

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KAMPUNG MARKETER  
PURBALINGGA)**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :  
**LILI NUR AENI**  
NIM. 1717201082

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Lili Nur Aeni**

NIM : **1717201082**

Jenjang : S.1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil peneliti/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 24 Juni 2021

Saya yang menyatakan,



Lili Nur Aeni

NIM. 1717201082



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.iainpurwokerto.ac.id

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KAMPUNG MARKETER PURBALINGGA)**

Yang disusun oleh Saudari **Lili Nur Aeni NIM 1717201082** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis** tanggal **15 Juli 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Yoiz Shofwa Shaffani, S.P., M.Si.  
NIP. 19781231 200801 2 027

Sekretaris Sidang/Penguji

Ubaidillah, S.E., M.E.I.  
NIP. 19880924 201903 1 008

Pembimbing/Penguji

In Solikhin, M.Ag.  
NIP. 19720805 200112 1 002

**IAIN PURWOKERTO**

Purwokerto, 23 Juli 2021

Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan



**Dr. H. Jani Abdul Aziz, M.Ag.**  
NIP. 19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth : Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto

di

Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Lili Nur Aeni NIM 1717201082 yang berjudul :


**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan  
(Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E).

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Purwokerto, 24 Juni 2021

Pembimbing



M. Solikhq, M.Ag.

NIP. 197208052001121002

**MOTTO**

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”*  
(Q.S. AL-Insyirah : 6)



## PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan rasa syukur atas kehadiran Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. Penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Saheri Al Abdul Rofiq dan Ibu Kustirah adalah orang yang pertama harus penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga, karena jasa-jasa mereka berdua yang tak terhingga kepada diri penulis dan selalu menjadi tauladan yang baik, memberikan cinta kasih sayangnya dengan tulus dan selalu mengiringi langkah penulis dengan untaian doa yang begitu kuat. Semoga Bapak Ibu senantiasa diberi kesehatan, serta dalam naungan rahmatNya, *Aamiin*.
2. Keluarga tercinta : Kakakku Khoridah dan Khoeriyah, Kakak Iparku Bangun Tri Waksito dan Didik Ruwono, dan Nenekku Salinah serta seluruh anggota keluarga yang telah memberi bantuan baik dalam bentuk materi dan selalu memberikan semangat dalam belajar, dorongan, motivasi dan doa. Semoga keberkahan dan kesuksesan selalu menyertai kita, *Aamiin*.

IAIN PURWOKERTO

## PEDOMAN TRANSLIERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

### A. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	žal	Z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan garis dibawah)
ض	ḍ'ad	ḍ	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan garis di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka

ل	lam	L	'el
م	mim	M	'em
ن	nun	N	'en
و	waw	W	W
هـ	ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Konsonan rangkap karna syaddah ditulis rangkap.

عدة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

Ta' marbutah di akhir bila dimatikan ditulis h

حكمة	ditulis	Hikmah	جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karâmah al-aulyâ'</i>
----------------	---------	--------------------------

b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

زكاة لفظ	ditulis	<i>Zakât al-fitr</i>
----------	---------	----------------------

## B. Vokal Pendek

اَ	Fathah	ditulis	A
اِ	Kasrah	ditulis	I
اُ	Dammah	ditulis	U

## C. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	A
	جاهلية	ditulis	<i>jâhiliyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	A
	تانس	ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	I
	كريم	ditulis	<i>Karim</i>
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	U



	فروض	ditulis	<i>furūd</i>
--	------	---------	--------------

#### D. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	ai
	بِئَاكُم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	قَوْل	ditulis	<i>qaul</i>

#### E. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>

#### F. Kata sandang alif+lam

a. Bila diikuti huruf *qomariyyah*

الْقِيَّاسِ	ditulis	<i>al-qiyas</i>
-------------	---------	-----------------

b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan harus *syamsiyyah* yang mengikuti, serta menggunakan huruf (el)-nya.

السَّمَاءِ	ditulis	<i>as-samā</i>
------------	---------	----------------

#### G. Penulisan kata-kat dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذَوِي الْفُرُودِ	ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
------------------	---------	----------------------

IAIN PURWOKERTO

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND INCENTIVES ON  
EMPLOYEE LOYALTY (CASE STUDY IN KAMPUNG MARKETER  
PURALINGGA)***

*By: Lili Nur Aeni*

*NIM. 1717201082*

*Email. [lhyliaeny98@gmail.com](mailto:lhyliaeny98@gmail.com)*

***ABSTRACT***

According to Mangkunegara, factors that influence employee loyalty include leadership style, work productivity, fulfillment of salary expectations, incentives, type of work, organizational structure, promotion opportunities, work relations, and work environment. Therefore, this study aims to determine partially and simultaneously the effect of work environment variables and incentives on employee loyalty in Kampung Marketer Purbalingga.

This research method is quantitative. The population in this study were employees of Kampung Marketer Purbalingga. The sample in this study were 87 employees who had been calculated through slovin formula. Data collection in this study using the questionnaire method. The data analysis technique used in this study uses multiple linear regression methods with SPSS 25 for windows.

The results of the study that work environment variables has a partial and significant effect on employee loyalty. While the incentives variable have no partial and significant effect on employee loyalty. And the F test is known that work environment ( $X_1$ ) and incentives ( $X_2$ ) simultaneously and significant influence to the work environment ( $X_1$ ) and incentives ( $X_2$ ) on employee loyalty. From the calculation of the F the obtained  $F_{count} 7,971 > F_{table} 3,11$  with a significance value of 0,000.

**Kata Kunci: work environment, incentives, employee loyalty**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KAMPUNG  
MARKETER PURBALINGGA)**

Oleh : Lili Nur Aeni

NIM. 1717201082

Email : [lhyliaeny98@gmail.com](mailto:lhyliaeny98@gmail.com)

**ABSTRAK**

Menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan harapan penggajian, insentif, jenis pekerjaan, struktur organisasi, kesempatan promosi, hubungan kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kampung Marketer Purbalingga. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan yang telah dihitung melalui rumus *slovin*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS 25 *for windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan variabel insentif ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan uji F diketahui bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari perhitungan uji F diperoleh  $F_{hitung} 7,971 > F_{tabel} 3,11$  dengan nilai signifikansi 0,000.

**Kata Kunci: lingkungan kerja, insentif, loyalitas karyawan**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Segala puji syukur senantiasa penyusun hanturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya kepada penyusun, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Study Kasus pada Kampung Marketer Purbalingga). Tidak lupa pula shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga serta sahabat Beliau hingga akhir zaman *Aamiin*.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto untuk program studi Ekonomi Syariah.

Untuk melangkah sampai disini, penulis tidaklah berjalan sendiri tanpa adanya doa dan dukungan serta bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang sangat berjasa dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati, perkenankanlah penyusun mengucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag selaku Rektor IAIN Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
3. Dewi Laela Hilyatin, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
4. Iin Solikhin, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Mahardhika Cipta Raharja, S.E., M.Si selaku dosen pengampu mata kuliah Metodologi Penelitian Keuangan dan Perbankan.
6. Seluruh dosen dan staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto.

7. Seluruh staff Perpustakaan IAIN Purwokerto.
8. Nofi Bayu Darmawan *Founder* Kampung Marketer Purbalingga.
9. Semua pihak Kampung Marketer Purbalingga yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kedua orang tuaku Bapak Saheri Al Abdul Rofiq dan Ibu Kustirah yang selalu mendoakan, memberi semangat, dan selalu memberikan yang terbaik untuk penulis sehingga dapat melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih baik sampai saat ini. Terimakasih banyak atas jasa yang tidak pernah mampu terbalaskan.
11. Kakakku Khoridah dan Khoeriyah, Kakak Iparku Bangun Tri Waksito dan Didik Ruwono, dan Nenekku Salinah yang selalu memberikan dorongan, semangat, motivasi serta selalu mendoakan. Dan seluruh keluarga besar, terimakasih atas kasih sayang dan doa yang sungguh berharga bagi penulis.
12. Ayah Supani dan Bunda Enung Asmaya selaku Pengasuh Pondok Pesantren Darul Falah Kedungwuluh Purwokerto Barat, beserta keluarga besarnya yang senantiasa penulis harapkan keberkahan dan ilmunya. Terima kasih atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan.
13. Teman, Sahabat, Kakak, Adik, Keluarga di Pondok Pesantren Darul Falah Kedungwuluh Purwokerto Barat (Fira, Eka, Nofi, Rini, Kiki, Nadhia, Lista, Nisa, Atin, Swit, Ratna, Maya, Iis, Mufa dan lainnya).
14. Eka Purwanti dan Riris Wahidatul Munawaroh terimakasih atas bimbingan dan motivasi yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman seperjuangan (Tiwi, Fika, Niza, Rina, Nifah, dan lainnya) terimakasih atas bantuan dan dukungannya.
16. Teman-teman seperjuangan ES B angkatan tahun 2017 selama 4 tahun menimba ilmu bersama di IAIN Purwokerto. Dan sahabat-sahabatku yang selalu mendoakan dan berjuang bersama.
17. Teman KKN angkatan angkatan 47 Kecamatan Karangmoncol.


18. Kepada seluruh responden karyawan Kampung Marketer Purbalingga, terimakasih telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner.
19. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis ucapkan beribu-ribu terimakasih. Semoga Allah SWT selalu membalas semua kebaikan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penyusun menyadari banyak kekurangan, baik sengaja maupun tidak sengaja. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya kemampuan, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Untuk itu, penyusun mohon maaf atas segala kekurangan serta penyusun tidak menutup diri terhadap kritik dan saran serta masukan yang bersifat membangun bagi penyusun.

Akhir kata, semoga dukungan, bimbingan dan doa serta saran maupun masukan yang telah diberikan kepada penyusun mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT dan kita semua dalam lindungan-Nya. *Aamiin*.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Purwokerto, 24 Juni 2021



Lili Nur Aeni

NIM. 1717201082

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ABAB INDONESIA.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTACT.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Masalah.....	13
D. Sistematika Pembahasan .....	14
<b>BAB II : LANDASANTEORI.....</b>	<b>15</b>
A. Manajemen.....	15
1. Pengertian Manajemen.....	15
2. Fungsi Manajemen.....	15
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
C. Lingkungan Kerja .....	18
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	19

3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
4.	Dimensi Lingkungan Kerja.....	20
D.	Insentif .....	20
1.	Pengertian Insentif .....	20
2.	Tujuan Insentif .....	21
3.	Jenis-Jenis Insentif .....	21
4.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	22
5.	Dimensi Insentif.....	22
E.	Loyalitas Karyawan .....	23
1.	Pengertian Loyalitas Karyawan .....	23
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan .....	23
3.	Dimensi Loyalitas Karyawan.....	24
F.	Kajian Pustaka.....	25
G.	Kerangka Pemikiran.....	32
H.	Hubungan Antar Variabel .....	32
I.	Rumusan Hipotesis .....	33
J.	Landasan Teologis .....	34
1.	Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	34
2.	Insentif Dalam Perspektif Islam.....	34
3.	Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Islam.....	35
<b>BAB III :</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A.	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	36
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
D.	Teknik Sampling .....	37
E.	Variabel dan Indikator Penelitian .....	38
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	40
G.	Analisis Data Penelitian .....	42
1.	Uji Validitas .....	42



2. Uji Reliabilitas .....	42
3. Uji Asumsi Klasik.....	42
a. Uji Normalitas.....	42
b. Uji Multikolinearitas .....	43
c. Uji Heteroskedastisitas .....	43
4. Uji Regresi Linier Berganda .....	43
5. Uji Hipotesis .....	44
a. Uji t .....	44
b. Uji f .....	44
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45
<b>BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	46
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
C. Distribusi Tanggapan Responden .....	54
D. Hasil Analisis Data Penelitian.....	58
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>106</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Keluar Tahun 2019-2020 Kampung Marketer Purbalingga .....	5
Tabel 1.2 Perhitungan Bonus Kampung Marketer.....	6
Tabel 1.3 Pendapatan Kampung Marketer Purbalingga .....	9
Tabel 1.4 Penghargaan yang diraih Kampung Marketer Purbalingga .....	10
Tabel 1.5 <i>Research Gap</i> Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan .....	11
Tabel 1.6 <i>Research Gap</i> Insentif terhadap Loyalitas Karyawan .....	12
Tabel 2.1 Perbandingan Hasil Kajian Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian .....	39
Tabel 3.2 Interval Skala Likert .....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 4.4 Variabel Lingkungan Kerja .....	54
Tabel 4.5 Variabel Insentif.....	55
Tabel 4.6 Variabel Loyalitas Karyawan .....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif ( $X_2$ ).....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Test.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji f.....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kampung Marketer Purbalingga.....	52
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	61
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot .....	61
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	64



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Hasil Wawancara.....	80
2. Lampiran 2 Kuesioner.....	82
3. Lampiran 3 : Daftar Responden.....	84
4. Lampiran 4 : Data Jawaban Responden.....	87
5. Lampiran 5 : Hasil Output.....	94
6. Lampiran 6 : Foto Wawancara.....	98
7. Lampiran 7 : Foto Pengisian Kuesioner.....	99
8. Lampiran 8 : Surat-Surat Skripsi.....	100
a. Surat Oberservasi Pendahuluan.....	100
b. Surat Bimbingan Skripsi.....	100
c. Surat Keterangan Seminat Proposal Skripsi.....	101
d. Surat Permohonan Ijin Riset Individual.....	101
e. Surat Rekomendasi Munaqasyah.....	102
f. Surat Keterangan Wakaf UPT Perpustakaan.....	102
g. Surat Keterangan Ujian Komprehensif.....	103
9. Lampiran 9 : Sertifikat.....	103
a. Sertifikat BTA/PPI.....	103
b. Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab.....	104
c. Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris.....	104
d. Sertifikat Aplikasi Komputer (Aplikom).....	105
e. Sertifikat OPAL 2017.....	105
f. Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN).....	105

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi perkembangan dan persaingan bisnis semakin kuat. Kondisi ini menuntut para pelaku bisnis untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Adapun tujuan jangka pendek dapat berupa meningkatkan keuntungan dengan optimal, sedangkan tujuan jangka panjang yaitu keinginan perusahaan untuk terus berkembang dan dapat bertahan lama. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan dituntut mampu mempertahankan para karyawan agar terus mengabdikan dan setia pada perusahaannya. Dengan cara memperdayakan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia secara maksimal (Sari, 2019).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta bisnis. Menurut Wirawan (2014:6) sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting apabila dihubungkan dengan perkembangan globalisasi. Salah satu upaya perusahaan untuk menghadapi persaingan dengan memberdayakan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia secara optimal. Sehingga sebuah perusahaan perlu membangun perhatiannya tentang mutu karyawan, baik kemampuan dari segi mutu pengetahuan, keahlian, dan karir ataupun tingkatan kesejahteraan (Sari,2019).

Menurut Oxford Dictionary yang dikutip dalam buku Ali Chaerudin,dkk (2020:91) loyalitas merupakan kualitas dari perilaku setia, sedangkan loyal sendiri dapat diartikan sebagai tindakan yang memberikan dukungan, kepatuhan yang teguh serta konstan kepada seseorang atau institusi. Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang menjadi point utama karyawan kepada perusahaan. Seorang karyawan yang loyalitas kepada perusahaan mempunyai pemahaman menggunakan kemampuan yang ada dalam dirinya sendiri, untuk

mencapai kemajuan suatu organisasi. Loyalitas dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melakukan, dan mengamalkan suatu dengan diiringi penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan menjadi loyal. Secara teoritis menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Huda Khoyrun dan Utik Bidayati (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan harapan penggajian dan insentif, jenis pekerjaan, struktur organisasi, kesempatan promosi, hubungan kerja dan lingkungan kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja, insentif, komunikasi efektif, lingkungan kerja, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (Ratnasari dkk, 2013).

Faktor lingkungan kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan dibandingkan dengan faktor yang lainnya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma Nawang Sigit dan Kustiyo (2020) yang berjudul Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Anjasa Baja Ringan Semarang. Faktor gaji memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,55 dengan nilai t hitung 2,015 dan faktor lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,936 dengan nilai t hitung 28,659.

Penelitian yang dilakukan oleh Restin Meilina (2018) yang berjudul Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada Pondok Usaha Aba Tulungagung. Faktor gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,074 dengan nilai t hitung 0,389.

Penelitian yang dilakukan oleh Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Faktor kepemimpinan memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,275 dengan nilai t hitung 4.372. Faktor kepuasan memiliki koefisien regresi yang

memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,124 dengan nilai t hitung 0,854. Dan faktor motivasi memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,395 dengan nilai t hitung 5,867.

Penelitian yang dilakukan oleh Endang Tirtana Putra (2018) yang berjudul Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat. Faktor karakteristik pekerjaan memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,412 dengan nilai t hitung 4,011. Faktor kompensasi memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,214 dengan nilai t hitung 3,233. Dan faktor produktivitas kerja memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,251 dengan nilai t hitung 2,260.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2019) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Study Pada Karyawan PT. Silver Tour & Travel Pekan Baru). Faktor insentif memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,888 dengan nilai t hitung 6,129. Dan faktor disiplin memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,322 dengan nilai t hitung 4,532.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amirah Hanin, dkk t.t) yang berjudul pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup). Faktor pengembangan karir memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,269 dengan nilai t hitung 2,592. Dan faktor pemberian insentif memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,414 dengan nilai t hitung 3,178.

Dari berbagai literatur yang telah didapatkan menyimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja dan insentif memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan. Faktor lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,936 dengan nilai t hitung 28,659 yang diperoleh dari penelitian Kharisma Nawang

Sigit dan Kustiyono (2020). Dan faktor insentif memiliki koefisien regresi yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,888 dengan nilai t hitung 6,129 yang dihasilkan dari penelitian Novita Sari (2019).

Menurut Nitisemito yang dikutip Nuraini dalam buku Ali Chaerudin, dkk (2020:524) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaan yang diembankan. Suatu lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan bekerja dengan maksimal, sehat, nyaman serta aman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis dan baik melalui ikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan bawahan serta didukung dengan sarana dan prasarana yang mencukupi akan membawa dampak yang positif untuk karyawan. (Sari dkk,2019). Sarana dan prasarana berupa fasilitas kerja yang mencukupi dan diterima oleh karyawan dapat menimbulkan kesetiaan semakin tinggi terhadap perusahaan (Chaerudin, dkk,2020:88).

Selain lingkungan kerja, upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai loyalitas yaitu dengan memberikan insentif yang memadai. Menurut Mangkunegara (2017:89) insentif sebagai pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Pemberian insentif merupakan faktor yang dapat mendorong untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan pemberian insentif perusahaan dapat mendapatkan, menghasilkan, memelihara dan mempertahankan produktivitas. Selain itu, pemberian insentif dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan (Very,2020)

Kampung Marketer Purbalingga merupakan sebuah organisasi pendidikan dan pemberdayaan bergerak dibidang bisnis online yang memanfaatkan teknologi dalam pekerjaannya. Kampung Marketer Purbalingga pertama kali didirikan oleh Novi Bayu Darmawan pada tahun 2017. Karyawan Kampung Marketer diharapkan dapat bekerja secara optimal untuk dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Untuk dapat bekerja secara optimal karyawan



harus mempunyai loyalitas terhadap perusahaan tersebut. Namun masih terdapat kendala dalam hal tersebut yaitu tingkat perputaran karyawan Kampung Marketer yang terjadi.

Loyalitas karyawan akan berpengaruh terhadap jalannya Kampung Marketer Purbalingga untuk mencapai tujuan. Berdasarkan data yang diperoleh dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 karyawan yang keluar dari Kampung Marketer Purbalingga mengalami peningkatan di tahun 2020, hal ini ditunjukkan dari data berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Keluar Tahun 2019-2020 Kampung Marketer Purbalingga**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Persentase (%)</b>
2019	740	36	3,27%
2020	645	227	15,9%

Sumber : Kampung Marketer Purbalingga

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa *turnover* atau perpindahan karyawan yang terjadi pada tahun 2019 berjumlah 36 karyawan dengan presentase 3,27%. Sedangkan pada tahun 2020 mengalami kenaikan berjumlah 227 karyawan dengan presentase 15,9%. Menurut Agustina dalam penelitian Ramadhan (2018) tingkat perpindahan karyawan yang tinggi akan mengganggu aktivitas pekerjaan, karena seorang karyawan menempati posisi dan mengerjakan pekerjaannya secara individu di dalam suatu perusahaan. Sehingga kekosongan di suatu posisi akan memperlambat jalannya pelaksanaan pekerjaan perusahaan.

Menurut Nitisemito rendahnya loyalitas karyawan dapat diketahui dengan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan yang meningkat yang tinggi dapat mempengaruhi penurunan produktivitas kerja dan keberlangsungan bagi jalannya perusahaan (Widhiastuti, 2012:14). Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan Kampung

Marketer Purbalingga mempunyai loyalitas yang rendah karena tingginya tingkat perpindahan atau *turnover* pada tahun 2020.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan karyawan Kampung Marketer Purbalingga selaku *Public Relation* lingkungan kerja Kampung Marketer Purbalingga dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari hubungan karyawan dengan sesama karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hubungan karyawan dengan sesama dan atasan memiliki hubungan yang baik. Hubungan yang dimiliki karyawan seperti hubungan keluarga yang saling membantu satu sama lain. Hubungan yang terjalin tidak hanya di tempat kerja namun di luar tempat kerja. Hubungan sesama karyawan terlihat ketika saling menyapa di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Sedangkan hubungan karyawan dengan atasan dapat dilihat ketika atasan memberikan arahan pekerjaan kepada karyawan (Sumber Wawancara dengan Eko Sulistiyono, *Public Relation* Kampung Marketer 22 September 2020).

Kemudian dalam menjalankan aktivitas pekerjaan Kampung Marketer Purbalingga memberikan fasilitas untuk mengoptimalkan pekerjaannya kepada karyawan. Adapun fasilitas yang diberikan berupa *handphone* dengan spesifikasi minimal RAM 4 GB, laptop dengan spesifikasi minimal RAM 4 GB dan devisi lain yang mendukung. Fasilitas yang diberikan setiap hari selama karyawan bekerja di Kampung Marketer Purbalingga (Kampung Marketer:2019)

Kampung Marketer Purbalingga juga memberikan insentif kepada karyawan yang dinilai mempunyai prestasi dalam bekerja. Penerapan insentif diharapkan dapat mendorong motivasi karyawan untuk bekerja dan memunculkan semangat yang tinggi. Adapun Insentif berupa bonus dalam perhitungan yang diberikan sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Perhitungan Bonus Kampung Marketer Purbalingga**

<b>NO</b>	<b>Tingkatan/Bagian</b>	<b>Perhitungan</b>
1	Kepala Bidang Pertumbuhan	Bonus Awareness. Bonus Growth partner yang gabung.

		Penilaian SDM Staff. Eksekusi Instruksi Pimpinan. Briefing dengan Team.
2	Kepala Bidang Pendidikan	Briefing Vibrasi Positif SDM KM, mengajar acara, keikutsertaan MC/Moderator, Administratif Attd. Kinerja Kabid terkait penyelesaian instruksi, tindak lanjut evaluasi.
3	Kepala Bidang Pemberdayaan	Briefing ke Leader SDM, Akumulasi pengurangan SDM dan penambahan SDM oleh Partner, perbaikan Keizen.
4	Kepala Bidang Tata Usaha	Pengiriman invoice, Briefing 1 Team, kunjungan kantor. Prosentase Invoice Tertagih. Kontribusi Publikasi, Lap. Progress Invoice.
5	<i>Business Development Officer</i>	Bonus pelaksanaan evaluasi monitoring instuksi
6	<i>Growth Staff</i>	Bonus Rating Konversi, Rating Diberdayakan, dan Recorning UX.
7	<i>Public Relation</i>	Menghandle tamu calon partner. Mengkonversi kunjungan tamu untuk bergabung menjadi partner. Melayani chat non kepartneran. Menyelenggarakan Wisata Edukasi (online). Menyelenggarakan webinar. Research Keyword untuk bahan konten staff CAO.
8	Program Kurikulum & <i>Onboarding</i>	Monitoring kegiatan Pradiklat, onboarding melaporkan dan membuat Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD), monitoring dan koordinator diklat, penyampaian evaluasi diklat dan pembelajar.
9	Pengajar Diklat CS	Perbaikan presentasi, jumlah keterlaksanaan diklat (jumlah peserta yang mengikuti), laporan presensi peserta diklat.
10	Pengajar Diklat Adv	<i>Knowledge Sharing</i> , diklat, narasumber eksul, narasumber KM Talks, narasumber wisata edukasi, narasumber FGD-UMKM dan kuliah umum prakerin.
11	<i>Supervisor of Talent Lead CS</i>	Jumlah diskusi dan koordinasi. Membangun TIM terkait penyampaian keluhan SDM atau partner. Kegiatan KE-SDM-an. Kegiatan KE-partner-an. Mempertahankan SDM Partner.
12	<i>Leader Advertiser dan</i>	Jumlah penambahan/pengurangan talent

	<i>Non Advertiser</i>	dalam bulan tersebut dan komunikasi dengan partner.
13	Keuangan	Leads dari SDM, cek mutasi, transfer dan, mobilitas kantor, mobilitas pembelian, input di Akunbiz, pembayaran supplier.
14	Kepegawaian	Breafing talent baru, pembuatan surat dan pengarsipan, input dan pelaporan perubahan jumlah talent atau partner per hari, pemanggilan talent, interview dan input pendaftar, pelaporan talent non job, pendataan talent yang bermasalah atau kasus, rekap absen manajemen, pengecekan laporan manajemen.
15	<i>IT Support</i>	Sharing knowledge, menangani kerusakan device elektronik, penangan IT, penyiapan perangkat rapat, pembelian device, penyiapan device baru, pelaporan device partner, pengamanan device partner atau manajemen
17	Sarpras	Visitasi kantor, merapikan kantor dan parkir, memperbaiki fasilitas yang rusak, keikutsertaan event, pengiriman paket, instalasi kipas, pemindahan barang ke tempat lain, pengantaran menggunakan kendaraan, tugas lembur yang dilakukan bukan di jam kerja.
18	<i>Customer Service</i>	Berdasarkan penjualan atau profit bersih.
19	<i>Advertiser</i>	Berdasarkan presentasi dari penjualan atau profit bersih.
20	Admin Sosial Media	Berdasarkan kuantitas dari interaksi.
21	Admin Input Order	Berdasarkan jumlah input orderan.
22	<i>Content Writer</i>	Berdasarkan jumlah konten yang dibuat

Sumber: Kampung Marketer Purbalingga

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa perhitungan insentif berupa bonus berdasarkan dengan jabatan karyawan dan juga hasil kerja karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan yang sama belum tentu mendapatkan insentif yang sama, karena insentif yang diperoleh berdasarkan dengan prestasi yang diraih oleh karyawan. Insentif yang diberikan selain sebagai bentuk apresiasi kinerja karyawan adalah sebagai penyemangat karyawan. Sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan Kampung Marketer diharapkan dapat bekerja secara optimal untuk dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis memilih Kampung Marketer Purbalingga sebagai objek penelitian. Dimana Kampung Marketer Purbalingga merupakan sebuah organisasi pemberdayaan dan pendidikan yang didirikan di Kecamatan Karangmoncol bertempat di pedesaan yang jauh dari kota. Dan Kampung Marketer merupakan satu-satunya perusahaan pemberdaya sumber daya manusia yang mampu menciptakan program dimana IT dapat berkembang di pelosok desa dan membuat pemberdayaan berbasis kolaborasi yang menciptakan simbiosis mutualisme antara pembisnis dan sumber daya manusia. Pembisnis dapat terbantu dengan adanya sumber daya manusia yang professional. Kampung Marketer Purbalingga yang terletak di pedesaan jauh dari perkotaan mempunyai pendapatan yang tinggi dan telah meraih berbagai penghargaan.

**Tabel 1.3**  
**Pendapatan Kampung Marketer Purbalingga**  
**Tahun 2019-2020**

No	Bulan	Jumlah Pendapatan	
		2019	2020
1	Januari	Rp 119.587.000	Rp 205.164.000
2	Februari	Rp 133.105.000	Rp 213.913.000
3	Maret	Rp 140.987.000	Rp 218.913.000
4	April	Rp 155.217.000	Rp 197.829.000
5	Mei	Rp 170.989.000	Rp 125.539.000
6	Juni	Rp 112.510.000	Rp 227.709.000
7	Juli	Rp 182.378.000	Rp 203.856.000
8	Agustus	Rp 187.510.000	Rp 200.211.000
9	September	Rp 199.163.000	Rp 188.045.000
10	Oktober	Rp 198.527.000	Rp 192.705.500
11	November	Rp 201.306.000	Rp 198.450.000
12	Desember	Rp 194.025.000	Rp 189.933.000
TOTAL		Rp 1.995.246.000	Rp 2.362.267.000

Sumber : Kampung Marketer Purbalingga

Pada tabel 1.3 dapat diketahui bahwa pendapatan Kampung Marketer Purbalingga pada tahun 2019 mencapai Rp 1.995.246.000 dan pada tahun 2020 pendapatan Kampung Marketer Purbalingga mencapai Rp 2.362.267.000.

Berbagai penghargaan yang telah diraih Kampung Marketer Purbalingga antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Penghargaan yang diraih Kampung Marketer Purbalingga**

No	Tahun	Penghargaan
1	2018	Pemuda Pelopor Pembangunan
2	2018	Peraih Liputan SCTV 6 Awards
3	2019	Wirausaha Muda Mandiri (WMM)
4	2019	Pemuda Indonesia Penggerak Perubahan (SDG PIPE)
5	2020	<i>Hyundai Start-UP Challenge</i>
6	2020	2020 AWARDEE
7	2020	<i>Young Changemakers Social Enterprise Academy 2.0</i>

Sumber : Kampung Marketer Purbalingga

Pada tabel 1.4 dapat diketahui penghargaan yang telah diraih oleh Kampung Marketer mulai tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Pada tahun 2018 memperoleh penghargaan Pemuda Pelopor Pembangunan di bidang pendidikan yang diselenggarakan oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata (Al Farisi,2018) dan Peraih Liputan SCTV 6 Award dalam kategori inovasi atas usahanya membangun Kampung Marketer untuk membantu mengentaskan kemiskinan di Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah (Widjaja,2018).

Pada tahun 2019 mendapatkan penghargaan Wirausaha Muda Mandiri kategori sosial dan menjadi pemenang favorit berdasarkan pilihan masyarakat melalui media sosial Instagram (Hartanto,2019). Dan memenangkan penghargaan tingkat nasional *Sustainable Development Goals* Pemuda Indonesia Penggerak Perubahan (SDG PIPE). Pendiri Kampung Marketer Purbalingga Novi Bayu Darmawan mengatakan salah satu tujuan membangun Kampung Marketer untuk mengurangi angka pengangguran, menekan laju urbanisasi dan menjadikan *entrepreneur* muda mandiri di desanya (Gatra,2019).

Dan tahun 2020 memperoleh penghargaan *Hyundai Start-Up Challenge*, yang merupakan program akselerasi yang membantu para *startup sosial* membangkitkan potensi terbaik sehingga dapat berkontribusi positif bagi masyarakat yang diselenggarakan oleh PT Hyundai Motor Manufacturing Indonesia (Usman,2020). Penghargaan UKM Award yang diraih merupakan salah satu bagian dari gerakan Bangga Buatan Indonesia, melalui program ini Kementerian Koperasi dan UMK bermaksud untuk mendukung pelaku UKM bentuk fasilitas serta dukungan pemerintah. Penghargaan ini menjadi angin segar di tengah pandemi covid-19 (Nanda,2019). Dan Kampung Marketer Purbalingga juga terpilih sebagai finalis terbaik dari penghargaan *Young Changemakers Social Enterprise Academy* (Kusuma,2020).

Penelitian terkait dengan lingkungan kerja, insentif dan loyalitas karyawan sudah banyak dilakukan oleh kalangan para akademi. *Reserach gap* dari variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**Tabel 1.5**

***Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan***

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan	Lutfi Arie Ramadhan (2018)	Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap loyalitas karyawan.
	Nurul Asfiah Fajarullaili (2018)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yang diteliti oleh Lutfi Arie Ramadhan (2018) mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 2,034 > t_{tabel} 2,02269$  dengan tingkat signifikan  $0,049 < 0,05$ . Sedangkan penelitian Nurul Asfiah Fajarullaili (2018) mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 1,345 < t_{tabel} 1,98472$  dengan tingkat signifikans  $0,182 > 0,05$ .



**Tabel 1.6**  
**Research Gap Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan**

Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan	Peneliti	Hasil Penelitian
	Novita Sari (2019)	Variabel Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
	Ulfah Nurhasanah (2019)	Variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan yang diteliti oleh Novita Sari (2019) menyatakan bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hal ini dibuktikan bahwa nilai  $t_{hitung} 6,129 > t_{tabel} 2.024$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Perbedaan hasil penelitian Ulfah Nurhasanah (2019) menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai  $t_{hitung} 0,805 < t_{tabel} 1,98896$  dengan tingkat signifikan  $0,423 > 0,05$ .

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kampung Marketer Purbalingga”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga?
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga?
3. Apakah lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga?



## C. Tujuan Dan Kegunaan

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga.
- b. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.

#### b. Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Penulis

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.

##### 2) Bagi Kampung Marketer Purbalingga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kampung Marketer Purbalingga sebagai bahan evaluasi dan saran yang dapat digunakan sebagai solusi untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.

##### 3) Bagi Akademisi

a) Sebagai bahan bagi acuan mahasiswa untuk menambah wawasan dan literatur bagi para peneliti dalam bidang ekonomi, terutama pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan yang kemudian dilakukan penyempurnaan dalam bidang yang sama.

- b) Sebagai pengetahuan agar mengetahui lebih mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan.
- 4) Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan dapat digunakan bagi yang akan melakukan penelitian yang sejenis sebagai bahan kajian, pijakan dan pertimbangan bahan referensi.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab.

Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang diuraikan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai landasan penelitian, hasil penelitian yang relevan dan kerangka berfikir.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan uraian mengenai variabel penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

##### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

##### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini akan menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan penyajian singkat dari hasil penelitian yang diperoleh.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen**

##### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen yang dilakukan dengan baik akan memudahkan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Dengan adanya manajemen dapat meningkatkan daya guna dan menghasilkan guna unsur-unsur manajemen. Menurut Hasibuan (2019:1) manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses dari pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Menurut Mathis dan Jackson manajemen yang dikutip oleh Riniwati (2016:1) yaitu melakukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, dengan menggunakan bantuan dari orang lain. Manajemen merupakan suatu proses untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan efisien dan efektif melalui bantuan orang lain.

##### **2. Fungsi Manajemen**

Menurut Masram (2015:61) manajemen mempunyai empat fungsi antara lain sebagai berikut:

###### **a. Perencanaan**

Perencanaan yaitu mengelola sumber daya yang ada untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Fungsi perencanaan ini memiliki tujuan mencari alternatif untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan sumber daya serta kinerja secara efisien dan sebaik mungkin.

###### **b. Pengarahan**

Pengarahan yaitu memberikan arahan kepada seluruh tim dan sumber daya dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Dan menjalankan seluruh perencanaan yang telah dibuat dengan baik.

c. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu melakukan *substract* pekerjaan menjadi sub bagian terkecil agar mudah dikerjakan oleh seluruh anggota tim. Memberikan fungsi yang nyata *the right man on the right place* dan memastikan seluruh anggota tim telah mendapatkan porsi dan pekerjaan yang sesuai.

d. Pengawasan

Pengawasan yaitu memastikan seluruh kegiatan yang sudah direncanakan dan diarahkan, dikerjakan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk membantu terwujudnya perusahaan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia suatu bidang manajemen yang memfokuskan pengaturan peranan dari manusia untuk mencapai suatu tujuan dengan maksimal. Unsur manajemen sumber daya manusia merupakan manusia yang menjadi tenaga kerja pada suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dapat diartikan manajemen sumber daya manusia sebagai pengelolaan dan pendayagunaan yang dikembangkan dalam perusahaan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pada karyawan.

### **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja dengan efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan mengorganisasi karyawan dengan menetapkan pembagian pekerjaan, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan maka dilakukan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara kondisi fisik,

mental, loyalitas karyawan agar karyawan tetap mau bekerja sama dengan perusahaan.

j. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan kesadaran sumber daya manusia untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. **Pemberhentian**

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan karena keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja habis, masa pensiun, dan lain sebagainya (Hasibuan, 2019:21-23).

## **C. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Chaerudin,dkk (2020:524) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja sebagai tempat untuk seorang karyawan yang bekerja yang meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Wayan Sentana dan Sriathi (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana yang ada di lingkungan tempat kerja dimana setiap karyawan melakukan kegiatan pekerjaan sehari-hari. Dalam hal ini misalnya penerangan cahaya, suhu udara, keadaan suara dan perlengkapan kerja di tempat bekerja.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang nyata di kehidupan kegiatan pekerjaan manusia. Lingkungan kerja yang baik sebagai motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan lebih bersemangat serta diikuti dengan perasaan yang nyaman. Dalam perusahaan lingkungan kerja mendapatkan perhatian yang lebih jauh karena dapat disebabkan oleh seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan melakukan pekerjaannya dengan diberikan suasana yang mendukung (Sari&Karnadi:2019).

## **2. Jenis Lingkungan Kerja**

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut :

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang ada di sekitar kantor atau tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yaitu perlengkapan dan fasilitas yang mendukung untuk menunjang kinerja karyawan seperti alat kerja karyawan, buku, kursi, meja dan lain sebagainya (Melani&Fauziah,2020).

### **b. Lingkungan Kerja Non fisik**

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang berhubungan dan memiliki kekuatan serta berpengaruh terhadap jiwa karyawan seperti suasana kerja. Suasana kerja yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dan bawahan serta antar karyawan (Sihombing,2014).

## **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

### **a. Fasilitas kerja**

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan menyebabkan kinerja karyawan buruk, misalnya kurangnya alat kerja karyawan, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang dan prosedur yang tidak jelas.

### **b. Gaji dan tunjangan**

Gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat membuat karyawan melirik lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja karyawan.

### **c. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja karyawan dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena antar karyawan dengan

karyawan lain akan saling mendukung. Sehingga dapat menguatkan hubungan emosional antar karyawan dan dapat meningkatkan sikap loyalitas karyawan (Sihombing,2014).

#### **4. Dimensi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2001) dalam Rohimah (2018) lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

##### **a. Suasana kerja**

Suasana kerja merupakan situasi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana kerja yang nyaman, aman dan dapat menyenangkan pekerjaan yang diterima oleh para karyawan.

##### **b. Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan antar karyawan yang harmonis tanpa ada kesenjangan antar sesama rekan kerjanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam perusahaan yaitu karena adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja.

##### **c. Tersedianya Fasilitas Bekerja**

Tersedianya fasilitas kerja yang dimaksud yaitu peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja karyawan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap meskipun tidak baru merupakan salah satu pendorong proses dalam bekerja.

### **D. Insentif**

#### **1. Pengertian Insentif**

Menurut Mangkunegara (2017:89) insentif sebagai pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Nawawi (2008) dalam Ratnasari dkk (2013) insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan sebagai motivasi karyawan agar produktivitas kerja tinggi.



Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara tidak tetap yang bersifat variabel tergantung dengan kinerja yang dilakukan karyawan. Insentif salah satu pendorong yang penting untuk memberikan rangsangan kepada karyawan bekerja lebih maksimal. Dengan pemberian insentif maka diharapkan karyawan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Sinambela,2016:238).

## 2. Tujuan Insentif

Tujuan dari pemberian insentif untuk memenuhi kepentingan baik perusahaan maupun karyawan, yaitu:

### a. Bagi Perusahaan:

- 1) Untuk mempertahankan karyawan agar memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
- 2) Untuk mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan dengan penurunan tingkat absensi dan perputaran pada tenaga kerja.
- 3) Untuk meningkatkan loyalitas perusahaan yang artinya hasil dari produksi menjadi bertambah setiap unit per satuan waktu dan mengalami penjualan meningkat.

### b. Bagi karyawan:

- 1) Dengan penerimaan pembayaran di luar gaji pokok akan meningkatkan standar kehidupan karyawan.
- 2) Meningkatkan semangat kerja pada karyawan sehingga mendorong untuk bekerja dengan berprestasi lebih baik.
- 3) Karyawan akan merasa puas sehingga akan meningkatkan loyalitas karyawan untuk tetap komitmen kepada perusahaan (Sarwoto, 2018).

## 3. Jenis-Jenis Insentif

Insentif mempunyai tiga jenis, yaitu sebagai berikut:

### a. Insentif material (*financial incentive*)

Insentif material merupakan perangsang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan dengan prestasi dan kinerjanya. Bentuk insentif material yaitu bonus, komisi dan pembayaran yang ditanggungkan.

b. Insentif non material (*non-financial incentive*)

Insentif non material merupakan perangsang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik.

c. Insentif sosial (*social incentive*)

Insentif sosial cenderung pada keadaan dan sikap dari para karyawan (Gaol,2014:337).

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif yaitu sebagai berikut:

a. Jabatan

Karyawan yang menduduki jabatan atau kedudukan yang lebih tinggi dalam perusahaan mempunyai tanggung jawab dan ruang lingkup kerja yang lebih besar. Oleh karena itu, perusahaan akan memberikan insentif yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan biasa atau sebaliknya.

b. Kinerja

Karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar daripada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah.

c. Laba Organisasi

Pemberian insentif oleh organisasi kepada karyawan bukan hanya menguntungkan bagi karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan kepada organisasi. Maka organisasi tidak perlu segan dalam memberikan insentif kepada karyawannya (Sinambela,2016:241).

#### 5. Dimensi Insentif

Menurut Suwatno dan Priasan dalam Salnia (2020) indikator insentif dibagi menjadi dua golongan yaitu:

a. Insentif material

Insentif material merupakan insentif yang diberikan berupa uang yang artinya jumlah yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk

pembayaran bulanan atau bentuk lainnya yang berfungsi untuk menambah penghasilan tambahan karyawan.

b. Insentif non material

Insentif non material merupakan insentif sosial pengakuan seperti perhatian pribadi yang biasanya diungkapkan secara lisan melalui ekspresi keprihatinan, konfirmasi dan harga untuk pekerjaan.

## **E. Loyalitas Karyawan**

### **1. Pengertian Loyalitas Karyawan**

Menurut Sari dan Karnadi (2019) loyalitas karyawan merupakan suatu kondisi kegiatan yang menyangkut dengan fisik, psikis dan sosial yang membuat para karyawan memiliki perilaku menaati peraturan perusahaan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran serta tanggungjawab. Menurut Mailneli,dkk (2014) loyalitas karyawan merupakan perilaku dan perbuatan mencurahkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan melakukan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur.

### **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Faktor-faktor mempengaruhi loyalitas karyawan secara teoritis menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Khoyrun dan Bidayati (2016) sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan
- b. Produktivitas kerja
- c. Pemenuhan harapan penggajian
- d. Insentif
- e. Jenis pekerjaan
- f. Struktur organisasi
- g. Kesempatan promosi
- h. Hubungan kerja
- i. Lingkungan kerja

Selanjutnya, menurut Stress & Porter dan Roy yang dikutip oleh Sarwoto (2018) munculnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut:

a. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi adalah faktor yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri seperti usia, jenis kelamin, sifat kepribadian, masa kerja, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, dan ras.

b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan seluk beluk perusahaan yang dilakukan seperti tantangan kerja, job stress, identifikasi tugas, umpan balik, kesempatan berinteraksi sosial, dan kecocokan tugas.

c. Karakteristik desain perusahaan

Karakteristik desain perusahaan berkaitan dengan interen perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan

Pengalaman tersebut merupakan internalisasi personal terhadap perusahaan setelah melakukan pekerjaan perusahaan sehingga menimbulkan perasaan aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

### 3. Dimensi Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas karyawan menurut Saydam yang dikutip oleh Sarwoto (2018) sebagai berikut:

a. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan merupakan kesanggupan dari seorang karyawan untuk mematuhi atau menaati peraturan perusahaan yang sudah berlaku dan menaati perintah perusahaan yang diberikan oleh atas, serta kesanggupan untuk tidak melanggar

perintah larangan yang telah ditentukan. Adapun ciri-ciri ketaatan atau kepatuhan sebagai berikut:

- 1) Menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Menaati perintah perusahaan yang diberikan oleh atasannya.
- 3) Selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan.
- 4) Selalu memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat.

b. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab merupakan kesanggupan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilaporkan dengan baik, tepat waktu dan berani untuk mengambil resiko untuk keputusan atau tindakan yang telah dilakukan.

c. Pengabdian

Pengabdian merupakan sumbangan pikiran dan tenaga dengan perasaan yang ikhlas kepada perusahaan.

d. Kejujuran

Kejujuran merupakan keselarasan antara apa yang diucapkan atau perbuatan dengan kenyataan. Adapun ciri-ciri dari kejujurannya yaitu:

- 1) Melakukan tugas yang diberikan dengan penuh keikhlasan.
- 2) Tidak melakukan perbuatan yang menyalahgunakan wewenang kepada perusahaan.
- 3) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan dengan sejujur-jujurnya.

## **F. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan kajian tentang teori yang diperoleh dari pustaka yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, pada bagian ini akan dikemukakan beberapa teori dan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sentana Putra, Anak Agung Ayu Sriathi, E-Jurnal Manajemen, Vol 8 No 2 Tahun 2019 yang mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan”. Dalam jurnal tersebut menyimpulkan bahwa secara teoritis

lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kharisma Nawang Sigit, Kustiyono, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol 1 No 2 Agustus 2020 yang mengangkat judul “Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Anjasa Baja Ringan Semarang”. Dalam jurnal tersebut menyimpulkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan  $t_{hitung} 2,015$ . Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dibuktikan dengan  $t_{hitung} 28,659$ . Dan variabel gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Restin Meilina, Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, Vol 4 No 1 Tahun 2018 yang mengangkat judul “Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada Pondok Usaha Aba Tulungagung. Dalam jurnal tersebut menyimpulkan bahwa hasil penelitian tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Pondok Usaha Aba Tulungagung. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $p\ value$  atau signifikansi sebesar 0,6999 lebih besari dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Penelitian yang dilakukan oleh Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2 No 2 Tahun 2019 yang mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan”. Dalam jurnal tersebut menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV. Dan kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja

secara simultan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.

Penelitian yang dilakukan oleh Endang Putra, E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol 6 No 3 Tahun 2018 yang berjudul “Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT. Gersindo Plantation Pasaman Barat”. Dalam jurnal tersebut menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Gersindo Minang Platation Pasaman Barat. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Gersindo Minang Platation Pasaman Barat. Produktivitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Gersindo Minang Platation Pasaman Barat. Dan secara simultan karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Gersindo Minang Platation Pasaman Barat

Penelitian yang dilakukan oleh Amirah Hanin, Kodir Djaelani dan M. Khoirul, E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup)”. Dalam jurnal tersebut menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan, pemberian insentif memiliki pengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan pengembangan karir dan pemberian insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari, Jurnal Ilmu Administrasi, Vol 6 Edisi 1 Tahun 2019 yang mengangkat judul “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Silk Tour & Travel Pekan Baru)”. Dalam jurnal tersebut menyimpulkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.



Penelitian yang dilakukan oleh I Kade Nanda Adi Wirawan, Iyus Akhmas Haris dan I Wayan Suwendra, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol 11 No 2 Tahun 2019 yang mengangkat judul “Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan”. Dalam jurnal tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara kebijakan insentif dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dengan hasil  $F_{hitung} 4.607 > F_{tabel} 3.15$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfi Arie Ramadhan, 2018. Mahasiswa jurusan manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Mc Donalds Cililitan, Jakarta Timur)”. Dalam skripsi tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,147 atau 14,7%. Sedangkan kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap loyalitas sebesar 53,3%. Dari hasil uji statistik F diketahui bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ziah Israyati, 2019. Mahasiswa jurusan perbankan syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang mengangkat judul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bank Aceh Syariah”. Dalam skripsi tersebut menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai  $t_{hitung} 5,185 > t_{tabel} 1,99714$  dengan probabilitas 0,000. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai  $t_{hitung} 4,902 > t_{tabel} 1,99914$  dengan probabilitas 0,000. Insentif dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini tunjukan dengan hasil uji  $F_{hitung} 86,930 > F_{tabel} 3,15$  dengan probabilitas 0.000.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Zumrotul Mufidah, 2014. Mahasiswa jurusan ekonomi islam Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang yang mengangkat judul “Pengaruh Gaji, Insentif dan Penghargaan



terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (PERSERO), Tbk Cabang Semarang”. Dalam skripsi tersebut menyimpulkan bahwa variabel gaji, insentif dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dibuktikan dengan hasil rekapitulasi setiap responden memperoleh nilai t hitung variabel gaji 2,185 variabel insentif 2,282 variabel penghargaan 2,030 . Dari hasil analisis gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan bahwa nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,366. Yang artinya 36,6% variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel gaji, insentif dan penghargaan, sedangkan 63,4% (100%-36,4%) dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 2.1**

**Perbandingan Hasil Kajian Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	I Wayan Sentana Putra, Anak Agung Ayu Sriathi (2019), E-Jurnal Manajemen Vol 8 No 2 Tahun 2019 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan”	Terdapat satu variabel bebas yang sama yaitu lingkungan kerja. Dan variabel terikat loyalitas karyawan.	Tempat penelitian dan studi kasus yang dilakukan peneliti pada Kampung Marketer Purbalingga. Terdapat dua variabel bebas yaitu stres kerja dan kompensasi.
2	Kharisma Nawang Sigit, Kustiyono (2020), Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 1 No 2 Agustus 2020 “Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di CV Anjasa Baja Ringan Semarang”	Terdapat satu variabel bebas yang sama yaitu lingkungan kerja. Dan variabel terikat loyalitas karyawan.	Tempat penelitian dan terdapat variabel bebas yaitu gaji.
3	Restin Meilina (2018), Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis Vol 4 No 1 Tahun 2018 “Kontribusi	Variabel terikat sama yaitu loyalitas karyawan.	Tempat penelitian dan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan.

	Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada Pondok Usaha Aba Tulungagung”		
4	Lola Melino Citra, Muhammad Fahmi (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2 No 2 Tahun 2019 “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan”	Variabel terikat sama yaitu loyalitas karyawan.	Tempat penelitian dan studi kasus yang dilakukan peneliti pada Kampung Marketer Purbalingga. Variabel bebas yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja.
5	I Kade Nanda Adi Wirawan, Iyus Akhmas Haris, I Wayan Suwendra (2019), Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 11 No 2 Tahun 2019 “Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan”	Terdapat satu variabel bebas yang sama yaitu insentif. Dan variabel terikat loyalitas karyawan.	Tempat penelitian dan studi kasus yang dilakukan peneliti pada Kampung Marketer Purbalingga. Terdapat satu variabel bebas yaitu motivasi kerja.
6	Endang Tirtana Putra (2018) E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Vol 6 No Tahun 2018 “Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat”	Variabel terikat sama yaitu loyalitas karyawan.	Tempat penelitian dan variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, kompensasi dan produktivitas kerja.
7	Novita Sari (2019), Jurnal Ilmu Administrasi Vol 6 Edisi 1 Tahun 2019 “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekan Baru)”	Terdapat satu variabel bebas yang sama yaitu insentif. Dan variabel terikat loyalitas karyawan.	Tempat penelitian dan studi kasus yang dilakukan peneliti pada Kampung Marketer Purbalingga. Terdapat perbedaan variabel bebas yaitu disiplin kerja.

8	Amirah Hanin, dkk (t.t), E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen “Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup)”	Terdapat satu variabel bebas yang sama yaitu insentif. Dan variabel terikat loyalitas karyawan.	Tempat penelitian dan terdapat perbedaan variabel bebas yaitu pengembangan karir.
9	Lutfie Arie Ramdhan (2018), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus pada McDonalds Cililitan Jakarta Timur”	Terdapat satu variabel bebas yang sama yaitu lingkungan kerja. Dan variabel terikat loyalitas karyawan.	Tempat penelitian dan terdapat perbedaan variabel bebas yaitu kompensasi.
10	Ziah Israyati (2019), “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bank Aceh Syariah”	Terdapat dua variabel bebas yang sama yaitu insentif dan lingkungan kerja. Dan variabel terikat loyalitas karyawan.	Tempat penelitian.
11	Alfian Zumrotul Mufidah (2014), “Pengaruh Gaji, Insentif dan Penghargaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (PERSERO), Tbk Cabang Semarang”	Terdapat satu variabel bebas yang sama yaitu insentif. Dan variabel terikat loyalitas karyawan.	Tempat penelitian dan terdapat perbedaan dua variabel bebas yaitu gaji dan penghargaan.

Dari tabel 2.1 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian yang ada diatas baik dari variabel bebas, obyek penelitian maupun responden penelitian. Penelitian terdahulu digunakan sebagai gambaran bahan referensi penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

### G. Kerangka Pemikiran

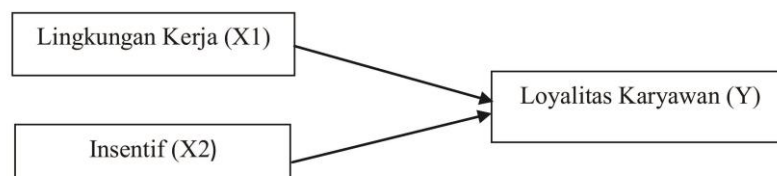
Penelitian ini dilakukan atas telaah literatur dari teori – teori yang berkaitan dengan lingkungan kerja, insentif, dan loyalitas karyawan. Dimana variabelnya sebagai berikut :

X1 : Lingkungan kerja

X2 : Insentif

Y : Loyalitas karyawan

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### H. Hubungan Antar Variabel

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat bekerja karyawan, apabila karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, ruang kerja dan didukung dengan peralatan kerja serta memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maka akan menimbulkan rasa setia bekerja di perusahaan. Sehingga semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan (Purwandari,2008)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ziah Israyati (2019) yang mengangkat judul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Bank Aceh Syariah” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di

PT Bank Aceh Syariah dengan hasil nilai  $t_{hitung} 4,902 > t_{tabel} 1,99714$  dengan probabilitas 0.000. Hal ini berarti setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

## 2. Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan

Insentif sebagai stimulus yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya semaksimal mungkin, maka insentif berfungsi sebagai motivasi utama seorang karyawan serta mendorong semangat dan kegaihan kerja karyawan sehingga secara tidak langsung dapat memperkuat loyalitas kepada perusahaan (Adinata:2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian Zumrotul Mufidah (2014) yang mengangkat judul “Pengaruh Gaji, Insentif dan Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (PERSERO), Tbk Cabang Semarang menyimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabung Negara Syariah (Persero) Tbk kantor Cabang Semarang dengan (P value < 0.05). Insentif merupakan faktor yang diperhitungkan untuk menciptakan loyalitas karyawan. Sehingga semakin tinggi insentif maka semakin karyawan menunjukkan kelayakan terhadap perusahaan.

## I. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_0$ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan  
 $H_1$ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
2.  $H_0$ : Insentif tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan  
 $H_2$ : Insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
3.  $H_0$ : Lingkungan kerja dan insentif tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan  
 $H_3$ : Lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

## J. Landasan Teologis

### 1. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam islam faktor yang menjadi penentu untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif di lingkungan kerja adalah faktor kepribadian seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang membangun pola kerja yang keras, dengan suasana yang nyaman merupakan upaya yang perlu diterapkan di lingkungan perusahaan. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan beliau mempunyai sifat yang penyayang kepada semua orang (Hafidhuddin.2003:61). Sebagaimana yang dinyatakan dalam Q.S Ali Imran ayat 159:

فِيمَا رَحِمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ  
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu, karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.”

### 2. Insentif Dalam Perspektif Islam

Salah satu hadits yang menjelaskan tentang pemberian insentif yang seharusnya mereka (karyawan) dapatkan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Dari Abdullah bin Umar, Nabi Saw bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya (HR. Ibnu Majah, Shahih).”

Dari hadist diatas dijelaskan bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakan, dan seorang majikan (pimpinan) wajib untuk memberikan sesecepatnya setelah pekerjaannya telah selesai. Dalam sebuah organisasi seorang pimpinan

wajib untuk memberikan imbalan kepada karyawan dengan tepat waktu yang telah disepakati. Selain itu, perusahaan dapat memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam menjalankan tugasnya (Maziah,2017).

### 3. Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Islam

Loyalitas karyawan menurut islam sangat erat kaitannya dengan hubungan karyawan dengan majikannya. Secara umum hubungan majikan dengan karyawan dalam syariat islam terikat satu acuan yang disebut dengan *hablum minan nas* (hubungan sesama manusia) yang wajib dijaga oleh kedua belah pihak. Dalam islam kesempurnaan yang dimiliki oleh hubungan antara sesama manusia hanya akan lahir setelah manusia tersebut sempurna hubungannya dengan Allah Swt (*hablum minallah*). Pengabaian terhadap hubungan kemanusiaan dan persaudaraan akan mengundang kemurkaan Allah Swt, seperti yang difirmankan-Nya dalam Q.S Ali Imran ayat 112:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذِّلَّةُ أَيْنَ مَا تُوَفَّقُوا إِلَّا بِالْحَبْلِ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلِ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ۚ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ

Artinya: “Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. Yang demikian itu karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. Yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas”.

Dari hubungan majikan dengan karyawan yang dikaitkan dengan loyalitas karyawan dapat di simpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu yang harus dimiliki oleh perusahaan, termasuk dalam perusahaan islam untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut (Nurdin:2017).



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan menggunakan penelitian terapan dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian terapan dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji, dan mengevaluasi keahlian suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berbentuk angka yang diartikan sebagai model penelitian berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat statistik untuk menguji suatu hipotesis (Sugiyono, 2017:5-8).

Dalam penelitian ini untuk mempermudah pemecahan masalah data dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

##### **1. Data primer**

Data primer merupakan informasi data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung melalui instrumen wawancara dan kuesioner tanggapan responden kuesioner variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang telah ada dan tidak perlu di kumpulkan oleh peneliti. Data primer diperoleh dari sumber internal Kampung Marketer Purbalingga mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, dokumentasi dan informasi yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan.

#### **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Dalam Penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Kampung Marketer Purbalingga yang beralamat kantor pusat Jl. Raya Tamansari, Kompleks Karangwuni, Desa, Dusun 1, Tamansari, Karangmoncol, Kabupaten



Purbalingga, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 04 Maret 2021 – 04 April 2021.

### C. Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek, yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017:80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Kampung Marketer Purbalingga pada Tahun 2020 yang berjumlah 645 karyawan (Kampung Marketer,2020).

#### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi yang dimiliki berjumlah besar dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semuanya, maka peneliti dapat mengambil sebagian dari sampel yang mewakili populasi tersebut. (Sugiyono, 2017:81).

### D. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel pada penelitian (Sugiyono, 2017:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017:82). Karena populasi jumlah karyawan sudah diketahui oleh peneliti, maka perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Sujarweni,2015:82):

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

$n$  : ukuran sampel

$N$  : jumlah populasi

e : prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil kelongggaran taraf kesalahan sebesar 10% sehingga:

$$n = \frac{N}{1+N (10\%)^2}$$

$$n = \frac{645}{1+645 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{645}{1+645 (0,01)}$$

$$n = \frac{645}{1+6,45}$$

$$n = \frac{645}{7,45}$$

$$n = 86,5771$$

dibulatkan menjadi 87 karyawan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh jumlah sampel minimal yang harus diambil dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan dari 645 karyawan pada periode 2020 di Kampung Marketer Purbalingga.

## E. Variabel Dan Indikator Penelitian

Variabel merupakan atribut seseorang atau objek yang memiliki variansi tertentu kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. segala suatu yang berupa apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang informasi tersebut, setelah itu ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian adalah:

### 1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab munculnya suatu variabel terikat (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini, yang merupakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2)

## 2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang disebabkan adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang merupakan variabel terikat adalah loyalitas karyawan (Y)

**Tabel 3.1**

**Variabel dan Indikator Penelitian**

NO	Variabel	Konsep	Indikator
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan psikologis yang ada di tempat kerja. Dalam bekerja lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kenyamanan sehingga menimbulkan loyalitas karyawan bagi perusahaan (Purwandari,2008)	1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan 3) Tersedianya fasilitas bekerja (Menurut Nitisemito dalam Rohimah (2018).
2	Insentif (X2)	Insentif merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi agar produktifitas kerjanya tinggi. Insentif sebagai bagian dari keuntungan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi (Mufidah, 2014).	1) Insentif material 2) Insentif non material (Menurut Suwatno dan Priasan dalam Salnia,2020).
3	Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melakukan,	1) Ketaatan atau kepatuhan 2) Bertanggung jawab 3) Pengabdian 4) Kejujuran

		dan mengamalkan suatu dengan diiringi penuh kesadaran serta tanggung jawab (Chaerudin dkk, 2020:91).	(Menurut Saydam dikutip Sarwoto (2018))
--	--	--	--

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan upaya yang ditempuh oleh penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan berupa data-data yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

### 1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Sugiyono (2017:145) observasi adalah suatu proses yang kompleks dan tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Kedua antara tersebut, hal terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi non-partisipan. Dimana peneliti hanya sebagai pengamat independen dan tidak terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati (Sugiyono,2017:146). Metode ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan lingkungan kerja, insentif dan loyalitas karyawan pada karyawan Kampung Marketer Purbalingga.

### 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan tatap muka (*face to face*) maupun menggunakan telepon antara peneliti dan narasumber. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tidak terstruktur, yang merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2017:140). Adapun wawancara yang dilakukan dengan saudara Eko Sulistiyono selaku *Public Relation* dan saudara Hendrik Kurniawan

selaku kepada bidang pemberdayaan di Kampung Marketer Purbalingga, wawancara tersebut untuk memperoleh data yang berkaitan dengan lingkungan kerja, insentif dan loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga.

### 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Kuesioner tersebut dibagikan kepada karyawan Kampung Marketer Purbalingga sebanyak 87 karyawan sesuai dengan sampel yang digunakan untuk mendapatkan data informasi mengenai lingkungan kerja, insentif dan loyalitas karyawan.

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah skala *likert* dalam bentuk *cheklist*. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Yang dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan yang diberi skor atau nilai 1 sampai dengan 5. Dengan keterangan sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Interval Skala Likert**

NO	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2017:93)

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu dapat berbentuk tulisan, gambar, karya-karya maupun monumental dari seseorang. Hasil wawancara akan kredibel apabila didukung dengan dokumen-dokumen dan menambah informasi untuk penelitian (Sugiyono, 2017).

## G. Analisis Data Penelitian

Analisis data yang dilakukan penelitian ini dengan cara analisis kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur hasil suatu kuesioner sah atau valid tidaknya. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  merupakan jumlah sampel penelitian. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka suatu variabel tersebut dinyatakan valid. Sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018:51-52).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari seseorang terdapat pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas variabel dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25, yaitu dengan melihat hasil perhitungan *Cronbach alpha*  $>$  0.60. Jika nilai koefisien  $\alpha >$  0,60 maka suatu variabel dikatakan handal atau reliabel.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan untuk pengujian statistik yang dipenuhi sebelum melakukan pengujian analisis regresi linier.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen atau variabel independen memiliki distribusi

normal atau tidak normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018:163). Uji normalitas yang dilakukan menggunakan dua cara, yaitu analisis grafik dan uji statistik.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinearitas dapat diukur berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan besaran *Tolerance*. Apabila  $VIF < 10$  dan *Tolerance*  $>$  dari 10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai  $VIF > 10$  dan besaran *Tolerance*  $<$  10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

**c. Uji Heterokedasitas**

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018: 137). Cara memprediksi uji heterokedasitas dapat melihat dari pola gambar *scatter pot* model dan melakukan *Uji Glesjer*.

**3. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y). Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Loyalitas Karyawan

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Insentif

e = Error (Sujarweni,2019:227)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* adalah loyalitas karyawan, sedangkan variabel *independen* adalah lingkungan kerja dan insentif.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Rumus t hitung pada analisis linier berganda adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel *independent*

n = Jumlah data atau kasus

Kriteria pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- a) Dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel yaitu apabila nilai t hitung < t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>a</sub> ditolak. Sebaliknya apabila t hitung > t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>a</sub> diterima.
- b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi apabila signifikansi > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>a</sub> ditolak. Sebaliknya apabila signifikansi < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>a</sub> diterima (Ghozali, 2018: 99)

##### b. Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:



$$F = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F hitung

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel (Supranto, 2009:266).

Kriteria pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel yaitu apabila nilai F hitung > F tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>a</sub> diterima. Sebaliknya, apabila F hitung < F tabel, maka H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>a</sub> ditolak.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi apabila signifikansi > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>a</sub> ditolak. Sebaliknya apabila signifikansi < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak atau H<sub>a</sub> diterima (Ghozali, 2018:98).

### c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu antara nol dan satu. Apabila nilai R<sup>2</sup> kecil artinya memiliki kemampuan variabel-variabel *independen* yang menjelaskan variasi variabel *dependen* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah berdirinya Kampung Marketer Purbalingga**

Seiring dengan perkembangan zaman dan lapang pekerjaan bahwa mayoritas para pemuda-pemudi lebih menyukai mencari pekerjaan di luar kota dari pada berjibaku di daerah asal mereka sendiri. Begitu juga yang terjadi di Kecamatan Karangmoncol, Kabupaten Purbalingga. Dengan banyaknya para pemuda pemudi yang bekerja di luar kota akan merubah perputaran *transfer* uang (perilaku konsumtif) yang kuat dari desa ke kota dan pergerakan ekonomi berputar di kota. Sehingga kegiatan-kegiatan positif di desa lambat tahun akan sepi seiring dengan sangat sedikitnya para pemuda-pemudi yang menetap di desa.

Selain itu, telah masyhur di Jawa Tengah, Kabupaten Purbalingga mempunyai dua industri sentra bertaraf nasional hingga internasional yaitu rambut dan bulu mata palsu. Kedua industri tersebut berada di sekitar pusat kota yang jaraknya masih cukup jauh dari Kecamatan Karangmoncol. Hal tersebut, mempengaruhi penyebaran porsi tenaga kerja karena banyak tenaga kerja yang terserap di industri-industri besar di Kabupaten Purbalingga tidak hanya berasal dari penduduk kecamatan Karangmoncol karena terpaut jarak yang cukup jauh. Industri-industri tersebut berdiri karena adanya penanaman modal asing dari investor-investor dari negara Korea yang telah berhasil menyerap puluhan ribu lebih tenaga kerja di Kabupaten Purbalingga. Hal ini menimbulkan kekhawatiran ketika suatu saat industri tersebut berhenti beroperasi, maka bisa jadi akan sangat banyak timbul pengangguran baru di Kabupaten Purbalingga yang akan menjadi problem baru apabila tidak melakukan sebuah strategi atau tindakan preventif untuk membuka lapangan kerja alternatif, terlebih lagi pekerjaan yang didalamnya melibatkan pemuda dan memprioritaskan faktor skill atau kompetensi untuk menghadapi zaman yang penuh daya saing ini.

Revolusi industri saat ini memasuki 4.0 dimana perilaku konsumtif mayoritas masyarakat banyak berpindah dari *offline* ke *online*. Di fase revolusi industri sekarang ini, pentingnya membekali masyarakat dengan ilmu teknologi di tengah maraknya banyak sekali industry berbasis konvensional “gulung tikar” yang terkalahkan oleh yang berbasis teknologi terlebih lagi digital.

Sejak tahun 2011 Nofi Bayu Darmawan berbekal pengalaman yang cukup lama di dunia IT. Dengan pengalaman yang cukup lama, besar keinginan Nofi Bayu Darmawan untuk kembali ke desa melepaskan jabatan PNS, mengabdikan dalam *passion* yang ia sukai dan menciptakan sumber daya manusia desa (SDM) yang mempunyai keterampilan IT dan berdaya saing khususnya pada pendidikan berbasis *marketing online*. Sehingga, sumber daya manusia (SDM) yang sudah berbekal ketrampilan IT tersebut dapat lebih mandiri dan *impact* akhirnya adalah terciptanya kesejahteraan ekonomi warga desa, bekerja tanpa pergi ke luar kota, dekat dengan keluarga, mengurangi laju urbanisasi dan mengurangi angka pengangguran. Inilah *passion* dan program dalam rangka menggerakkan “Pendidikan Melek IT di Pedesaan” bernama Kampung Marketer (Kampung Marketer, 2019).

Kampung Marketer Purbalingga didirikan pada bulan Agustus 2017 Awal mulai berdiri, organisasi pemberdayaan dan pendidikan Kampung Marketer hanya mempunyai beberapa anggota yang tertarik untuk mengikuti pelatihan IT. Hal ini, disebabkan banyaknya orang-orang yang masih gagap teknologi di desa. Namun, seiring dengan berjalannya waktu, organisasi pemberdayaan dan pendidikan Kampung Marketer ini berkembang sangat pesat hingga mempunyai sekitar 600 sumber daya manusia yang tersebar di 21 kantor yang tersebar di daerah Tamansari dan sekitarnya (Sumber Wawancara dengan Eko Sulistiyono, *Public Relation* Kampung Marketer 2020)

Setelah tiga tahun berjalan Kampung Marketer Purbalingga melakukan *rebranding* pada 1 Januari 2021 menjadi *Kommerce*. *Rebranding* yang dilakukan bukan untuk mengganti, karena Kampung Marketer

Purbalingga masih tetap ada dan tetap hidup. Selama ini fokus Kampung Marketer *sounding* ke masyarakat luar yaitu melakukan *sharing* mengenai pemberdayaan masyarakat. Sekarang, setelah melakukan *Rebranding* Kampung Marketer memfokuskan terkait dengan *Komerce* yaitu dengan *sharing* ke masyarakat luar tentang kemampuan atau kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dapat diartikan Kampung Marketer merupakan lingkup dari pemberdayaan, sedangkan *Komerce* adalah manajemennya (Sumber Wawancara dengan Hendrik Kurniawan, Kabid Pemberdayaan Kampung Marketer tanggal 19 Maret 2021).

## 2. Visi, Misi dan Tujuan Kampung Marketer Purbalingga

Berbicara tentang visi dan misi, Kampung Marketer memiliki visi *Mewujudkan Masyarakat Desa yang Melek IT untuk meningkatkan Pendapatan dan Membangun desa melalui pemuda yang berkarya di bidang teknologi*

Untuk mencapai Visi tersebut kampung marketer mempunyai misi sebagai berikut

- a. Menyusun kurikulum dan metodologi pendidikan di bidang IT berbasis marketing online bagi masyarakat Karangmoncol.
- b. Melaksanakan pendidikan pelatihan melek IT untuk membentuk masyarakat Karangmoncol yang terampil di bidang IT yang berbasis marketing online.
- c. Memberdayakan masyarakat Karangmoncol yang sudah melek IT berbasis marketing online untuk dapat berjejaring dengan mitra sebagai bentuk keberlanjutan untuk meningkatkan pendapatan (Kampung Marketer, 2019).

Tujuan didirikan Kampung Marketer Purbalingga adalah untuk mengurangi arus laju urbanisasi dan pengangguran di desa (Sumber Wawancara dengan Eko Sulistiyono, *Public Relation* Kampung Purbalingga tanggal 22 September 2020).

### 3. Letak Kampung Marketer Purbalingga

Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga terdiri dari 11 desa yaitu Baleraksa, Grantung, Karang Sari, Kramat, Pekiringan, Pepedan, Rajawana, Sirau, Tajug, Tamansari, dan Tunjungmuli. Letak kantor pusat Kampung Marketer berada di desa Tamansari. Dan memiliki 20 cabang kantor yang tersebar di 6 desa yaitu desa Tamansari, desa Tunjungmuli, desa Kramat, desa Tajug, desa Rajawana dan desa Kertanegara.

#### 1) Kantor Pusat

Jalan Raya Karangwuni RT 1 RW 3 desa Tamansari Karangmoncol Purbalingga 53355

#### 2) Kantor Kampung Marketer 2

Jalan Raya Karangwuni RT 1 RW 3 desa Tamansari Karangmoncol Purbalingga 53355

#### 3) Kantor Kampung Marketer 3

Jalan Raya Tunjungmuli RT 4 RW 2 Dusun 1 desa Tunjungmuli Karangmoncol Purbalingga 53355

#### 4) Kantor Kampung Marketer 4

Jalan Raya Sawah Tengah, Dusun Jlegong RT 1 RW desa Tunjungmuli Karangmoncol Purbalingga 53355

#### 5) Kantor Kampung Marketer 5

Jalan Raya Tunjungmuli RT 4 RW 2 Dusun 1 Desa Tunjungmuli Karangmoncol Purbalingga 53355

#### 6) Kantor Kampung Marketer 6

Jalan Raya Karangwuni RT 1 RW 3 desa Tamansari Karangmoncol Purbalingga 53355

#### 7) Kantor Kampung Marketer 7

Jalan Raya Tamansari-Tunjungmuli, Dusun Cikiting RT 2 RW 9 Tamansari Karangmoncol Purbalingga 53355

#### 8) Kantor Kampung Marketer 8

Jalan Raya Karangwuni RT 1 RW 3 desa Tamansari Karangmoncol Purbalingga 53355

- 9) Kantor Kampung Marketer 9  
Jalan Raya Karangwuni RT 01 RW 02 desa Tamansari Karangmoncol Purbalingga 53355
- 10) Kantor Kampung Marketer 10  
Jalan Raya Tamansari Dusun Karangtawang RT 02 RW 03 desa Tamansari Karangmoncol Purbalingga 53355
- 11) Kantor Kampung Marketer 11  
Jalan Raya Tamansari RT 02 RW 09 Dusun Derikamba/Ketiban Lor desa Tamansari Karangmoncol Purbalingga 53355
- 12) Kantor Kampung Marketer 12  
Jalan Raya Tamansari Dusun Karangwuni RT 02 RW 02 desa Tamansari Karangmoncol Purbalingga 53355
- 13) Kantor Kampung Marketer 13  
Mejingklak, Kantor khusus Karangmoncol Purbalingga 53355
- 14) Kantor Kampung Marketer 14  
Dusun Sayangan RT 01 RW 01 desa Rajawana Karangmoncol Purbalingga 53355
- 15) Kantor Kampung Marketer 15  
Jalan Raya Rajawana RT 24 RW 02 desa Rajawana Karangmoncol Purbalingga 53355
- 16) Kantor Kampung Marketer 16  
Dusun Sawangan RT 01 RW 04 Kelurahan Tajug Karangmoncol Purbalingga 53355
- 17) Kantor Kampung Marketer 17  
Jalan Raya Tunjungmuli Dusun Karangtawang RT 02 RW 03 desa Tamansari Karangmoncol Purbalingga 53355
- 18) Kantor Kampung Marketer 18  
Jalan Raya Tamansari Dusun Karangtawang RT 02 RW 03 desa Tamansari Karangmoncol Purbalingga 53355
- 19) Kantor Kampung Marketer 19

Jalan Raya Kramat RT 02 RW 01 Dukuh Tengah, Kramat,  
Karangmoncol Purbalingga 53355

20) Kantor Kampung Marketer 20

Jalan Raya Karangsari RT 01 RW 01 desa Karangsari Karangmoncol  
Purbalingga 53355

21) Kantor Kampung Marketer 21

Mejingklak, sebelah bawah toko Alin Karangmoncol Purbalingga  
53355

22) Kantor Pusdiklat

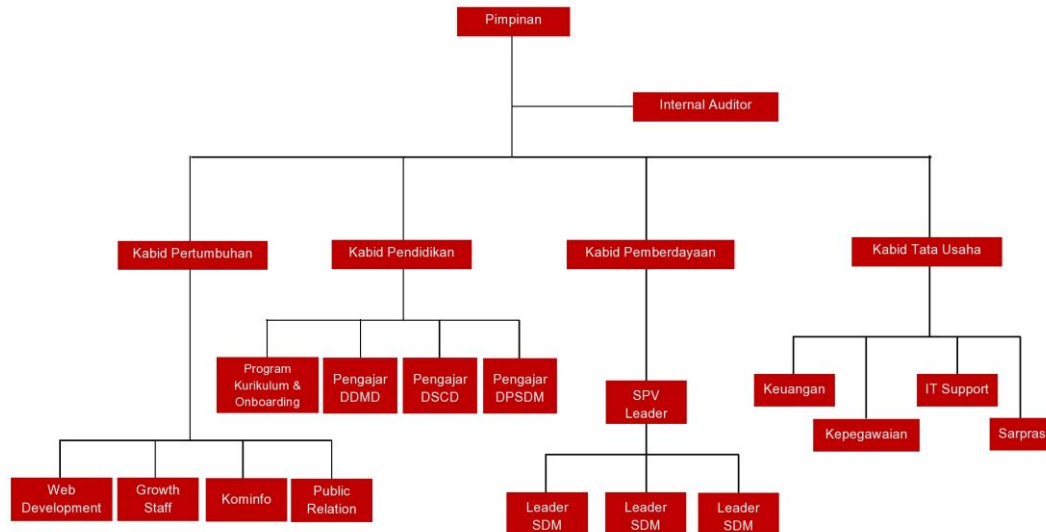
Pusdiklat IT No. 01 Jalan Sawah desa Tunjungmuli Karangmoncol  
Purbalingga 53355

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Kampung Marketer Purbalingga di pimpin oleh  
Novi Bayu Darmawan yang mempunyai empat kepala bidang terdiri  
sebagai berikut:

- a) Kepala Bidang Pertumbuhan meliputi *web development*, *growth staff*,  
*kominfo* dan *public relation*.
- b) Kepala bidang pendidikan meliputi pengajar *digital marketing*,  
pengajar CS (*customer service*) dan program kurikulum & *Onboarding*.
- c) Kepala bidang pemberdayaan meliputi *SuperVisor leader* dan  
dibawahnya ada *Leader-leader SDM*.
- d) Kepala bidang tata usaha meliputi sarana prasarana usaha, keuangan, IT  
*support*, dan kepegawaian.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Kampung Marketer Purbalingga**



## B. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan deskripsi yang digunakan untuk memberikan gambaran terkait dengan karakteristik responden untuk melengkapi penelitian meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Kampung Marketer Purbalingga periode 2020 dengan sampel 87 responden. Berikut ini adalah data yang telah diperoleh:

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dihimpun mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah	Presentase
------------	--------	------------



Laki-laki	1	1,2%
Perempuan	86	98,8%
<b>Total</b>	87	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 1 responden atau sebesar 1,2% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 86 responden atau sebesar 98,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Kampung Marketer Purbalingga lebih didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dihimpun mengenai karakteristik responden berdasarkan usia maka dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
≤ 20 Tahun	20	23%
21-30 Tahun	66	75,8%
31-40 Tahun	1	1,2%
≥ 40 Tahun	0	0
<b>Total</b>	87	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 20 responden atau sebesar 23% responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 66 responden atau sebesar 76,8% dan responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 1 responden atau sebesar 1,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Kampung Marketer Purbalingga didominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dihimpun mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Keterangan	Jumlah	Presentase
SD	0	0
SMP	4	4,6%
SMA	80	91,9%
DIPLOMA	1	1,2%
SARJANA	2	2.3%
<b>Total</b>	87	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMP berjumlah 4 responden atau sebesar 4,6% responden yang berpendidikan SMA berjumlah 80 responden atau sebesar 91,9% responden yang berpendidikan diploma berjumlah 1 responden atau sebesar 1,2% dan responden yang berpendidikan sarjana berjumlah 2 responden atau sebesar 2,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Kampung Marketer Purbalingga didomisi oleh karyawan yang berpendidikan SMA.

### C. Distribusi Tanggapan Responden

Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan akan dilihat pada masing-masing variabel. Berikut ini merupakan hasil dari tanggapan responden berdasarkan kuesioner yang disebar.

#### a. Variabel Independent (Variabel bebas)

**Tabel 4.4**  
**Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Suasana di tempat kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.	0	0	10	51	26	87
2	Saya mempunyai hubungan yang harmonis dengan karyawan tanpa melihat status dan jabatannya.	0	0	9	39	39	87
3	Fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup untuk mendukung pekerjaan saya.	0	3	8	58	18	87

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, jawaban dari karyawan Kampung Marketer Purbalingga tentang variabel lingkungan kerja maka dapat dilihat dari pernyataan yang telah diuraikan, yaitu “suasana di tempat kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja” menghasilkan jawaban “sangat tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “netral” sebanyak 10 responden jawaban “setuju” sebanyak 51 responden dan jawaban “sangat setuju” sebanyak 26 responden. Dari jawaban yang dihasilkan berjumlah 87 responden.

Adapun pernyataan kedua “saya mempunyai hubungan yang harmonis dengan karyawan tanpa melihat status dan jabatannya” menghasilkan jawaban “sangat tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “netral” sebanyak 9 responden jawaban “setuju” sebanyak 39 responden dan jawaban “sangat setuju” sebanyak 39 responden. Dari jawaban yang dihasilkan berjumlah 87 responden.

Adapun pernyataan ketiga “fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup untuk mendukung pekerjaan saya” menghasilkan jawaban “sangat tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “tidak setuju” sebanyak 3 responden jawaban “netral” sebanyak 8 responden jawaban “setuju” sebanyak 58 responden dan jawaban “sangat setuju” sebanyak 18 responden. Dari jawaban yang dihasilkan berjumlah 87 responden.

**Tabel 4.5**  
**Variabel Insentif**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Besarnya pemberian bonus sesuai dengan hasil kerja saya.	0	2	12	58	15	87
2	Pemberian bonus selalu tepat waktu.	0	1	13	46	27	87
3	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian.	3	4	27	43	10	87
4	Perusahaan memberikan pujian baik secara langsung maupun tidak langsung	2	1	28	45	11	87

	kepada karyawan yang berprestasi.						
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, jawaban dari karyawan Kampung Marketer Purbalingga tentang variabel insentif maka dapat dilihat dari pernyataan yang telah diuraikan, yaitu “besarnya pemberian bonus sesuai dengan hasil kerja saya” menghasilkan jawaban “sangat tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “tidak setuju” sebanyak 2 responden jawaban “netral” sebanyak 12 responden jawaban “setuju” sebanyak 58 responden dan jawaban “sangat setuju” sebanyak 15 responden. Dari jawaban yang dihasilkan berjumlah 87 responden.

Adapun pernyataan kedua “pemberian bonus selalu tepat waktu” menghasilkan jawaban “sangat tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “tidak setuju” sebanyak 1 responden jawaban “netral” sebanyak 13 responden jawaban “setuju” sebanyak 46 responden dan jawaban “sangat setuju” sebanyak 27 responden. Dari jawaban yang dihasilkan berjumlah 87 responden.

Adapun pernyataan ketiga “perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian” menghasilkan jawaban “sangat tidak setuju” 3 responden jawaban “tidak setuju” sebanyak 4 responden jawaban “netral” sebanyak 27 responden jawaban “setuju” sebanyak 43 responden dan jawaban “sangat setuju” sebanyak 10 responden. Dari jawaban yang dihasilkan berjumlah 87 responden.

Adapun pernyataan keempat “perusahaan memberikan pujian baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan yang berprestasi” menghasilkan jawaban “sangat tidak setuju” sebanyak 2 responden jawaban “tidak setuju” sebanyak 1 responden jawaban “netral” sebanyak 28 responden jawaban “setuju” sebanyak 45 responden dan jawaban “sangat setuju” sebanyak 11 responden. Dari jawaban yang dihasilkan berjumlah 87 responden.

**b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

**Tabel 4.6**  
**Variabel Loyalitas Karyawan**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan.	0	0	2	54	31	87
2	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik.	0	0	5	57	25	87
3	Saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan.	0	0	18	49	20	87
4	Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang saya kerjakan.	0	0	1	47	39	87

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, jawaban dari karyawan Kampung Marketer Purbalingga tentang variabel insentif maka dapat dilihat dari pernyataan yang telah diuraikan, yaitu “saya selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan” menghasilkan jawaban “sangat tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “netral” sebanyak 2 responden jawaban “setuju” sebanyak 54 responden dan jawaban “sangat setuju” sebanyak 31 responden. Dari jawaban yang dihasilkan berjumlah 87 responden.

Adapun pernyataan kedua “saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik” menghasilkan jawaban “sangat tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “netral” sebanyak 5 responden jawaban “setuju” sebanyak 57 responden dan jawaban “sangat setuju” sebanyak 25 responden. Dari jawaban yang dihasilkan berjumlah 87 responden.

Adapun pernyataan ketiga “saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan” menghasilkan jawaban “sangat tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “netral” sebanyak 18 responden jawaban “setuju” sebanyak 49 responden dan jawaban “sangat

setuju” sebanyak 20 responden. Dari jawaban yang dihasilkan berjumlah 87 responden.

Adapun pernyataan keempat “saya selalu melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang saya kerjakan” menghasilkan jawaban “sangat tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “tidak setuju” 0 (tidak ada) jawaban “netral” sebanyak 1 responden jawaban setuju sebanyak 47 responden dan jawaban “sangat setuju” sebanyak 39 responden. Dari jawaban yang dihasilkan berjumlah 87 responden.

## D. Hasil Analisis Data Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai dari setiap item pernyataan atau  $r$  hitung tersebut bernilai positif lebih besar dari  $r$  tabel. Untuk mencari  $r$  tabel peneliti menggunakan rumus  $df = N - 2$ . Jumlah responden dikurangi 2, sehingga  $87 - 2 = 85$  dan diperoleh nilai 0,213 sebagai  $r$  tabel.

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS *for Windows* versi 25 diperoleh hasil uji validitas terhadap masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, insentif dan loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga sebagai berikut:

#### a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Pengujian validitas variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) yaitu apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan item kuesioner valid dan apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan item kuesioner tidak valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Item	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Keterangan
X1.1	0,845	0,213	Valid
X1.2	0,756	0,213	Valid
X1.3	0,771	0,213	Valid

Sumber : Hasil Olahan Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh dari pernyataan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) layak sebagai penelitian dan dapat diandalkan.

#### b. Insentif ( $X_2$ )

Pengujian validitas variabel insentif ( $X_2$ ) yaitu apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan item kuesioner valid dan apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan item kuesioner tidak valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif ( $X_2$ )**

Item	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
X2.1	0,631	0,213	Valid
X2.2	0,570	0,213	Valid
X2.3	0,797	0,213	Valid
X2.4	0,783	0,213	Valid

Sumber : Hasil Olahan Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan variabel insentif ( $X_2$ ) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh dari pernyataan variabel insentif ( $X_2$ ) layak sebagai penelitian dan dapat diandalkan.

#### c. Loyalitas Karyawan (Y)

Pengujian validitas variabel loyalitas karyawan (Y) yaitu apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan item kuesioner valid dan apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan item kuesioner tidak valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

Item	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Keterangan
Y1	0,753	0,213	Valid
Y2	0,803	0,213	Valid
Y3	0,750	0,213	Valid
Y4	0,782	0,213	Valid

Sumber : Hasil Olahan Primer 2021



Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan variabel loyalitas karyawan (Y) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh dari pernyataan variabel loyalitas karyawan (Y) layak sebagai penelitian dan dapat diandalkan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dinyatakan *reliabel* atau handal apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan cara uji realibitas *cronbach's alpha*, apabila nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 maka dinyatakan realibel dan sebaliknya, apabila nilai *cronbach's alpha* kurang dari 0,60 maka dinyatakan tidak realibel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Item	Nilai Hitung Cronbach's Alpha	Nilai Tabel Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,822	0,60	Reliabel
X2	0,778	0,60	Reliabel
Y	0,805	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Primer 2021

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,822 variabel insentif sebesar 0,778 dan variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,805. Dengan demikian semua item variabel dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbacsh's alpha* lebih dari 0,060.

## 3. Uji Asumsi Klasik

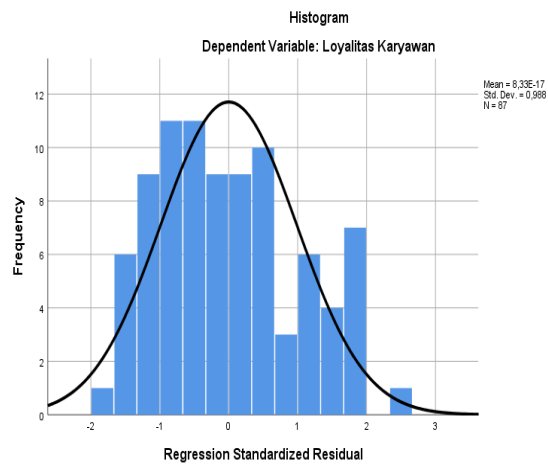
### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang



telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal jika data akan mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai residual terstandarisasi tersebut sebgaiian besar mendekati nilai rata-ratanya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis grafik dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas dengan menggunakan pengolahan SPSS versi 25 *for windows*.

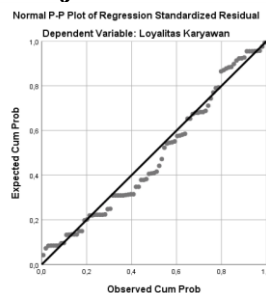
**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Histogram**



Sumber : *Output* SPSS versi 25

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat histogram *Regression Standardized Residual* membentuk kurva seperti lonceng, sehingga nilai residual tersebut dapat dinyatakan normal atau data berdistribusi normal.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas P-Plot**



Sumber : *Output* SPSS versi 25

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran data (titik) menyebar disekitar garis diagonal yang berarti bahwa data berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil dari perhitungan normalitas secara statistik berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,60290242
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,075
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,025 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber *Output* SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan nilai sig 0,025. Nilai signifikan masing-masing variabel lebih dari 0,05 maka nilai tersebut berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas mengacu pada nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan *VIF* > 10. Dan sebaliknya apabila nilai *tolerance* < 0,10 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil multikolinearitas, berikut peneliti sajikan dalam tabel :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	11,517	1,548			7,438	,000		
	Lingkungan Kerja	,430	,123	,395		3,507	,001	,790	1,266
	Insentif	,008	,092	,010		,090	,929	,790	1,266

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

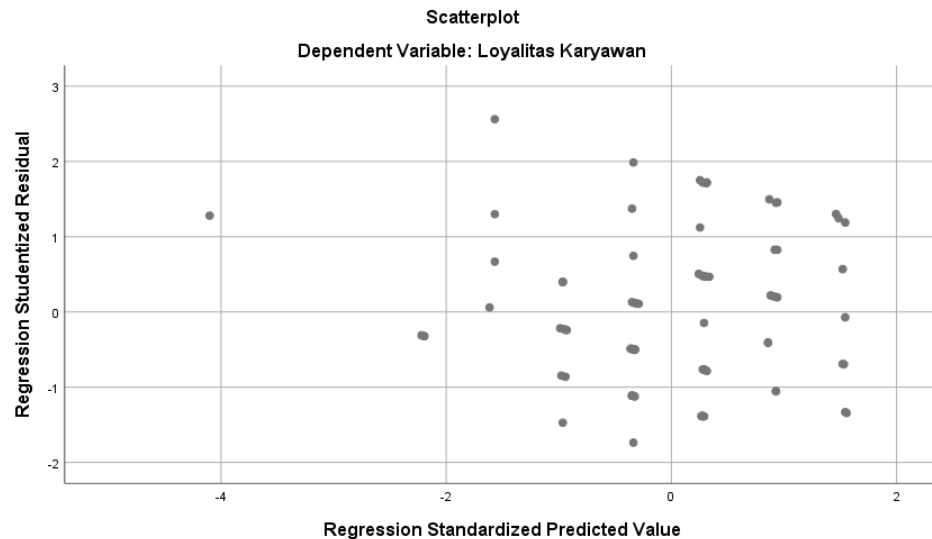
Sumber : *Output SPSS* versi 25

Dari tabel 4.12 dapat dilihat nilai *tolerance* pada lingkungan kerja (X1) sebesar  $0,790 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,266 < 10$  maka variabel lingkungan kerja dinyatakan tidak terjadi adanya multikolinearitas. Dan nilai *tolerance* insentif (X2) sebesar  $0,790 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,266 < 10$  maka variabel insentif dinyatakan tidak terjadi adanya multikolinearitas. Dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi adanya masalah multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### c. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasita bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan yang lain. model regresi yang baik merupakan yang homokedasitas atau tidak terjadi heteroskeditas. Dasar analisisnya apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, mengumpul ditengah, melebar kemudian menyempit) maka menunjukkan telah terjadi heteroskedasitas. Sedangkan apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas. Untuk melihat hasil uji heteroskedasitas penelitian ini, berikut peneliti sajikan dalam gambar:

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas**



Sumber : *Output SPSS* versi 25

Berdasarkan gambar diatas, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebut diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, maka model regresi layak digunakan untuk memprediksi loyalitas karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu lingkungan kerja dan insentif.

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Adapun hasil regresi dari data primer yang diolah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
					Sig.

1	(Constant)	11,517	1,548		7,438	,000
	Lingkungan Kerja	,430	,123	,395	3,507	,001
	Insentif	,008	,092	,010	,090	,929

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : *Output SPSS* versi 25

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,430 dan variabel insentif sebesar 0,008, dengan konstanta sebesar 11,517 sehingga diperoleh model persamaan regresi adalah:

$$Y = 11,517 + 0,430X_1 + 0,008 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a.  $b_0$  = bilangan konstanta memiliki nilai sebesar 11,517 maka apabila tidak ada variabel *independent* lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) maka nilai loyalitas karyawan ( $Y$ ) adalah 11,517. Artinya, loyalitas karyawan ( $Y$ ) masih tetap ada meskipun lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ) bernilai 0.
- b.  $b_1$  = koefisien regresi  $X_1$  mempunyai nilai sebesar 0,430 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor lingkungan kerja akan meningkatkan skor loyalitas karyawan sebesar 0,430 dengan menjaga skor insentif tetap/konstan.
- c.  $b_2$  = koefisien regresi  $X_2$  mempunyai nilai sebesar 0,008 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor sebesar 0,008 akan meningkatkan skor loyalitas karyawan sebesar 0,008 dengan menjaga skor lingkungan kerja tetap/konstan.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi lingkungan yang lebih besar dari nilai koefisien regresi insentif yaitu sebesar 0,430.

#### a. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan

kerja (X1) dan insentif (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Dengan kriteria pengujiaanya sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Sebaliknya apabila  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
- 2) Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Sebaliknya apabila signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Hasil perhitungan  $t_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas (db)=  $n-2$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= (\alpha/2 ; n-2) \\ &= (0,05/2 ; 87-2) \\ &= (0,025 ; 85) \\ &= 1,988 \end{aligned}$$

Berikut ini adalah hasil uji  $t$  menggunakan *software program SPSS* versi 25 *for windows*.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,517	1,548		7,438	,000
	Lingkungan Kerja	,430	,123	,395	3,507	,001
	Insentif	,008	,092	,010	,090	,929

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : *Output SPSS* versi 25

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Uji t terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,507 dengan nilai signifikan t sebesar 0,001 kurang dari 0,05. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,507 > 1,988$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang diartikan variabel *independen* secara parsial berpengaruh signifikan. Dengan kata lain, hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga.
- 2) Uji t terhadap variabel insentif ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,090 dengan nilai signifikan t sebesar 0,929 lebih besar dari 0,05. Karena  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{tabel}$  ( $0,090 < 1,988$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang diartikan variabel *independen* secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Dengan kata lain, hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga.

#### **b. Uji f (Simultan)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ). Adapun pengujian dalam uji f ini yaitu dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan tabel ANOVA (*Analysis of Variance*). Dengan kriteria pengujiaanya sebagai berikut:

1. Apabila nilai F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Sebaliknya, apabila F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.
2. Apabila signifikansi  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Sebaliknya apabila signifikansi  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Hasil perhitungan F tabel dengan menggunakan taraf nyata 5% adalah sebagai berikut:

$$F_{tabel} = \alpha ; (k \cdot n - k - 1)$$

$$= 0,05 ; ( 2 / 87-2-1)$$

$$= 0.05 ; ( 2. 84 )$$

$$= 3,11$$

Berikut ini adalah hasil uji t menggunakan *software program SPSS versi 25 for windows*.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,937	2	20,969	7,971	,001 <sup>b</sup>
	Residual	220,959	84	2,630		
	Total	262,897	86			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja

Sumber: *Output SPSS versi 25*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,971 dengan nilai tingkat signifikansi  $0,001 < 0,1$ . Hal ini diketahui nilai  $F_{hitung} 7,971 > F_{tabel} 3,11$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang diartikan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel *independen* yang terdiri dari lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ).

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar prosentase pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu antara nol dan satu. Apabila nilai  $R^2$  kecil artinya memiliki kemampuan variabel *independen* yang menjelaskan variabel *dependen* sangat terbatas dan sebaliknya.



**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,399 <sup>a</sup>	,160	,140	1,622

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : *Output SPSS* versi 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,160 atau 16,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan insentif adalah sebesar 16,0%. Sedangkan sisanya 0,840 atau sebesar 84,0% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

## **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Adapun interpretasi penulis terhadap hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan Kampung Marketer Purbalingga**

Menurut Nitisemito yang dikutip Nurani dalam buku Ali Chaerudin dkk (2020;524) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja Kampung Marketer Purbalingga diukur dengan indikator-indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas bekerja.

Berdasarkan hasil *output SPSS* versi 25, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,507 lebih besar dari t tabel 1,988 dan hasil signifikansi (sig) sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial

lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh Kampung Marketer Purbalingga, maka karyawan akan semakin nyaman dalam bekerja. Kenyamanan bekerja yang didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dan mempunyai hubungan yang harmonis antar karyawan akan menciptakan rasa loyal terhadap perusahaan. Hal ini memperkuat pendapat teori Andrews yang dikutip oleh Melani dan Fauyiah (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan setiap hari. Karyawan akan menghabiskan waktu yang banyak di tempat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan nyaman dan betah.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sentana Putra dan Agung Ayu Sriathi (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman membuat para karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya setiap hari. Kenyamanan dalam bekerja akan membuat karyawan enggan untuk berpindah pekerjaan dan memilih untuk loyal bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

## **2. Pengaruh Insentif (X2) terhadap Loyalitas Karyawan Kampung Marketer Purbalingga**

Insentif merupakan salah satu pendorong yang penting untuk memberikan rangsangan kepada karyawan bekerja lebih maksimal. Dengan pemberian insentif maka diharapkan karyawan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya ( Sinambela,2016:238)

Berdasarkan analisis data diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki nilai t hitung sebesar 0,090 lebih kecil

dari t tabel 1,988 dan hasil signifikansi (sig) sebesar 0,929. Karena nilai sig.  $0,090 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Insentif yang diberikan oleh Kampung Marketer Purbalingga berupa bonus kepada karyawan sesuai dengan prestasi dari hasil kerja karyawan selama bekerja. Sehingga insentif yang diterima setiap karyawan akan berbeda. Pemberian insentif dalam bentuk lain, seperti penghargaan dan pujian secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini diartikan bahwa semakin baik insentif yang diberikan Kampung Marketer Purbalingga belum tentu membuat karyawan menjadi loyal kepada Kampung Marketer Purbalingga. Dan menolak pendapat Adinata (2012) yang menyatakan bahwa insentif sebagai motivasi utama seorang karyawan bekerja yang dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Sehingga secara langsung insentif dapat memperkuat loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfah Nurhasanah (2019) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Nudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif dinyatakan tidak berpengaruh terhadap variabel loyalitas kerja karyawan. Hal ini diartikan baik atau buruknya insentif yang ditentukan tidak mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2019) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Study Pada Karyawan PT.Silver Silk Tour & Travel Pekan Baru. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik variabel insentif yang diberikan maka semakin baik pula sikap loyalitas karyawan. Dan sebaliknya, semakin buruk variabel insentif yang diberikan maka semakin buruk loyalitas karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Insentif (X2) terhadap Loyalitas Karyawan Kampung Marketer Purbalingga**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga. Berdasarkan hasil analisis dapat diartikan bahwa secara simultan variabel-variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 7,971 lebih besar dari pada nilai F tabel sebesar 3,11. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan SPSS versi 25 diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,160 atau 16,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan insentif adalah sebesar 16,0%. Sedangkan sisanya 0,840 atau sebesar 84,0% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ziah Israyati (2019) yang berjudul Pengaruh dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syari'ah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syari'ah.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga). Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial (uji t) memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga dengan dibuktikan hasil dari uji t hitung yang telah diketahui bahwa  $t_{hitung} 3,507 > t_{tabel} 1,988$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga diterima. Karena hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.
2. Variabel insentif (X2) secara parsial (uji t) tidak memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga. Hal ini dibuktikan hasil t hitung yang telah diketahui bahwa  $t_{hitung} 0,090 < t_{tabel} 1,988$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang mengatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga ditolak. Karena hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.
3. Variabel lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) secara simultan memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga. Hal ini di dibuktikan dengan hasil pengujian yaitu diketahui bahwa  $F_{hitung} 7,971 > F_{tabel} 3,11$  yang artinya ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung

Marketer Purbalingga. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga diterima. Karena hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga.

## **B. Saran**

Setelah mengambil kesimpulan dari pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga. Maka penulis memberikan saran dan dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

### **1. Bagi Kampung Marketer Purbalingga**

Berdasarkan hasil data yang diolah oleh peneliti bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Maka saran yang ingin disampaikan penulis adalah diharapkan kepada Kampung Marketer Purbalingga lebih meningkatkan lingkungan kerja. Dimana perusahaan memperhatikan suasana kerja karyawan, hubungan karyawan antar karyawan dan atasan, dan fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap Kampung Marketer Purbalingga.

### **2. Bagi peneliti selanjutnya,**

Berdasarkan hasil penelitian ini, nilai variabel lainnya yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah 84,0%. Maka saran yang ingin disampaikan penulis yaitu diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan indikator yang lain dengan faktor yang sama. Dan dapat menambahkan faktor lain atau variabel lain diluar penelitian ini yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Agar menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai permasalahan yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Chaerudin, Ali. Rani, Inta. & Alicia, Velma. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Cetakan Pertama*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Gaol, Chr Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidhuddin, Didin. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Masram. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM Cetakan Pertama*. Malang: UB Media.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Aifabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnia & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Widhhiastuti, Hardani. 2012. *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Press,

### JURNAL

- Citra, Lola Melino & Fahmi, Muhammad. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No.2,
- Dwi, Ratnasari. Rahardjo, Kusdi. & Mukzam, Djudi. 2013. "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Sier (Persero) Surabaya", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No.2,



- Hanin, Amirah dkk. T.T “Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup)”, *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*,
- Kartika Nia, Wanta dan Nandang. “Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Horiguchi Engineering Indonesia.
- Khoyrun, Huda. & Bidayati, Utik. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Administratif Kantor Fakultas di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta”. *Jurnal Fokus*, Vol. 6,
- Maziah. 2017. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makasar”, *Jurnal Laa Maisyir*, Vol. 6, No.2,
- Meilina, Restin. 2018. “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pondok Usaha Aba Tulungagung”. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, Vol.4, No.1,
- Nuridin, Ridwan. 2017. “Loyalitas Pekerja Perbankan Islam Di Banda Aceh, Indonesia: Analisis Kriteria Kebajikan Di Tempat Kerja”. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol.3, No.1,
- Putra, Endang Tirtana. 2018. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat”. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol.6, No.3,
- Putra, Wayan & Sriathi, Agung. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2,
- Rohimah, Siti. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja”. *Jurnal Dewantara*, Vol. 1, No. 10,
- Salnia, Nini dkk. 2020. “Analisis Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau”. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, Vol. 5, No.2,
- Sari, Novita. 2019. “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Study Pada Karyawan PT.Silver Silk Tour & Travel Pekan Baru”. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol.6, Edisi 1,



- Sari Novita & Karnadi. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja”. *Jurnal Adminka*, Vol. 5, No. 1,
- Sigit, Kharisma & Kustiyono. 2020. “Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Anjasa Baja Ringan Semarang”. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1, No.2,
- Sihombing, Tulus. 2014. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua Dan Provinsi Papua Barat”. *Jurnal OE*, Vol.5, No 2,
- Wirawan, Kade. Haris, Iyus & Suwendra, Wayan. 2019. “Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 11, No. 2,
- Very, Okta. 2020. “Pengaruh Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Satyamitra Kemas Lestari”. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Akuntansi*, Vol.21,

#### **SKRIPSI**

- Fajarullaili, Nurul. 2018. “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur” .*Skripsi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Isryati, Ziah. 2019. “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah”, *Skripsi*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Mufidah, Zumrotul Alfian. 2014. “Pengaruh Gaji, Insentif dan Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bank Tabungan Negara Syariah (PERSERO), Tbk Cabang Semarang”,*Skripsi*. Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Nurhasanah, Ulfah. 2019. “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi”,*Skripsi*. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.

Ramdhan, Lutfi. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada McDonalds Cililitan, Jakarta Timur”, *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

#### **SUMBER LAIN**

Adinata, Zanuvar Rizal Prima. 2002. “Hubungan Antara Persepsi terhadap Insentif dengan Loyalitas Kerja”, *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammad Surakarta

Wawancara dengan Sd Eko Sulistiyono Selaku Public Relation Kampung Marketer pada tanggal 17 Februari 2020 di Kantor Pusat Kampung Marketer Tamansari Karangmoncol Purbalingga

Kampung Marketer. 2019. “Inovasi: Program Pendidikan Melek IT untuk Meningkatkan Ekonomi Warga di Pedesaan” dalam Proposal Krenova Update.

Gatra, 2019. “Perintis Kampung Marketer Purbalingga Bertandang Ke Spanyol” dalam <https://www.gatra.com/detail/news/452436/milenial/perintis-kampung-marketer-purbalingga-bertandang-ke-spanyol> diakses pada tanggal 03 April 2021 pada pukul 21.19 WIB.

Hartanto. 2019. “Founder Kampung Marketer Juara Wirausaha Muda Mandiri Kategori Sosial” dalam <https://kampungmarketer.com/blog/km.news/founder-kampung-marketer-juara-wirausaha-muda-mandiri-kategori-sosial/> diakses pada tanggal 03 April pada pukul 21.23 WIB.

Kampung Marketer. 2019. “Simulasi Pemberdayaan SDM Kampung Marketer” dalam pdf.

Kusuma, Anton Thista. 2020. “Kampung Marketer Terpilih Sebagai Finalis Terbaik dari Young Changemakers Social Enterprise Academy” dalam <https://www.google.com/amp/s/lensapurbalingga-pikiran-rakyat-com/nasional/amp/pr-2170789/kampung-marketer-terpilih-sebagai-finalis-terbaik-dari-young-changemakers-social-enterprise-academy> diakses pada tanggal 04 April 2021 pada pukul 22.57 WIB.

Nanda. 2019. “Kampung Marketer Menerima Penghargaan Pahlawan Produk Lokal” dalam <https://kampungmarketer.com/blog/km.news/kampung-marketer-menerima-penghargaan-ukm-award/> diakses pada tanggal 23 April 2021 pukul 21.11 WIB

Usman, Syakur. 2020. “Hyundai Akselerasi 10 Startup Sosial Indonesia hingga Pendanaan Rp 500 Juta” dalam <https://m.merdeka.com/otomatif/hyundai-akselerasi-10-startup-sosial-indonesia-termasuk-pendanaan-rp-500-juta.html> diakses pada tanggal 04 April 08.15 WIB.

Widjaja, Yunizafira Putri. 2018.”Ini Deretan Pemenang Liputan6 Awards Tahun 2018” dalam <https://m.liputan6.com/news/read/3532039/ini-deretan-pemenang-liputan6-awards-tahun-2018> diakses pada tanggal 04 April 07.25 WIB.



IAIN PURWOKERTO