

Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 2 No. 1, 2023, Hal. 33 - 43

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

ANALISIS PENGARUH KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN UMKM DI KOTA BAUBAU

Siti Maulidya¹, Dewi Susita², Agung Wahyu Handaru³

Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, Kota Jakarta Timur

Abstrak

Analisis pengaruh Kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 178 Karyawan UMKM di Kota Baubau. Teknik sampel adalah sensus sampling dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menemukan bahwa (1) Kerjasama tim secara langsung berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau, (2) lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau. (3) kerjasama tim dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau sebesar 23,1% dan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci:

Kerjasama Tim, Lingkungan kerja, Loyalitas karyawan, UMKM.

Abstract

Analysis the influence of teamwork and work environment on the employee's loyalty of MSMEs in Baubau City. The analytical method uses multiple linear regression analysis. This study aims to determine whether teamwork and work environment affect employee loyalty. The number of samples in this study were 178 MSME employees in Baubau City. The sampling technique is Sensus Sampling and data is collected using a questionnaire. The analysis technique used is descriptive analysis. The results of the study found that (1) Teamwork has a positive effect on the loyalty of MSME employees in Baubau City, (2) the work environment has a positive effect on MSME employee loyalty in Baubau City. (3) teamwork and work environment have a positive effect on the loyalty of MSME employees in Baubau City 23.1% and the remaining 76.1% are influenced by other variables.

Keywords:

Teamwork, work environment, employee loyalty, MSMEs.

Jl. Pemuda Asli 1, Rawamangun, Jakarta Timur
Universitas Negeri Jakarta Jl. Rawamangun Muka Raya No. 11. Kecamatan Pulo Gadung. Kota Jakarta Timur. 13220.
E-mail: sitimaulidya1506@gmail.com

Pendahuluan

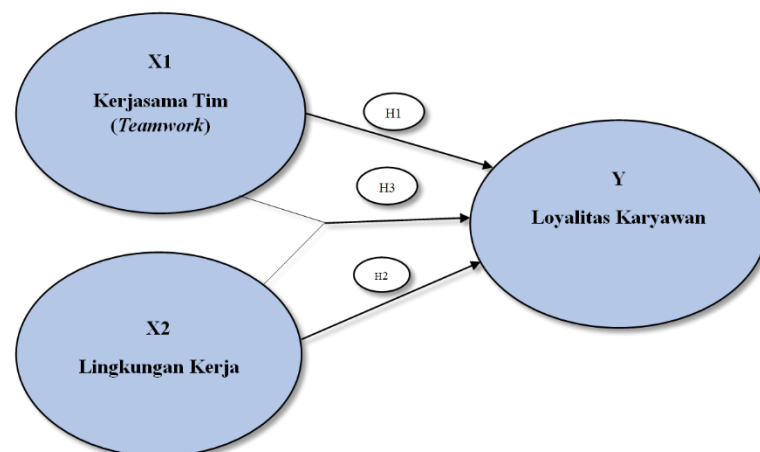
Usaha mikro kecil menengah (UMKM) berperan besar dalam kemajuan perekonomian di Indonesia. Berdasarkan data yang disajikan dalam halaman web kementerian koperasi dan UKM, Unit UMKM di Indonesia mendominasi sebesar 99,99% yakni sebanyak 64.234.083 unit usaha. Sedangkan pada sisanya sebesar 0,01% yakni sebanyak 5.550 unit usaha dikategorikan sebagai usaha besar. UMKM juga berperan dalam penyerapan tenaga kerja sebesar 96,9% dengan total lapangan kerja sebesar 99,9% (Kemenkop-UKM, 2022). Pelaku UMKM harus memiliki manajemen sumber daya yang baik dari segi keuangan, pemasaran maupun sumber daya manusia. Ketiga sumber daya tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan, khususnya dalam bidang SDM. Proses manajemen SDM dipengaruhi loyalitas, karyawan memiliki loyalitas tinggi dianggap sebagai aset organisasi yang sangat berharga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja organisasi, produktivitas, pengurangan biaya, dan profitabilitas yang mengarah ke organisasi secara keseluruhan sukses (Adeline, 2022; Meyer, 2018; Putra, 2019). Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat diukur dari turnover intention pada perusahaan tersebut (Adeline, 2022). Fenomena yang terjadi pada beberapa UMKM di kota baubau adalah terfokus pada mengganti dan atau mengisi kekosongan karyawan sehingga menimbulkan turnover intention yang cukup tinggi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Kerjasama tim. Kerja sama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan (Susanti, 2021; Setiawan, 2018; Susanto; 2022)

Permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim pada karyawan UMKM di Kota Baubau yaitu kurangnya interaksi di dalam kelompok, sering terjadinya perbedaan pendapat, serta adanya ketidak kompakkan Kerjasama. Kurangnya kerjasama yang dilakukan karyawan membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang di harapkan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas adalah lingkungan kerja. Penelitian menyebutkan bahwa Arah positif menunjukkan ketika kualitas lingkungan kerja meningkat, loyalitas karyawan tumbuh (Asriandi et al, 2018; Larastrini & Adnyani, 2019; Rohimah, 2018). Terdapat berbagai permasalahan lingkungan kerja pada UMKM baik secara fisik seperti, keterbatasan ruang kerja, fasilitas kerja dan sarana angkut. Secara non fisik yaitu kurangnya Kerjasama yang baik antar karyawan sehingga menimbulkan kesalahan dalam pekerjaan.

Robbins dan Judge (2018) karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi pula karena karyawan tersebut bersedia untuk bekerja melebihi kondisi biasanya, bersedia untuk menerima berbagai tugas yang diberikan, setia terhadap perusahaan dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan sehingga dapat berperan secara aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, selain itu dengan memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi maka juga akan berdampak baik bagi kelangsungan perusahaan. Menurut Colquitt et al. (2015), Loyalitas adalah tanggapan membangun dengan pasif yang mempertahankan dukungan publik untuk situasi saat diri pribadi berharap untuk perbaikan. Loyalitas kerja tercermin dari sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi, dan jujur dalam bekerja. Karyawan yang loyal adalah karyawan yang peduli pada organisasi dan bekerja keras. karyawan yang loyal kepada organisasi cenderung melakukan lebih banyak usaha dalam pekerjaan yang dilakukan (Jansson dan Wiklund, 2019) Indikator loyalitas karyawan Menurut Sutanto dan Perdana (2016) menyebutkan empat indikator yang terdapat pada loyalitas karyawan, diantaranya: kepatuhan, bertanggung jawab, dedikasi dan integritas. Berdasarkan penjelasan para ahli terkait loyalitas karyawan yang telah diuraikan disintesis bahwa bahwa loyalitas karyawan adalah suatu dorongan yang dimiliki karyawan mempertahankan keberadaannya dan senantiasa berkontribusi pada sebuah Perusahaan. Dalam penelitian ini loyalitas dapat dilihat melalui indikator kepatuhan, bertanggung jawab, dedikasi dan integritas.

Robbins (2018) mendefinisikan kelompok kerja adalah sekelompok pegawai yang berinteraksi satu sama lain terutama untuk berbagi informasi dan mengambil keputusan yang membantu anggota individu dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan tim kerja adalah sekelompok pegawai yang upaya individu menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu. Sedangkan menurut Santoso dan Auromiqo (2020) Teamwork merupakan faktor terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi. Keberhasilan teamwork diraih ketika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan selalu konsentrasi pada perbedaan pandangan dan kemampuan serta keahlian dengan tujuan mengatasi masalah dan tantangan yang muncul secara cepat. Xyrichis, dan Ream (2008) menyatakan kerjasama tim adalah kerja yang dilakukan oleh sekelompok orang yang mempunyai keahlian individu, yang bertanggung jawab untuk membuat keputusan individu, yang mempunyai tujuan bersama dan yang bertemu bersama untuk mengkomunikasikan, berbagi dan mengkonsolidasikan pengetahuan yang menjadi dasar pembuatan rencana masa depan. Kerjasama tim dilihat melalui 3 dimensi yaitu dimensi kebersamaan dengan indikator tujuan yang sama, antusiasme dan komunikasi efektif. Dimensi kekompakkan dengan indikator saling ketergantungan tugas dan ketergantungan hasil, serta dimensi bakat dan keterampilan dengan indikator keahlian yang dimiliki anggota kelompok (Hidayat et al, 2019; West, 2010; Huszczo, 1990). Berdasarkan penjelasan para ahli terkait kerjasama tim (*teamwork*) yang telah diuraikan dapat disintesis bahwa Kerjasama tim (*teamwork*) adalah sekelompok individu yang bekerja sama dalam mencapai satu tujuan tertentu demi kelancaran keberlangsungan organisasi.

Robbins dan Coulter (2016) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam bekerja. Sebagaimana yang telah di ungkapkan oleh Sedarmayanti (2018) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di tunjang dengan lingkungan kerja yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Siagian (2014) mrngungkapkan Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dilihat beberapa indikator yakni; bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas kerja, dan ketersediaan sarana angkut. Sedangkan pada dimensi lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari beberapa indikator yakni; hubungan atasan dengan karyawan dan hubungan antar rekan kerja. Berdasarkan para ahli, disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi keberlangsungan aktifitas pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan masalah serta landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya hipotesis penelitian ini dapat diajukan sebagai berikut; H_1 : Kerjasama Tim (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y); H_2 : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). H_3 : Kerjasama tim (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan UMKM di kota Baubau, (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan UMKM di kota Baubau dan (3) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan UMKM di kota Baubau.

Metode

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Tujuan dari penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini adalah menjelaskan hubungan antarvariabel. Sedangkan metode dalam penelitian ini yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM di Kota Baubau yang bergerak pada sektor kuliner yang tersebar pada 24 Unit UMKM dengan total karyawan sejumlah 178 orang. Metode sampling jenuh atau *sensus sampling* digunakan sebagai metode penetapan sampel yang berguna ketika sejumlah penuh anggota dari jumlah populasi akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F serta koefisien determinasi (R^2) dengan memakai dukungan program SPSS versi 29.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan melihat nilai *asympt. Sig (2-tailed)*. Jika nilai *asympt. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas, menunjukkan hasil signifikansi yang diperoleh $0,200 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya Multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas model regresi yaitu mempunyai angka tolerance $>0,10$ atau mempunyai nilai VIF < 5 . Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa koefisien tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 5. Dengan demikian mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas dari model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Pada uji ini menggunakan metode uji Spearman's Rho dengan mengkloerasikan antara nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen

menggunakan SPSS ver 29 dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Kerjasama Tim	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kerjasama Tim (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.500**	-.094
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	.213
		N	178	178	178
	Lingkungan Kerja (X2)	Correlation Coefficient	.500**	1.000	-.008
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	.914
		N	178	178	178
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.094	-.008	1.000
		Sig. (2-tailed)	.213	.914	.
		N	178	178	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.719	1.914		7.690	<.001
	Kerjasama Tim (X1)	.126	.052	.195	2.410	<.001
	Lingkungan Kerja (X2)	.213	.050	.341	4.219	<.001

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,719 + 0,126X_1 + 0,213X_2 + e$$

Dari model persamaan tersebut, nilai konstanta yang didapatkan yaitu 14,719 yang berarti angka tersebut menunjukkan jika variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kerjasama tim dan lingkungan kerja memiliki konstanta atau $X=0$, maka kepuasan kerja guru memiliki nilai sebesar 14,719. Koefisien regresi yang didapatkan pada variabel kerjasama tim adalah 0,126. Hal ini menunjukkan bahwa, jika variabel kerjasama tim (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel loyalitas karyawan (Y) akan memiliki peningkatan sebesar 0,126 dan variabel kerjasama tim akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, koefisien regresi yang didapat pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,213. Hal tersebut menunjukkan jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel loyalitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,213 dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji T

Bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel bebas (Kerjasama tim dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan) secara parsial. Selanjutnya hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.719	1.914		7.690	<.001
	Kerjasama Tim (X1)	.126	.052	.195	2.410	<.001
	Lingkungan Kerja (X2)	.213	.050	.341	4.219	<.001
a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)						

Sumber: data diolah oleh peneliti (2023)

Tabel 3 menunjukkan variabel kerjasama tim memiliki nilai t_{hitung} 2,410. selanjutnya nilai t_{hitung} harus dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} didapat dengan cara, $t_{tabel} = t(a/2 : n-k-1)$ dengan $a = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $178-2-1 = 175$, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Perhitungan tersebut menghasilkan nilai t_{tabel} sebesar 1.974. selanjutnya, dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,410 > 1.979$. berdasarkan hasil uji t, mengindikasikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan loyalitas karyawan. Maka dengan demikian, H_1 diterima. variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,219. selanjutnya nilai t_{hitung} harus dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} didapat dengan cara, $t_{tabel} = t(a/2 : n-$

k-1) dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $178-2-1 = 175$, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Perhitungan tersebut menghasilkan nilai t_{tabel} sebesar 1,974. Selanjutnya, dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,219 > 1,974$. serta nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,001 < 0,005$. Berdasarkan hasil uji t, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Maka dengan demikian, H2 diterima.

Uji F

Bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi variabel independen. Untuk menguji pengaruh perubahan variabel terikat secara simultan, dilihat dari nilai significance f dibandingkan dengan taraf nyata (α) yang digunakan sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.343	2	155.671	26.298	<.001^b
	Residual	1035.921	175	5.920		
	Total	1347.264	177			
a. Dependent Variable: Loyalitas						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim						

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Tabel 4 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 26,298, kemudian nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan cara $F(k : n-k)$, dengan k adalah jumlah variabel bebas dalam penelitian dan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $178-2 = 176$, dengan n merupakan jumlah sampel penelitian. Berdasarkan perhitungan didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,05. Selanjutnya, pada tabel diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $26,298 > 3,05$. Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.14, maka nilai signifikansi F adalah sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig. } F < \alpha$) yang berarti variabel bebas yaitu kerjasama tim (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikansi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y). Maka demikian H3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi variasi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel bebasnya. Berikut hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.481 ^a	.231	.222	2.433
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim				

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 5, besarnya nilai R square adalah sebesar 0,231 yang artinya sebesar 23,1% variasi loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kerjasama tim dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap loyalitas karyawan

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil uji t, kerjasama tim memiliki nilai t_{hitung} 2,410. Lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,974 ($2,410 > 1,974$). Serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa kerjasama tim secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan Koefisien regresi yang didapatkan pada variabel kerjasama tim adalah 0,126. Variabel kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kerjasama yang dimiliki karyawan UMKM di Kota Baubau, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan tersebut. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat kerjasama yang dimiliki karyawan UMKM di Kota Baubau, maka akan semakin rendah pula tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja Terhadap loyalitas karyawan

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t, dengan memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,219 > 1,974$ serta nilai signifikansi variabel variabel lingkungan kerja $0,001 < 0,005$. Berdasarkan hasil uji t, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja, maka akan semakin rendah tingkat loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau.

Pengaruh Kerjasama Tim dan lingkungan kerja Terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan penelitian ini, hasil dari analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 26,298, yang mana lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,05. ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $26,298 > 3,05$). Selanjutnya, nilai signifikansi didapat lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan penelitian Kerjasama tim dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau.

Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian dan analisis data pada penelitian, kesimpulan terkait “Analisis Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau” sebagai berikut:

1. Kerjasama tim secara positif dan signifikan berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau. Artinya, semakin tinggi tingkat kerjasama yang dimiliki karyawan UMKM di Kota Baubau, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan tersebut.
2. Lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau. Artinya, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau.
3. Kerjasama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan UMKM di Kota Baubau.

Daftar Referensi

- Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42-63.
- Adiwibowo, A. Suyunus. 2012. “Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya”. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.2, No.1.
- Ajala, E. M. (2012). The Influence Of Workplace Environment On Workers’ Welfare, Performance And Productivity. *The African Symposium*, 12(141), 342-323.
- Agus, et al. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2).
- Arisandi, Wan Desi, 2012. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah.
- Asriandi, Umar Gani, M., & Hasbi, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jemma*, 1(2), 1-13.
- Ayudia, et al. (2015). Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam. *Jurnal Psikologi Konseling*, 7(1).
- Colquitt. Jason. A, Lepine. Jeffery. A dan Wesson. Michael. J. 2015. *Organizational Behavior*, 4th ed, McGraw – Hill Education, United States of America.
- Daulay, I. N., Hendriani, S., & Maineldi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu (Doctoral dissertation, Riau University).
- Dessler, Gary (2017), *Human Resource Management*, Edisi 15, Global Edition, England: Pearson Education.
- Enjel, S. (2019). Peran Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus: Agen Kelapa Sawit di Desa Sungai Badak Kecamatan Mesuji) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal : Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 81-95.
- Griffin M.A., Patterson M.G. & West M.A. (2001) Job satisfaction and teamwork. *Journal of Organisational Behaviour* 22, 537-550.
- Hackman J.R. (1987) The Design of Work Teams. In *Handbook of*

- Organizational Behavior (Lorsch L., ed.), Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, pp. 315–342.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232-242.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
- Heywood J.S. & Jirjahn U. (2004) Teams, teamwork and absence. *The Scandinavian Journal of Economics* 106(4), 765–782.
- Hidayat, I. & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3tv (MNCTV, GTV, DAN RCTI). *Jurnal Jurima*, 2(3), 68–78. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JURIMA>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84– 98
- Hogg, M. A. (2006) Social Identity Theory. In: Burke, P. J. eds. Contemporary social psychological theories. Stanford: Stanford University Press. Pp. 111-136.
- Huszczo, G. (1990). Training for Team Building. *Training and Development Journal*, 37-43.
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkal pinang*, 5(1), 64–83.
- Jansson, S., dan Wiklund F. (2019). “Employee Loyalty and The Factors Affecting It: A Qualitative Study Comparing People with Different Working Experience on Their View of Employee Loyalty”. Master Thesis, Umea School of Business.
- Janasz, D. (2007). Interpersonal skills in organisation. Tata McGraw-Hill Education
- Johan, Beny. (2016) “Analisis Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Pusat Kebudayaan Dan Olahraga Wayhalim Kota Bandar Lampung”. Skripsi Program Ekonomi Universitas Lampung.
- Kaswan, M. (2017). Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. *Psikologi Industri & Organisasi*, 192–238
- Khuong, MN., Tien, B.D. (2013), Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction - A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *Internasional Journal of Current Research An Academic Review*, 1 no. 4(2347–3215), 81–95.
- Kemenkop-UKM. (2022). *KUMKM Dalam Angka - Gambaran umum UMKM Indonesia*. Kemenkopukm.Go.Id. <https://kemenkopukm.go.id/kumkm-dalam-angka/?type=indikator-umkm&sub=0> (Diakses tgl. 5 maret 2023)
- Kesler, S.R., Spector, P.E., Borman, W.C., Nelson, C.E., Bandelli, A.C., & Penner, L.M. (2010). Re-Examining Machiavelli: A three dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of applied social psychology*, (8)40, 1868-1896
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674–3699. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Lee, Y.J., Lee, C., & Ling, C.L. (2014). The impact of employee loyalty and organizational citizenship behavior on organizational performance: a case of Taiwan-Listed Family Business. *International journal of information technology and business management*, (41)1, 8-25
- Meyer, A. &. (2012). Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application). *London: Sage Publication*.
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. *Journal of Health management*, 17(3), 263-273.
- LI, C. (2020). Research On Employee Loyalty Issues And Influencing Factors In Private Enterprises—A Case Study Of Shengyuan Communication (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation, Siam University).
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5), 35–46
- Preko, A., dan Adjetej, J. (2013). "A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in Ghana". *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 4(2).
- Pulungan, Z. kholis, & Andika, R. (2022). Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi. *SIASAT*, 7(2), 99–112. <https://doi.org/10.33258/siasat.v7i2.114>
- Purba, B. K., & Andri, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dankompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, vol.8(ISSN: 2302-8912), 7746–7774.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, *Erlangga*, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: *Salemba Empat*.
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1, 101–112.
- Roseman, E. (2008). Managing turnover: A positive approach. NewYork: *Amacom*.
- Salas E., Burke C.S. & Cannon-Bower J.A. (2000) Teamwork: emerging principles. *International Journal of Management Reviews* 2(4), 339–356.
- Santoso, D., & Auromiqo, C. (2020). Analisis Teamwork Dan Time Pressure Terhadap Affective Commitment Yang Berdampak Pada Kinerja Auditor BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. 1, 39–56.
- Sari, N., & Karnadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Jurnal Adminika*, 5(1).
- Saydam, Gouzali. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: *Djambatan*.
- Sedarmayanti, (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Sekyi, E., Boakye, N. A., & Ankumah, F. J. (2016). Analysing the Factors Influencing Employee Loyalty in the Hotel Industry in Takoradi, Ghana. *Journal of Tourism, Hospitality and Sports*, 18, 2312–5179. www.iiste.org
- Setiawan, A. A. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi. *Psikoborneo*, 6(3), 410–417.
- Shiau, W-L. & Luo, M. M. (2012) Factors affecting online group buying intention and satisfaction: A social exchange theory perspective, *Computers in Human Behavior*, 28, 2431-2444.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen. Cetakan ke-6. Bandung. *Alfabeta*
- Tajfel, H. (1974) Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65-93.
- West, M. A. 2010. Mengembangkan kreativitas dalam organisasi. Yogyakarta: *Kanisius*
- Xyrichis, A., & Ream, E. (2008). Teamwork: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 61(2), 232–241. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04496.x