	56	2	5	4.11	.867
LK8	56	2	5	3.82	.936
LK9	56	1	5	3.98	.963
Valid N (listwise)	56				

Menurut tabel 4.7 responden dalam variabel lingkungan kerja mempunyai mean paling tinggi bagi pernyataan ke-3 dan ke-7 dengan angka 4,11 adalah saya merasa nyaman dan mendapatkan dukungan dari orang - orang dalam area bekerja dan fasilitas di tempat kerja saya bersih serta terawat. Didapatnya angka mean terendah bagi pernyataan ke-8 dengan angka 3,82, adalah saya menerima tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini berarti lingkungan kerja yang tercipta di perusahaan mampu membuat karyawan merasakan keamanan, kenyamanan, serta mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan.

4.1.2.3 Variabel Loyalitas Karyawan

Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Loyalitas Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
L1	56	1	5	4.00	.991
L2	56	1	5	4.09	.900
L3	56	1	5	3.79	.986
L4	56	1	5	4.43	.710
L5	56	1	5	4.29	.756
L6	56	1	5	4.30	.784
L7	56	1	5	3.57	.988
L8	56	1	5	4.18	.811
L9	56	1	5	4.20	.818
L10	56	1	5	4.43	.783
L11	56	1	5	4.43	.759
L12	56	1	5	4.57	.759
Valid N (listwise)	56				

Menurut tabel 4.8 responden bagi variabel loyalitas karyawan mempunyai mean paling tinggi bagi pernyataan ke-12 dengan angka 4,57 adalah saya selalu menghormati privasi orang lain. Dengan nilai mean terendah ke-7 sebesar 3,57 yaitu saya akan terus bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang. Nilai mean menunjukkan angka rata – rata 4, yang berarti bahwa loyalitas karyawan di perusahaan ini sudah baik.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan seluruh data sampel sebanyak 56 karyawan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan *google form*. Adapun dapat dilihat juga menggunakan *R tabel*. Penelitian dapat dikatakan valid jika r hitung

> r tabel. Dengan data penelitian sebanyak 56 responden, maka $n = 56$ berarti $df = 56 - 2 = 54$ dengan nilai sig 0,05 maka didapatkan nilai *R tabel* 0,221

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja (X₁)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
KK1	0,831	0,221	Valid
KK2	0,737	0,221	Valid
KK3	0,845	0,221	Valid
KK4	0,810	0,221	Valid
KK5	0,350	0,221	Valid
KK6	0,837	0,221	Valid
KK7	0,860	0,221	Valid
KK8	0,836	0,221	Valid
KK9	0,888	0,221	Valid
KK10	0,721	0,221	Valid
KK11	0,530	0,221	Valid
KK12	0,401	0,221	Valid

Maka Variabel Independen ini valid dalam seriap pernyataan yang berarti valid yang berarti instrumen yang sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi dengan kata lain artinya pernyataan yang terdapat pada variabel tersebut disesuaikan bersama kenyataan telah terjadi.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
LK1	0,702	0,221	Valid
LK2	0,729	0,221	Valid
LK3	0,614	0,221	Valid
LK4	0,782	0,221	Valid
LK5	0,717	0,221	Valid
LK6	0,775	0,221	Valid
LK7	0,802	0,221	Valid
LK8	0,683	0,221	Valid
LK9	0,758	0,221	Valid

Maka Variabel Independen ini valid dalam seriap pernyataan yang berarti valid yang berarti instrumen yang sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi dengan kata lain artinya pernyataan yang terdapat pada variabel tersebut disesuaikan bersama kenyataan telah terjadi.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
L1	0,666	0,221	Valid
L2	0,776	0,221	Valid
L3	0,653	0,221	Valid
L4	0,745	0,221	Valid
L5	0,770	0,221	Valid
L6	0,769	0,221	Valid
L7	0,564	0,221	Valid
L8	0,839	0,221	Valid
L9	0,766	0,221	Valid
L10	0,842	0,221	Valid
L11	0,821	0,221	Valid
L12	0,858	0,221	Valid

Maka Variabel dependen ini valid dalam seriap pernyataan yang berarti valid yang berarti instrumen yang sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi

dengan kata lain artinya pernyataan yang terdapat pada variabel tersebut sesuai dengan kenyataan yang terjadi.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian bagi penelitian menggunakan keseluruhan data sampel dengan jumlah 56 karyawan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan *google form*. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel ketika angka *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sesuai angka diperoleh didapatkan penggunaan software SPSS sehingga mampu dinyatakan bahwa data penelitian ini reliabel.

4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Kerja (X₁)

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	12

Berdasarkan tabel diatas, pada pengujian reliabilitas didapatkan angka *Cronbach's Alpha* pada variabel komunikasi kerja 0,904 dengan 12 item pernyataan yang berarti nilai tersebut >0,60 maka dapat dikatakan instrumen komunikasi kerja reliabel. Yang artinya bahwa semua komponen atau butir pernyataan pada variabel ini konsisten dan bersifat akurasi yang artinya nilai yang diperoleh sudah mendekati nilai yang sebenarnya

4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	9

Berdasarkan tabel diatas, pada uji reliabilitas didapatkan angka *Cronbach's Alpha* bagi variabel lingkungan kerja 0,889 dengan 9 item pernyataan yang berarti angka yang $> 0,60$ bisa dikatakan instrumen lingkungan kerja reliabel. Yang artinya bahwa semua komponen atau butir pernyataan pada variabel ini konsisten dan bersifat akurasi yang artinya nilai yang diperoleh sudah mendekati nilai yang sebenarnya.

4.1.4.3 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	12

Berdasarkan tabel diatas, pada pengujian reliabilitas didapatkan angka *Cronbach's Alpha* bagi variabel loyalitas karyawan 0,926 dengan 12 item pernyataan yang berarti nilai tersebut $> 0,60$ mampu dikatakan instrumen loyalitas karyawan reliabel. Yang artinya bahwa semua komponen atau butir pernyataan pada variabel ini konsisten dan bersifat akurasi yang artinya nilai yang diperoleh sudah mendekati nilai yang sebenarnya

4.1.5 Hasil Uji asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78569038
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.099
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan perolehan angka kolmogrov-smirnov dengan angka 0,065 berarti angka tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti data tersebut berdistribusi normal. Dengan arti adalah data yang diambil berkumpul di rata – rata.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini berguna dalam mencari data pada penelitian dengan tujuan dalam mencari tiap variabel independen mempunyai relasi linier atau kolerasi bersama variabel independen lainnya. Pengujian bisa dilihat melalui nilai tolerance harus lebih besar dari $> 0,10$ atau dapat pula diketahui melalui angka VIF jika nilainya $< 10,00$ maka tidak terjadi multikonieritas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KK	.435	2.298
	LK	.435	2.298

a. Dependent Variable: L

Berdasarkan hasil pada tabel menunjukkan angka *tolerance* bagi kedua variabel dengan angka 0,435 nilai tersebut sudah melebihi angka 0,10 serta nilai VIF untuk tiap variabel mempunyai angka 2,298 nilai tersebut tidak melebihi nilai 10. Sehingga mampu disampaikan data terbebas dari

multikolinieritas. Yang berarti estimasi koefisien di penelitian tersebut lebih akurat dan dapat di andalkan.

4.1.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji ini berguna dalam mencari didapati atau tidaknya kesamaan dalam model regresi antar tiap pengamatan. Hasil uji ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikan $>0,05$. Uji ini menggunakan uji park, pengujian ini dapat dikatakan tidak terkena uji heterokedastisitas jika angka sig di atas $0,05$. Sehingga bisa disampaikan pengujian analisis statistik telah dilakukan dianggap sah.

Tabel 4.17 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.012	1.989		2.018	.050
	KK	-.120	.066	-.437	-1.834	.074
	LK	.107	.088	.288	1.207	.234

a. Dependent Variable: Ln_Res

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat disimpulkan :

- Variabel Komunikasi Kerja (X_1) mempunyai angka sig. 0,074 angka tersebut melebihi angka 0,05 sehingga bisa disampaikan tidak terdapatnya tanda heterokedastisitas pada variabel komunikasi kerja
- Variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai angka sig. 0,234 angka tersebut melebihi angka 0,05 sehingga bisa disampaikan tidak terdapatnya tanda heterokedastisitas pada variabel lingkungan kerja.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis linear berganda dipergunakan dalam mencari variabel bebas dengan variabel terikat melalui angka Prob. $< 0,05$ dengan ditunjukkan angka signifikan sebagai uji kelayakan model regresi penelitian. Dalam penelitian pengukuran pengaruh variabel Komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.457	4.556		2.734	.008
KK	.129	.133	.129	.972	.336
LK	.870	.172	.670	5.050	.000

a. Dependent Variable: L

Berdasarkan tabel menghasilkan persamaan regresi yang dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X^1 + \beta_2 X^2$$

$$Y = 12.457 + 0,129 X^1 + 0,870 X^2$$

Bahwa Komunikasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap Loyalitas karyawan sebesar 12.9%, dengan lingkungan kerja dapat berpengaruh senayak 87% sehingga dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan ini dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap loyalitas karyawan jika dibandingkan komunikasi kerja.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berguna dalam mencari kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika satu variabel tidak berkemampuan dalam mmeberikan kontribusi, bisa dilakukan pertimbangan bahwa variabel tersebut akan terus dipergunakan pada acuan penelitian.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.579	4.875

a. Predictors: (Constant), LK, KK

b. Dependent Variable: L

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* dengan angka 0,579, berartikan variabel Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja menyalurkan kontribusi dengan angka 57,9% terhadap Loyalitas Karyawan. Sementara tersisa yaitu 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.1.7.2 Hasil Uji F (Anova)

Uji ini berguna dalam mencari layaknya model acuan analisis regresi linear berganda, di mana dipertanyakan terdapat atau tidaknya variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersamaan pada penelitian.

Tabel 4.20 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1847.326	2	923.663	38.863	.000 ^b
	Residual	1259.656	53	23.767		
	Total	3106.982	55			

a. Dependent Variable: L

b. Predictors: (Constant), LK, KK

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,00 di bawah angka 0,05 sehingga variabel Komunikasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dengan cara bersamaan dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan, berarti model penelitian dianggap memiliki kelayakan dengan sebab tiap variabel bebas bisa memprediksikan variabel terikat. Nilai f hitung $>$ f table, sehingga mengikuti dasar dari putusan pada pengujian f maka diangkat kesimpulan tertolak H_0 dan diterimanya H_a . Sesuai penjelasan, dapat disampaikan komunikasi kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan dapat berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

4.1.7.3 Hasil Uji T(Parsial)

Uji hipotesis secara parsial memiliki kegunaan dalam mencari pengaruhnya pada tiap variabel secara terpisah.

Tabel 4.20 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1847.326	2	923.663	38.863	.000 ^b
	Residual	1259.656	53	23.767		
	Total	3106.982	55			

a. Dependent Variable: L

b. Predictors: (Constant), LK, KK

- a. Uji T pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan
Menurut tabel, nilai sig yang didapat bagi variabel komunikasi kerja dengan angka $0,336 > 0,05$, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan sehingga mampu diambil kesimpulan hipotesis ditolak atau tidak didapati pengaruh antara komunikasi kerja dengan loyalitas karyawan.
- b. Uji T pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan
Menurut tabel, nilai sig yang didapat bagi variabel lingkungan kerja dengan angka $0,00 < 0,05$, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan sehingga mampu diambil kesimpulan hipotesis diterima didapati pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

4.1.7.4 Hasil Uji Sumbangan Efektif (SE) dan Uji Sumbangan Relatif (SR)

Ketika menguji tingkat peran pengaruh diberikan tiap variabel yaitu komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan, maupun variabel lingkungan

kerja terhadap loyalitas karyawan maka diperlukan penghitungan besaran SE dan SR yang didapat melalui angka koefisien regresi, koefisien korelasi serta R square didapat melalui output analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.21 Hasil Uji Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	R _{square}	SE	SR
Komunikasi Kerja (X ₁)	0,129	0,632	0,595	8,1%	13,6%
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,670	0,766		51,3%	86,13%

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa :

1. Komunikasi kerja (X₁) terhadap Loyalitas karyawan (Y) memberikan sumbangan efektif berangka 8,1%, dengan sumbangan relatif sebesar 13,6%
2. Lingkungan kerja (X₂) terhadap Loyalitas karyawan (Y) memberikan sumbangan efektif berangka 51,3% dengan sumbangan relatif sebesar 86,13%

4.2 Pembahasan

Menurut uji pengolahan data yang sudah dijalankan memakai software SPSS, didapatkan perolehan data atas rumusan permasalahan yang telah ditetapkan lebih dahulu dengan penjelasan, yaitu :

4.2.2 Pengaruh komunikasi kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Menurut perolehan uji hipotesis pertama, ditemukan tidak ada bukti yang mendukung terdapatnya pengaruh positif antara komunikasi kerja dan loyalitas karyawan di PT X. Bahkan, beberapa data menyampaikan komunikasi kerja mungkin mempunyai pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Pernyataan tersebut mengindikasikan terbentuknya komunikasi bagi rekan bekerja tidak selalu meningkatkan kemampuan karyawan untuk berinteraksi secara efektif, dan bahkan dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman.

Pengetahuan, keterampilan, sikap, serta media komunikasi yang disediakan oleh PT X tampaknya tidak memberikan kontribusi yang memadai dalam menciptakan lingkungan komunikasi yang baik di perusahaan tersebut. Dengan demikian, perusahaan diharapkan selalu aktif dalam penciptaan kondisi dengan mendukung komunikasi yang efektif di antara karyawan. Langkah-langkah ini dapat mencakup penyediaan alat komunikasi yang mudah digunakan dan efisien, serta mempromosikan budaya kerja yang mendorong interaksi terbuka dan saling mendukung di antara rekan kerja.

Upaya perusahaan untuk memperbaiki komunikasi kerja tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan, tetapi juga akan membantu membangun hubungan yang lebih solid dan harmonis di tempat kerja. Dengan meningkatkan komunikasi internal, perusahaan dapat mengurangi risiko terjadinya kesalahpahaman dan konflik, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan komunikasi kerja yang efektif akan membawa keuntungan berjangka panjang untuk tiap pihak terlibat.

4.2.3 Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan perolehan pengujian hipotesis kedua, ditemukan terdapatnya pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan di PT X. Lingkungan kerja di sini adalah cakupan dari keadaan bekerja, relasi bersama teman bekerja, serta ketersediaan alat bekerja disediakan perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja optimal mampu mewujudkan perasaan kenyamanan bagi pegawai, di mana pada gilirannya mengurangi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Melalui perolehan penelitian mampu diambil kesimpulan hipotesis kedua diterima, mengindikasikan lingkungan kerja mempunyai dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Faktor-faktor seperti keadaan bekerja secara memuaskan, relasi yang baik bersama teman bekerja, serta fasilitas memadai di tempat bekerja, semuanya berperan penting dalam membangun ikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Terimplikasi melalui temuan disebutkan pentingnya perusahaan dalam selalu memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Langkah-langkah seperti memperbaiki budaya perusahaan, menyediakan fasilitas yang memadai, serta mempromosikan kolaborasi dan dukungan di antara karyawan dapat membantu meningkatkan tingkat loyalitas dan retensi karyawan. Dengan demikian, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif bukan hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga akan berdampak positif terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan.