



Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pamella 9 Supermarket Wonosari

Yuanika Asmarani Utami¹, Uswatun Chasanah²

^{1,2}Ekonomi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

Email author: yuanikaasmarani@gmail.com, uswatun.chasanah31@stieww.ac.id2

Article Info

Article history:

Received Januari 3, 2025

Revised Februari 17, 2025

Accepted June 28, 2025

Keywords:

Work motivation

Work Environment

Work Experience

Employee Loyalty

ABSTRACT

The retail industry is one of the choices for people to fulfill their needs. With the dynamics of the retail industry that had slumped, one of the local retailers in Yogyakarta, Pamella Supermarket, became the favorite choice of the people of Yogyakarta. One of the Pamella Supermarket branches, Pamella 9 Supermarket Wonosari, is always crowded with customers and its existence absorbs the youth workforce of Gunungkidul area. The existence of competition in this industry requires many supporting factors to survive. In this study, several important factors are examined, including work motivation, work environment, work experience and employee loyalty. This study aims to analyze the simultaneous influence of work motivation, work environment and work experience on employee loyalty at the Pamella 9 supermarket in Wonosari. The research data was collected from 60 respondents through interviews and questionnaires. To analyze the data obtained, multiple linear regression techniques were used and processed with SPSS version 27. The results showed some important conclusions: first, work motivation did not have a significant influence; second, the work environment had a positive and significant influence; third, work experience also had a positive and significant influence; fourth, overall, work motivation, work environment and work experience had a significant effect on employee loyalty at Pamella 9 Supermarket in Wonosari.

Corresponding Author:

Yuanika Asmarani Utami¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

Jl. Lowanu Sorosutan Umbulharjo Yogyakarta

Email: yuanikaasmarani@gmail.com



ABSTRAK

Industri ritel menjadi salah satu pilihan bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan dinamika industri ritel yang sempat terpuruk, salah satu peritel lokal di Yogyakarta, Pamella Supermarket, menjadi pilihan favorit masyarakat Yogyakarta. Salah satu cabang Pamella Supermarket yaitu Pamella 9 Supermarket Wonosari selalu ramai dikunjungi oleh pelanggan dan keberadaannya menyerap tenaga kerja pemuda daerah Gunungkidul. Adanya persaingan dalam industri ini membutuhkan banyak faktor pendukung untuk dapat bertahan. Dalam penelitian ini diteliti beberapa

faktor penting antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan supermarket Pamella 9 Wonosari. Data penelitian dikumpulkan dari 60 responden melalui wawancara dan kuesioner. Untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan teknik regresi linier berganda dan diolah dengan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan beberapa kesimpulan penting: pertama, motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan; kedua, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan; ketiga, pengalaman kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan; keempat, secara keseluruhan motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pamella 9 Supermarket Wonosari.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Pengalaman kerja, Loyalitas karyawan

1. PENDAHULUAN

Sektor industri memiliki banyak ragam dan jenis dalam perkembangannya, salah satu kota di Indonesia yaitu Yogyakarta menjadi salah satu kota dengan dinamika respons penduduk cukup cepat terhadap industri. Dalam perkembangan industri yang cukup menarik perhatian di kota Yogyakarta adalah usaha ritel. Usaha ini memerlukan adaptasi ekstra demi mempertahankan usaha. Untuk mempertahankan usaha yang dikelola maka diperlukan sumber daya manusia. Tiap-tiap perusahaan berdiri dengan adanya SDM, tentu saja dikarenakan sumber daya manusia berperan sebagai inti penting pergerakan perusahaan guna mencapai visi serta misi perusahaan. Tentu saja bukan hanya perusahaan yang memerlukan SDM, namun karyawan atau SDM yang ada di perusahaan juga memerlukan timbal balik atas *output* kerja yang telah diberikan. Hak dan kewajiban bagi kedua pihak haruslah diberlakukan dengan seksama agar mencapai keseimbangan antara keduanya. Mempertahankan sumber daya manusia serta kualitasnya menjadi perhatian khusus bagi manajemen perusahaan, terutama manajemen sumber daya manusia atau Human Resources.

Industri ritel intinya mengambil peranan penjualan barang atau jasa kepada *customer* dengan sistem ecer maupun satuan kepada konsumen. Seiring dengan dinamika pertumbuhan ritel menimbulkan banyak kompetitor dengan bisnis serupa sehingga persaingan menjadi semakin ketat, banyak dari pelaku usaha gulung tikar akibat persaingan tersebut. Walaupun bisnis ritel mengalami kemunduran dengan adanya covid – 19 yang membuat merek dari beberapa ritel besar menutup cabang usahanya. Namun usaha ritel mengalami pertumbuhan setelah perlahan bangkit dari kondisi terpuruk pada puncak pandemi, sampai proses pemulihan usaha yang sulit dilakukan. Hal ini menyebabkan tak hanya ritel namun hampir di semua bidang industri mengalami penurunan drastis. Dengan kondisi pandemi yang melanda seluruh dunia industri ritel Indonesia perlahan – lahan memulai kebangkitannya hal ini di tunjukan dengan meningkatnya penjualan ritel pada gambar berikut:



Sumber: Statista.com

Gambar 1. Indeks Penjualan Eceran Bulanan di Indonesia Januari 2020 hingga Maret 2024

Berdasarkan data tersebut diperoleh bahwasanya bisnis ritel memiliki perkembangan yang meningkat setiap tahunnya. Tahun 2020-2021 penurunan ekstrem diakibatkan oleh pandemi, namun tahun - tahun berikutnya memiliki perkembangan signifikan dalam penjualannya. Sedangkan BPS menyebutkan bahwa bisnis ritel menyumbang sekitar 10,89 persen pada kuartal 2 PDB tahun 2024.

Salah satu ritel yang bertahan dengan situasi naik turunnya usaha ritel di Yogyakarta adalah Pamela Supermarket yang melibatkan nilai keislaman dalam menjalankan usahanya mampu mengelola cabangnya hingga saat ini. Ritel lokal ini akrab dan dekat dengan warga Jogja sehingga menjadikannya sebagai tempat berbelanja untuk memenuhi kebutuhan dengan harga terjangkau. Salah satu cabangnya yaitu Pamela 9 Supermarket Wonosari yang terletak di Ledoksari, Kepek, Wonosari, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam manajemen sumber daya mampu merawat loyalitas karyawannya yang sebagian besar merupakan pemuda, dengan tantangan perkembangan teknologi yang berpengaruh pada segala lini pekerjaan. Berbeda dengan usaha ritel lainnya yang memiliki masalah umum yakni *employee turn over* yang secara cepat berganti. Pamela 9 Supermarket memiliki karyawan yang bertahan dari awal pendirian hingga saat ini menetap bekerja.

Motivasi bagi para pegawai yang didapat dalam berbagai bentuk maupun aktivitas yang mengarah ke positifitas pekerjaan nantinya mampu membangun semangat bahkan loyalitas karyawan (Citra & Fahmi, 2019).

Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik fisik maupun non fisik mendukung arah *output* kerja akan seperti apa. Suasana menyenangkan dan pemahaman bahwa lingkungan kerja yang positif dapat mendorong penyelesaian tugas akan sangat berpengaruh terhadap semangat karyawan untuk mencapai target mereka Sunyoto (Mulyani et al., 2022). Di era kemajuan pesat teknologi ini membuat pertimbangan fasilitas dan suasana kerja menjadi faktor penting yang dipertimbangkan bahkan oleh pelamar kerja yang mementingkan kesehatan mental dan perusahaan yang mendukung perkembangan karyawannya. Pengembangan karier ini tentunya berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan.

Menurut Robbins & Timothy (2008), pengalaman kerja dapat diartikan sebagai ukuran sejauh mana seseorang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya, hal ini dapat diukur melalui pengalaman kerja serta pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu tersebut sebagai acuan meningkatkan kinerjanya.

Loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan Pamela 9 Supermarket Wonosari yang di tunjukan dengan adanya pengalaman kerja dari awal pendirian hingga sekarang masih memilih bertahan dibanding mencari pekerjaan baru, serta adanya anggapan bahwa loyalitas hanya dimiliki oleh pegawai yang telah lama bekerja menjadi daya tarik pada penelitian ini. Berdasarkan penjabaran latar belakang, penulis mengangkat judul penelitian yang menggabungkan “Motivasi, Lingkungan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pamela 9 Supermarket Wonosari”.

2 . Tinjauan Pustaka

2.1 Motivasi

Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, supaya dapat menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin sesuai pada keterampilan serta kemampuannya, guna mencapai tujuan organisasi. Perilaku karyawan sendiri dipengaruhi oleh niat, minat, tujuan dan kepuasan yang timbul dari perasaannya Sunyoto, (Mulyani et al., 2022). Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk melakukan sesuatu. Hal ini menjadi tantangan yang perlu dihadapi oleh manajemen, mengingat kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak langsung pada kinerja mereka (Pandu et al., 2024).

2.2 Lingkungan

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam perusahaan untuk mengetahui bagaimana kondisi sesungguhnya yang terjadi pada karyawannya. Lingkungan kerja secara umum mencakup kehidupan fisik, sosial, dan psikologis yang terjadi dan berdampak banyak pada karyawan yang berada dalam tempat kerja. Menurut Nurillah et al (2022) lingkungan kerja sejatinya salah satu elemen krusial didunia profesional. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung di sebuah perusahaan atau organisasi, suasana yang nyaman bagi para karyawan dapat terwujud.

2.3 Pengalaman kerja

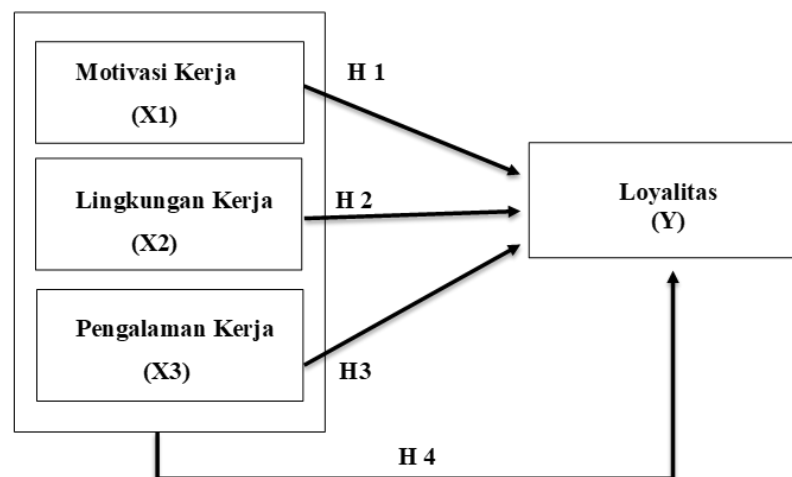
Pengalaman kerja adalah aktivitas yang mencakup seluruh pengalaman pada seseorang. Pengalaman ini bisa memberikn manfaat pada individu saat melaksanakan pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan serangkaian kegiatan yang meliputi berbagai hal yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman ini mempunyai manfaat signifikan bagi individu guna menuntaskan tugasnya di masa depan, karena mereka telah

mengumpulkan keterampilan dan pengetahuan melalui pengalaman profesional yang diperoleh di perusahaan atau organisasi sebelumnya (Khaeruman et al., 2021).

2.4 Loyalitas

Loyalitas karyawan merupakan bentuk komitmen yang mereka tunjukkan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini karyawan menunjukkan semangat yang besar, bekerja dengan tekun, mengikuti aturan yang berlaku dan berupaya memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Berikut indikator yang mempengaruhi loyalitas karyawan menurut (Soegandhi, 2013) adalah keberadaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan kebanggaan karyawan.

2.5 Kerangka Berpikir Konseptual



Gambar 2. Kerangka Berpikir Konseptual

3 Metodologi Penelitian

Penelitian kuantitatif deskriptif dipilih dalam analisis penelitian ini, merupakan pendekatan secara sadar serta sistematis untuk mengatasi suatu permasalahan serta memperoleh informasi guna mendalami serta meluas perihal fenomena tersebut, dengan mengikuti langkah-langkah penelitian yang didasarkan pada pendekatan kuantitatif (Yusuf, 2014). Motivasi (X1), lingkungan (X2), pengalaman kerja (X3) dan loyalitas karyawan (Y) merupakan variabel dependen dan independen dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data berdasarkan wawancara dan kuesioner kemudian di konversikan ke skala likert 1 sampai 5, dengan keterangan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Data diolah menggunakan program SPSS versi 27. Responden yang merupakan sampel dari populasi karyawan Pamella 9 ini berjumlah 60 responden kemudian jawaban responden dilah menggunakan SPSS untuk menguji jawaban responden dengan uji – uji yang bertujuan mengetahui hasil penelitian yang dilakukan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas penelitian ini dimaksudkan mengevaluasi tingkat ketepatan alat ukur dalam menilai variabel motivasi, lingkungan, pengalaman kepuasan pelanggan terhadap Loyalitas karyawan Pamella 9. Langkah ini memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur gejala secara efektif dan menghasilkan data yang valid. Setiap pertanyaan dinyatakan valid dengan menggunakan Metode korelasi moment produk Pearson adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Instrumen penelitian dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,254), dan data yang diperoleh untuk variabel tersebut dianggap valid. Isi informasi uji validitas, yang disajikan dalam Tabel 3, menunjukkan bahwa data untuk variabel-variabel tersebut dapat dianggap valid karena nilai r hitung untuk setiap pernyataan dalam kuesioner melebihi ambang batas dari nilai r tabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 3 . Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	X1.1	629	0.254	Valid
	X1.2	528	0.254	Valid
	X1.3	667	0.254	Valid
	X1.4	766	0.254	Valid
	X1.5	895	0.254	Valid
	X1.6	659	0.254	Valid
	X1.7	721	0.254	Valid
	X1.8	872	0.254	Valid
Lingkungan (X1)	X2.1	344	0.254	Valid
	X2.2	484	0.254	Valid
	X2.3	640	0.254	Valid
	X2.4	726	0.254	Valid
	X2.5	675	0.254	Valid
	X2.6	586	0.254	Valid
	X2.7	727	0.254	Valid
	X2.8	647	0.254	Valid
	X2.9	643	0.254	Valid
Pengalaman kerja (X3)	X3.1	524	0.254	Valid
	X3.2	836	0.254	Valid
	X3.3	838	0.254	Valid
	X3.4	787	0.254	Valid
	X3.5	785	0.254	Valid
	X3.6	636	0.254	Valid
Loyalitas (Y)	Y.1	647	0.254	Valid
	Y.2	647	0.254	Valid
	Y.3	646	0.254	Valid
	Y.4	590	0.254	Valid
	Y.5	562	0.254	Valid
	Y.6	762	0.254	Valid
	Y.7	627	0.254	Valid
	Y.8	744	0.254	Valid
	Y.9	693	0.254	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengukur konsistensi instrumen pelaporan setiap variabel. Untuk menilai tingkat reliabilitas ini, digunakan Cronbach's alpha sebagai acuan yang kemudian dibandingkan dengan nilai alpha yang terdapat dalam tabel. Sebuah variabel penelitian dikatakan reliabel bila nilai Cronbach's alpha diatas 0,6. Sebaliknya, apabila nilainya < 0,6, variabel dianggap tidak reliabel. Nilai hasil uji pada tabel 4

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Total	Keterangan
Motivasi (X1)	0,818	Reliabel
Lingkungan (X2)	0,779	Reliabel
Pengalaman kerja(X3)	0,828	Reliabel
Loalitas Karvawan (Y)	0,711	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2024)

Nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi (X1) sebesar 0,818, lingkungan (X2) sebesar 0,779 pengalaman kerja (X3) 0,828 dan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,711 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel nilai Cronbach's Alpha > 0,6 menunjukkan semua variabel reliabel.

4.2 Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa syarat-syarat model regresi linier terpenuhi. Dengan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, kita dapat menentukan apakah hasil uji tersebut dapat

digunakan untuk regresi linier. Dalam penelitian ini, asumsi yang diuji meliputi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai di atas 0,05, yaitu 0,200, yang dapat diartikan data terdistribusikan normal. Untuk multikolinieritas, nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari atau sama dengan 10, menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tiap- tiap variabel ber- nilai di atas 0,05, mengindikasikan tidak adanya heterokedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Test statistik	Asymp . Sig .(2-tailed)	keterangan
Normalitas	0,051	0.200	Berdistribusi Normal
Multikolinearitas	Tolerance	VIF	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi (X1)	.542	1.846	
Lingkungan (X2)	.670	1.492	
Pengalaman kerja (X3)	.507	1.972	
Heterokedastisitas	Sig		Tidak terjadi Heterokedastisitas
Motivasi (X1)	.821	0,503	
Lingkungan(X2)	.398	0.670	
Pengalaman (X3)	.456	0.507	

Sumber : data Primer diolah (2024)

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis guna menguji model regresi variabel berpengaruh atau tidak antara motivasi, lingkungan, dan pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan Pamella 9 Supermarket Wonosari dengan hasil uji SPSS pada gambar 2:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.485	4.265		2.693	.009		
	Total X1	.057	.092	.085	.624	.535	.542	1.846
	Total X2	.328	.123	.327	2.662	.010	.670	1.492
	Total X3	.473	.187	.357	2.530	.014	.507	1.972

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan gambar 2 maka hasil persamaan regresi linier berganda dapat diketahui dalam persamaan: Loyalitas karyawan = 11.485 +0 0,57 motivasi (X1)+0,328 lingkungan(X2)+0,473 pengalaman kerja (X3). Perhitungan ini sejalan dengan rumus: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$.

4.4 Uji Hipotesis

1. Uji T secara parsial

Uji parsial dilakukan guna mendapatkan hasil pada tiap- tiap variabel dependen, yaitu pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3), terhadap variabel independen Loyalitas Karyawan (Y) secara terpisah.

Tabel 6 Hasil Uji t Secara Parsial

	Unstandardized coefficients		Std. Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(constant)				2.693
Motivasi (X1)	0,779	Reliabel	.085	.624
Lingkungan(X3)	0,828	Reliabel	.327	2.662

Pengalaman(Y)	0,711	Reliabel	.357	2.530
---------------	-------	----------	------	-------

Sumber: Data primer diolah (2024)

Menurut hasil uji t memberikan output yaitu motivasi (X1) ,624 lingkungan ,327 (X2), pengalaman kerja ,357 (X3) dengan t tabel menunjukkan 2.002, df-n (60-3=57).

2. Uji f secara simultan

Uji yang diperlukan guna mengidentifikasi apakah variabel independen di model berpengaruh terhadap variabel dependen yakni, pengaruh motivasi, lingkungan, dan pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan di Pamella 9 Supermarket Wonosari adalah uji F, penting untuk melakukan uji F pada semua variabel tersebut.

Tabel 7 Hasil Uji f Secara Simultan

Model	Anova		Std. Coefficients Beta	T	Sig
	Sum of square	df			
Regression	305.189	3	101.730	14.384	< 0.001b
Residual	396.061	56	7.073		
Total	701.250	59			

Sumber: data primer diolah (2024)

Pada tabel 7 uji f terdapat angka 0,001 di bawah 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga H4 diterima yakni terbuktinya pengaruh secara simultan motivasi, lingkungan, dan pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan Pamella 9 Supermarket Wonosari.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menjadi pengukur seberapa baik model dapat menerangkan perubahan variabel terikat. Jika nilai R² mendekati satu, variabel independen hampir sempurna memprediksi variasi variabel dependen secara mendekati sempurna. (Ghazali, 2011)

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate
1	.660	.435	.405	2.65942

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan isi tabel 8 terdapat besarnya koefisien determinasi (Adjusted R²) pada angka 0.405 atau 40.5 %. Dapat diartikan bahwa sebesar 40.5% loyalitas karyawan Pamella 9 Supermarket Wonosari dipengaruhi dari variabel motivasi (X1), lingkungan (X2) dan pengalaman kerja (X3). Selebihnya 59.5% terpengaruh variabel selain diatas.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas karyawan Pamella 9 Supermarket 9 Wonosari

Hasil uji t untuk hipotesis 1 berdasar pada nilai t hitung 0.057 dan p-value 0.535. Karena p-value lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel ($0.624 < 2.002$) maka motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pamella 9 Supermarket Wonosari, maka hipotesis 1 ditolak. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Larengkeng et al (2023) di mana motivasi kerja mempengaruhi loyalitas karyawan secara positif & signifikan. Teori motivasi milik Mashlow dan Herzberg menyatakan pentingnya faktor – faktor seperti kebutuhan dasar dan kepuasan kerja, namun faktor eksternal menjadi penting untuk diperhatikan. Pada wawancara saat penelitian ini responden tidak terlalu terpaku pada motivasi kerja karena rasa loyalitas terhadap perusahaan sudah ada dan menjadi bagian penting dalam meniti karier di Pamella 9 Supermarket Wonosari.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Terhadap Loyalitas Karyawan Pamella 9 Supermarket Wonosari

Dari uji yang telah dilakukan pada penelitian dapat dikatakan bahwa lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di Pamella 9 Supermarket Wonosari. Dengan t hitung 2.662 dan p- value $0.010 < 0,05$. Hipotesis 2 di terima Selaras dengan hasil penelitian terdahulu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di puri saron seminyak yang dilakukan Anjani & Supartha(2020). Mengingat pernyataan responden tentang lingkungan kerja dengan suasana kerja baik, tunjangan, libur dan *gathering* menimbulkan rasa ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

4.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pamella 9 Supermarket Wonosari

Pernyataan yang dituliskan oleh Anggraheni et al. (2023) pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini, dimana hipotesis ketiga

menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Pamella 9 Wonosari. Hasil t hitung sebesar 2.530 dan p -value $0.014 < 0,05$. Penelitian yang dilakukan Hariani et al (2019) mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Ditambah dengan pernyataan beberapa karyawan Pamella 9 yang menunjukkan loyalitas dan dedikasi mendapatkan kepercayaan untuk menjadi kepala *counter* menggantikan kepala *counter* walaupun terhitung 1- 2 tahun bekerja.

4.5.4 Pengaruh motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan Pamella 9 Supermarket

Dibuktikan dengan analisis uji f atau ANOVA menunjukkan angka sebesar $14.384 > f$ tabel (3.16) dan p – value $0.001 < 0.05$ menunjukkan hipotesis 4 diterima. Penelitian terdahulu oleh Insani & Agus (2023) Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada loyalitas karyawan. Lebih lanjut pernyataan Kumbadewi et al (2016) menerangkan pengalaman kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Taufik & Hidayat (2022) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan berpengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan.

5. KESIMPULAN

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Pamella 9 Supermarket Wonosari. Berdasarkan dari nilai uji t (parsial). Dengan karakteristik responden laki - laki 39 ditambah perempuan 21 responden dan hampir dari separuh total responden berusia 18-25 tahun dengan SMA/SLTA sederajat sebagai latar belakang pendidikan dan bekerja dengan masa kerja 7-10 tahun sebagai masa kerja paling lama. Dapat disimpulkan bahwa pada Pamella 9 Supermarket Wonosari belum mampu meningkatkan motivasi karyawannya untuk mencapai loyalitas dan produktivitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan terhadap loyalitas karyawan Pamella 9 Supermarket Wonosari. Berdasarkan uji t secara parsial, responden berdasarkan jenis kelamin laki- laki dengan dominasi karyawan usia remaja, pendidikan terakhir SMA/SLTA sederajat dan masa kerja 3-6 tahun mendominasi, dapat dikatakan bahwa Pamella 9 Supermarket Wonosari mampu memberikan Lingkungan kerja yang mendukung sehingga dapat meningkatkan Loyalitas karyawan.

3. Pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap loyalitas karyawan di Pamella 9 Supermarket Wonosari dapat dilihat data uji t secara parsial. Berdasarkan karakteristik responden yang terbagi atas 14 bagian, bagian *front office* dan *back office* memiliki pengalaman kerja paling lama mencapai 7- 10 tahun bekerja dengan walaupun didominasi dengan pengalaman kerja 3-6 tahun namun loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan.

4. Terdapat pengaruh bersama – sama pada motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan di Pamella 9 Supermarket Wonosari, dari persamaan regresi dianalisis bahwa variabel Loyalitas tanpa adanya motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja secara bersama- sama, maka Loyalitas karyawan tidak akan meningkat, peningkatan sebesar satu satuan variabel motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja maka akan meningkat pula satuan secara bersama -sama.

Saran kepada pihak manajemen Pamella khususnya Pamella 9 Supermarket Wonosari untuk dapat *me- refresh* kembali motivasi bagi karyawan seperti *reward* atau *punishment*. Menjaga harmonisasi hubungan kerja dan peningkatan *problem solving* karyawan yang telah baik dalam realisasinya sehingga anggapan bahwa loyalitas hanya dimiliki karyawan senior tidak sebegitunya berlaku pada Pamella 9 Supermarket Wonosari ini. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti rumpun SDM loyalitas khususnya untuk dapat meneliti dengan variabel yang lebih *relate* untuk ritel seperti beban kerja, kompensasi dan pengembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraheni, R. E., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Cv. Gtt Pusat Oleh-Oleh Kediri. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(10), 40–50. <http://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama/article/view/362>
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2496. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p02>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 2(2), 214–225.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariani, M., Samsul, A., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(02), 22–28.
- Insani, auladina N., & Agus, F. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan*. 6, 14–26.
- Khaeruman, Luis, M., Syech, I., Irawati, L., Yuary, F., Eni, E., Hartatik, S., Yuliana, & NurAisyah NurdinNatan;Mutinda Teguh, W. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan studi kasus* (1st ed.). AA. RIZKY. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter MSDM Buku FULL.pdf>
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., Putu, G., & Jana, A. (2016). *Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan*. 4.
- Larengkeng, G. V., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*, 11(1), 405–413.
- Mulyani, S., Suprayitno, & Rahadhini, M. D. (2022). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. *JEKU (Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 22(3), 207–216.
- Nurillah, J. A. N., Paringsih, Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadh, F., Afrianti, F., Budiman, D., Kusumawati, B., Tirwan, T., Tahir, R., Nurmala, R., Afiyah, S., & Ahmad, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen SDM* (Efitra (ed.); 1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/BUKU_AJAR_MANAJEMEN_SDM/spfMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=lingkungan+kerja+adalah&pg=PA146&printsec=frontcover
- Pandu, L., Kosasih, Kadarisman, S., Paramarta, V., & Yuliaty, F. (2024). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VIO RESOURCES*. 18(1978), 1705–1716.
- Robbins, S. P., & Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Soegandhi, D. (2013). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia indonesia.
- Taufik, A., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di PT. North Sumatera Hydro Energy. *HUMANIS (Humanities, Management, and Science Proceedings)*, 2(2), 512–519.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (1st ed.). KENCANA. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif/RnA-DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0