

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI GUDANG DELIVERY
CENTRE J&T CIKARANG BARAT
KABUPATEN BEKASI JAWA BARAT**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

Akbar Aryadi Haryono
NIM.1817201088

**PRODI EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Akbar Aryadi Haryono

NIM : 1917201088

Jenjang : Strata Satu (S1)

Program Studi : Ekonomi dan Keuangan Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi: **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Di Gudang Delivery Centre J&T Cikarang Barat Kabupaten Bekasi Jawa Barat**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini serta keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 11 Januari 2024



Akbar Aryadi Haryono
NIM. 1817201088

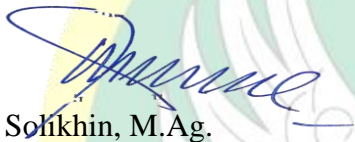
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI GUDANG DELIVERY CENTRE J&T CIKARANG BARAT KABUPATEN BEKASI JAWA BARAT

Yang disusun oleh saudara **Akbar Aryadi Haryono NIM 1817201088** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **17 Januari 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

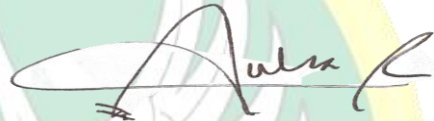
Ketua Sidang/Penguji



In Solikhin, M.Ag.

NIP. 19720805 200112 1 002

Sekretaris Sidang/Penguji



Umdah Aulia Rohmah, M.H.

NIP. 19930421 202012 2 015

Pembimbing/Penguji



Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.

NIP. 197310142003121002

Purwokerto, 22 Januari 2024

Mengetahui/Mengesahkan

Dekan,



Dr. H. Jamal Abdul Aziz., M.M.

NIP. 197309212002121004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

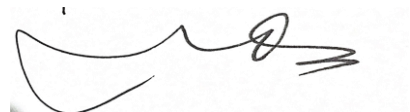
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Akbar Aryadi Haryono 1817201088 yang berjudul:

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI GUDANG DELIVERY
CENTRE J&T CIKARANG BARAT KABUPATEN BEKASI JAWA BARAT**

saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof, K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Purwokerto, 11 Januari 2024
Pembimbing,



Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.
NIP. 197310142003121002

MOTTO

**“Jangan Pernah Menyesali Apa Yang Sudah Terjadi Tapi Menyesallah
Ketika Punya Penyesalan”**



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI GUDANG DELIVERY
CENTRE J&T CIKARANG BARAT KABUPATEN BEKASI JAWA
BARAT**

Oleh:

Akbar Aryadi Haryono

NIM.1817201088

Email: akbararyadi3@gmail.com

**Jurusan Ekonomi Dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

ABSTRAK

Dalam perkembangan zaman saat ini, transaksi jual beli barang sudah banyak yang beralih ke sistem Online. Dalam situasi seperti ini, peran ekspedisi menjadi sangat penting untuk memastikan barang-barang tersebut dapat dikirim dengan aman dan tepat waktu kepada pembeli. Lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian insentif yang sesuai memiliki pengaruh terhadap loyalitas mereka terhadap perusahaan. Namun, dalam penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan kerja di Gudang DC J&T Cikarang Barat dalam melaksanakan pekerjaan barang yang *overload* masih kurang kondusif dikarenakan adanya pengaruh *flashsale E-Commerce*. Dengan adanya *Flashsale* ini mengakibatkan paket tercecer, tertukar, fasilitas yang kurang memadai, bahkan sampai ada karyawan melempar paket agar pekerjaannya cepat selesai.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan di gudang DC J&T Cikarang Barat. Analisis ini akan membantu perusahaan meningkatkan performa karyawannya melalui penyempurnaan kondisi lingkungan kerja agar lebih kondusif serta memberikan insentif sesuai dengan kontribusi masing-masing individu.

Metode yang digunakan untuk penelitian adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan gudang DC J&T Cikarang barat, Penelitian ini melibatkan 13 orang sebagai populasi dan menggunakan teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara keseluruhan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS 26 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja, dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Loyalitas.

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND
INCENTIVES ON EMPLOYEE LOYALTY AT THE J&T DELIVERY
CENTER WAREHOUSE WEST CIKARANG BEKASI DISTRICT WEST
JAVA**

Oleh:

Akbar Aryadi Haryono

NIM.1817201088

Email: akbararyadi3@gmail.com

***Department of Islamic Economics and Finance, Faculty of Economics and
Business, Islam State Islamic University, Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto***

ABSTRACT

In today's world, many buying and selling transactions have shifted to an online system. In this situation, the role of the expedition becomes very important to ensure that the goods can be delivered safely and on time to the buyer. A conducive work environment, and the provision of appropriate incentives have an influence on their loyalty to the company. However, in this study, the work environment at DC J&T Warehouse West Cikarang in carrying out the work of overloaded goods is still not conducive due to the influence of E-Commerce flashsale. The Flashsale has resulted in scattered packages, mix-ups, inadequate facilities, and even employees throwing packages to get the job done quickly.

Therefore, this study aims to determine partially and simultaneously the effect of work environment variables and incentives on employee loyalty at the DC J&T warehouse in West Cikarang. This analysis will help companies improve the performance of their employees through improving work environment conditions to make them more conducive and providing incentives according to the contribution of each individual.

The method used for research is quantitative method. The population in this study were employees of the DC J&T warehouse in West Cikarang, this study involved 13 people as a population and used sampling techniques which are generally carried out as a whole. The data analysis technique used in this study uses multiple linear regression methods with SPSS 26 for windows tools. The results of this study indicate that the Work Environment Variable has a positive and significant effect on Employee Loyalty. Work Environment Variables, and Incentives have a positive and significant effect simultaneously on Employee Loyalty.

Keywords: Incentives, Work Environment, and Loyalty.

PEDOMAN TRANSLITERASI 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: 0543 b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>ba'</i>	B	Be
ت	<i>Ta''</i>	T	Te
ث	<i>sa</i>	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>ḥa</i>	Ḥ	ha (dengan garis di bawah)
خ	<i>Kha''</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ر	<i>Ẓal</i>	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
س	<i>Ra''</i>	R	Er
ص	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	es dan ye
ص	<i>ṣad</i>	Ṣ	es (dengan garis di bawah)
ض	<i>ḍ''ad</i>	Ḍ	de (dengan garis di bawah)
ط	<i>Ta</i>	Ṭ	te (dengan garis di bawah)
ظ	<i>ẓa</i>	Ẓ	zet (dengan garis di bawah)

ع	„ain	„	koma terbalik ke atas
غ	<i>Gain</i>	G	Ge
ف	<i>Fa''</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Qi
ن	<i>Kaf</i>	K	Ka
ي	<i>Lam</i>	L	„el
م	<i>Mim</i>	M	„em
ن	<i>Nun</i>	N	„en
و	<i>Waw</i>	W	W
هـ	<i>Ha''</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	„	Apostrof
ي	<i>Ya'</i>	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	Ditulis	„iddah
-----	---------	--------

3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>	جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
------	---------	---------------	------	---------	---------------

(Ketentuan ini tidak dapat 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 kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karâmah al-auliyâ''</i>
----------------	---------	----------------------------

- b. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau

dammah ditulis dengan t.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakât al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

4. Vokal Pendek

َ	Fathah	ditulis	A
ِ	Kasrah	ditulis	I
ُ	Dammah	ditulis	U

5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	<i>Jâhiliyah</i>
2.	Fathah + ya" mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya" mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>Karîm</i>
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	<i>Furûd</i>

6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya" mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a"antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u"iddat</i>

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	<i>Al-qiyâs</i>
--------	---------	-----------------

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan harus

syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>As-samâ</i>
--------	---------	----------------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furûd</i>
------------	---------	----------------------



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia serta limpahan rahmat yang begitu banyaknya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dari dunia perkuliahan. Dari banyaknya usaha serta doa yang selalu dilangitkan setiap saat tentunya dengan segala hambatan, kesulitan, dan segala hal yang perlu dikorbankan.

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk program studi Ekonomi Syariah. Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.ag., selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sul Khan Chakim, M.M., selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.ag., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Prof. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

9. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Serta selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan saran selama penyusunan skripsi.
10. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I, selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. H. Sochimim, Lc., M.Si., selaku Koordinator Prodi Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof.
12. Kepada orang tua penulis Bapak Muji dan Ibu Yadinem yang memberikan semangat dan doa kepada penulis.
13. Terimakasih untuk diriku sendiri sudah berjuang menyelesaikan skripsi ini.
14. Tentunya tanpa kerjasama kalian, penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar, meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan karya ini yang masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu, saran atau kritik untuk perbaikan bagi penulisan selanjutnya sangat diharapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Purwokerto, 11 Januari 2024



Akbar Aryadi Haryono
NIM. 1817201088

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematis Pembahasan	8
BAB II	10
A. Teori Lingkungan Kerja.....	10
1. Fungsi Fisik.....	12
2. Fungsi Sosial.....	13
3. Fungsi Psikologis	13
B. Teori Insentif.....	14
C. Teori Loyalitas	17
D. Kajian Pustaka	19
E. Landasan Teologis	26
1. Lingkungan kerja dalam Islam.....	26
2. Insentif Menurut Islam.....	27
3. Loyalitas Karyawan dalam Islam.....	28
BAB III	30
A. Metode Penelitian	30
1. Jenis Penelitian.....	30
2. Tempat dan waktu Penelitian	30
3. Populasi Dan Sampel	30

4.	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	31
5.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
6.	Pengumpulan Data	33
7.	Jenis Data	34
8.	Sumber Data.....	35
B.	Metode Analisis	35
1.	Uji Instrumen	35
2.	Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.	Pengujian Hipotesis	39
4.	Uji Ketetapan Model.....	39
BAB IV	41
A.	Profil Perusahaan	41
B.	Hasil Penelitian	42
C.	Kerangka Pemikiran.....	54
D.	Pembahasan Sesuai Hipotesis	55
BAB V	65
A.	Kesimpulan	65
B.	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN	71
Daftar Riwayat Hidup	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan jawaban atas berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Pemimpin dan manajer sering mengabaikan situasi buruk atau hal-hal yang salah. Kinerja karyawan dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam banyak kasus, manajemen tidak menyadari sejauh mana produktivitas menurun, yang menempatkan perusahaan pada risiko kerugian berwujud dan tidak berwujud karena kinerja karyawan yang buruk. (Mashuri, 2021)

Tujuan akhir suatu perusahaan adalah profit atau keuntungan, dan tingkat keuntungan yang dicapai biasanya dijadikan ukuran keberhasilan perusahaan. Keuntungan yang besar dapat merangsang tumbuhnya investasi para pemilik modal (investor). Manfaat ini memungkinkan manajer untuk meningkatkan kualitas, mengembangkan teknologi dan memberikan layanan pelanggan yang lebih baik, serta memperluas operasi dan meningkatkan produksi. Ini memberi pelanggan jaminan kualitas, kuantitas dan harga yang memuaskan. Selain itu, keuntungan yang relevan didasarkan pada kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan masyarakat, pelanggan, teknologi dan lingkungan, yang membuat lanskap perusahaan terus berkembang dan abadi (berkelanjutan). (Syafuruddin 2013)

Dalam penelitian ini, disebutkan bahwa kenaikan atau penurunan laba dapat dilihat dari tingkat pertumbuhan laba. Tingkat pertumbuhan laba mengacu pada perubahan pendapatan perusahaan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Penelitian ini fokus pada tingkat pertumbuhan pendapatan bersih sebagai indikator utama. (Syafuruddin 2013)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan laba, seperti ukuran perusahaan. Semakin besar ukuran perusahaan, semakin akurat perkiraan pertumbuhan labanya. Selain itu, usia perusahaan juga berperan

penting. Perusahaan yang masih muda cenderung memiliki tingkat pertumbuhan laba yang lebih kecil.

Faktor lain yang mempengaruhi adalah jumlah utang yang dimiliki oleh perusahaan. Ketika sebuah perusahaan memiliki banyak utang, manajemen mungkin akan mengatur pengelolaan labanya berdasarkan tingkat utang tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi akurasi perkiraan pertumbuhan laba.

Selain itu, tingkat penjualan masa depan juga mempengaruhi secara signifikan pertumbuhan laba. Semakin tinggi prospek penjualan di masa depan, maka kemungkinan terjadinya pertumbuhan laba akan semakin besar. Namun demikian, ketidakpastian tetap ada karena adanya fluktuasi dan perubahan dalam pendapatan masa lalu.

Pada intinya adalah faktor-faktor seperti ukuran perusahaan, usia perusahaan dan level hutang dapat mempengaruhi akurasi prediksi dan ketidakpastian dalam perkiraan pertumbuhan laba suatu perusahaannya. Oleh karena itu, dapat disebut usaha jika memenuhi unsur-unsurnya, yaitu bentuk usaha, baik yang dijalankan perorangan maupun badan usaha, menjalankan usaha secara teratur dan berkesinambungan, dan tujuannya adalah untuk memperoleh keuntungan. Sikap kerja sangat penting bagi perusahaan dan sikap kerja yang baik dari setiap karyawan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan keuntungan perusahaan. (Firmanah, 2015)

Dalam praktiknya, kinerja karyawan bisa saja tidak sesuai dengan yang diinginkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Banyak hambatan mempengaruhi kinerja organisasi dan individu. Produktivitas mengacu pada hasil kerja yang dicapai setiap karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan. (Mirza, 2019: p. 11) Manajer harus terlebih dahulu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor produktivitas memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas baik hasil maupun tata kerja. (Suprihati, 2014) Kompetensi dan pengalaman karyawan, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kepuasan kerja.

Karena evaluasi karyawan adalah bagian dari manajemen *personality*, itu harus menjadi beban terbesar. Tentunya tanpa penilaian kinerja akan sulit bagi manajemen untuk memutuskan berapa gaji, bonus dan tunjangan lainnya yang harus diberikan kepada karyawan. Hal ini karena kita tidak mengetahui dasar penentuan besaran dan jumlah pemberian. Kesulitan lainnya adalah sulitnya menentukan posisi seseorang dalam hal promosi atau pengurangan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengevaluasi karyawan untuk mencapai tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan dan seluruh karyawan. (Hasibuan, 2020)

PT. J&T Express, atau Global Jet *Technology Express*, adalah perusahaan layanan pengiriman yang berbasis pada pengembangan sistem IT. Mereka fokus melayani pasar di Indonesia dengan jangkauan pengiriman ke seluruh kota dalam negeri maupun internasional, terutama untuk bisnis *e-commerce* yang sedang berkembang di Asia Tenggara.

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 November 2015 dan secara resmi diresmikan pada tanggal 20 Agustus 2016. Pendiri perusahaan ini adalah Mr. Jet Lee, mantan CEO OPPO Indonesia dan pendiri OPPO *International*, serta Tony Chen dari Tiongkok.

Awalnya, J&T Express hanya menyediakan layanan pengiriman produk OPPO. Namun seiring berjalannya waktu, mereka melihat peluang dalam bisnis pengiriman barang lainnya yang sedang pesat tumbuh. Beberapa keunggulan yang ditonjolkan oleh J&T Express antara lain: jangkauan luas hingga seluruh Indonesia tanpa menggunakan pihak ketiga (*third party*), layanan keluhan pelanggan selama 24 jam setiap hari, operasional sepanjang tahun (365 hari), harga reguler dengan pelayanan premium, serta sistem pelacakan secara *real-time*.

Saat ini, J&T Express telah mencapai cakupan di seluruh wilayah Indonesia dengan memiliki lebih dari 1.300 cabang sebagai titik *drop off* paket dan 55 gudang penyimpanan sebagai *gateway* distribusi. Mereka juga memiliki lebih dari 700 armada kendaraan dan lebih dari 1.500 karyawan berdasarkan data tahun 2017. Dalam sehari rata-rata, J&T Express mengirim sekitar

200.000 paket, yang bisa meningkat hingga mencapai 250.000 paket per hari pada puncak musim pengiriman. Perusahaan ini terus berkembang dengan pertumbuhan lebih dari 20% setiap bulannya.

J&T Express merupakan perusahaan layanan pengiriman yang memiliki jaringan luas di Indonesia dan menawarkan berbagai keunggulan dalam hal aksesibilitas, layanan pelanggan, harga kompetitif, dan sistem pelacakan yang canggih.

Gudang Cabang J&T Cikarang Barat adalah salah satu anak perusahaan dari J&T Ekspres, dimana Gudang Cabang J&T Cikarang Barat beroperasi sebagai perusahaan barang dan jasa seperti pengiriman paket. Lingkungan Kerja Gudang Cabang J&T Cikarang Barat dalam melaksanakan pekerjaan barang yang *overload* masih kurang kondusif dikarenakan adanya pengaruh *flashsale E-Commerce* seperti Shopee, Lazada, TokoPedia, dan sebagainya. Dengan adanya *Flashsale* ini mengakibatkan kurang adanya karyawan bagian Gudang dalam memilah dan memilih paket konsumen, sehingga mengakibatkan paket tercecer, tertukar, fasilitas yang kurang memadai, bahkan sampai ada karyawan melempar paket agar pekerjaannya cepat selesai. Sehingga akibat-akibat ini mengganggu terhadap loyalitas karyawan di Gudang Delivery Centre J&T Cikarang Barat. (Luluk 2023)

Selain itu, pengaruh dari penjual nakal mengakibatkan lingkungan kerja karyawan juga terganggu, banyak pembeli yang membeli barang tidak sesuai harapannya, dan akibatnya menyalahkan kurir dari J&T. sedangkan tugas kurir hanya mengirimkan paket ke alamat pembeli dengan keadaan utuh dan tidak tahu menahu isi dari dalam paket tersebut.

Dari penjelasan di atas diketahui bahwa lingkungan kerja dan insentif merupakan faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan karena suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Selain itu, pemberian insentif kepada karyawan juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi performa mereka, terutama jika insentif tersebut dianggap sejalan dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Loyalitas

karyawan juga memiliki peran utama dalam mempengaruhi performa mereka karena para karyawan yang setia terhadap perusahaan cenderung memberikan usaha terbaiknya.

Karena topik ini sangat relevan bagi dunia usaha saat ini, dikarenakan hampir semua barang di jual secara *online*. baik itu usaha *fashion*, peralatan rumah tangga, makanan, dll. bukan hanya dibutuhkan bagi penjual saja, pembeli pun juga hampir setiap daerah sangat bergantung dengan pihak ekspedisi. karena dijamin sekarang ini sudah menggunakan teknologi modern. Maka dari itu saya mengangkat judul ini dengan variabel x yaitu lingkungan, insentif, dan loyalitas ini agar meningkatkan kinerja perusahaan ekspedisi terutama J&T supaya bisa lebih baik lagi dari sebelumnya,

Karena itu, sangatlah penting untuk melakukan analisis mengenai dampak dari lingkungan kerja, insentif, dan loyalitas terhadap performa karyawan J&T Cikarang Barat. Analisis ini akan membantu perusahaan meningkatkan performa karyawannya melalui penyempurnaan kondisi lingkungan kerja agar lebih kondusif serta memberikan insentif sesuai dengan kontribusi masing-masing individu. Selain itu, analisis ini juga akan membantu perusahaan mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berpengaruh signifikan terhadap performa para karyawannya sehingga langkah-langkah tepat dapat diambil guna meningkatkan keberhasilan mereka.

Berkaitan dengan latar belakang permasalahan tersebut, terdapat fenomena gap yang menunjukkan bahwa telah terjadi ketidaksesuaian antara teori dengan fakta yang ada, oleh sebab itu peneliti ingin meneliti apakah ada pengaruh variabel lingkungan dan insentif terhadap loyalitas. Penelitian terkait dengan lingkungan kerja, insentif dan loyalitas karyawan sudah banyak dilakukan oleh kalangan para akademi. *Research gap* dari variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Pengaruh	Peneliti	Hasil Peneliti
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.

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 signifikan $0,182 > 0,05$.

Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan	Peneliti	Hasil Peneliti
	Novita Sari (2019)	Variabel Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
	Lili Nur Aeni (2021)	Variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan

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 $0,423 > 0,05$.

maka penting bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Analisis “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Di Gudang Dc J&T Cikarang Barat, Kab. Bekasi, Jawa Barat”. Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan variabel-variabel tersebut guna meningkatkan loyalitas karyawan yang nantinya berdampak nyata bagi J&T Cikarang Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Gudang DC J&T Cikarang Barat?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Gudang DC J&T Cikarang Barat?
3. Apakah lingkungan kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di Gudang DC J&T Cikarang Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor lingkungan terhadap loyalitas karyawan di Gudang DC J&T Cikarang Barat
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan di Gudang DC J&T Cikarang Barat
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan dan Insentif secara simultan terhadap loyalitas karyawan di Gudang DC J&T Cikarang Barat

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menjadi bahan bacaan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang menganalisis lingkungan kerja dan insentif, terhadap loyalitas karyawan.
- b. Untuk berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Memberikan gambaran tentang organisasi sambil memecahkan atau mengidentifikasi masalah dalam organisasi.

- b. Bagi karyawan

Memberikan ulasan dan umpan balik untuk membantu organisasi lebih fokus pada tunjangan karyawan untuk meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan.

- c. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Ekonomi Syariah di Universitas Negeri Islam Purwokerto.

E. Sistematis Pembahasan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari tiga bagian utama. Bagian pertama merupakan bagian awal yang meliputi halaman judul, pernyataan keaslian, pengesahan, nota pembimbing, abstrak dan kata kunci, moto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar bagan dan tabel.

Bagian kedua merupakan bagian utama yang memuat pokok-pokok permasalahan yang dituangkan dalam bab I sampai bab IV.

Bab I Pendahuluan memuat pengertian singkat masalah, definisi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur pembahasan.

Bab II, Tinjauan Pustaka, termasuk dasar pemikiran penelitian dan kerangka kerja penelitian.

Bab III, metodologi penelitian, meliputi jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek dan tujuan penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan alat analisis data.

Bab IV, Hasil penelitian, meliputi pembahasan dan analisis data dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Bab V, merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran untuk peneliti selanjutnya



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan nyata dan antar pribadi di mana karyawan melaksanakan tugas mereka. Hal ini mencakup faktor-faktor seperti keadaan lingkungan kerja yang nyata, dinamika antarpribadi di antara anggota staf, dan etos perusahaan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja fisik yang optimal memegang peran penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan peningkatan produktivitas bagi karyawan. Desain ruang kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi mencakup pencahayaan yang optimal, pengaturan suhu yang sesuai, dan pemeliharaan kebersihan yang konsisten. Selain faktor-faktor tersebut, elemen-elemen seperti tata letak tempat kerja yang terencana dengan baik dan penempatan *furniture* yang ergonomis dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan kenyamanan karyawan. Tata letak yang terstruktur dengan baik dapat meminimalkan gangguan dan meningkatkan alur kerja, sementara *furniture* yang dirancang secara ergonomis dapat mengurangi potensi masalah kesehatan seperti nyeri punggung dan ketegangan otot. Fasilitas tambahan seperti dapur atau ruang istirahat juga dapat memberikan tempat untuk relaksasi dan interaksi sosial, yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Wati, 2023). Dengan mempertimbangkan semua aspek ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan produktivitas dan kesejahteraan karyawan mereka.

Konteks sosial turut memberikan dampak yang signifikan terhadap dinamika lingkungan kerja. Hubungan *interpersonal* yang positif antara karyawan, baik dengan atasan maupun rekan kerja, memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan. Pentingnya mempromosikan komunikasi yang terbuka dan transparan menjadi kunci dalam mencegah timbulnya konflik dan memperkuat kepercayaan di antara anggota tim. Selain itu, budaya organisasi juga memberikan sumbangan

besar terhadap atmosfer kerja. Suatu budaya yang memperhatikan kemajuan dan perkembangan karyawan dapat merangsang semangat dan kepuasan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Budaya yang jelas dan mendorong perkembangan tidak hanya memberikan panduan bagi perilaku, tetapi juga berfungsi sebagai landasan bagi pengambilan keputusan karyawan (Katawijaya, 2023). Dengan memahami dan mengelola aspek-aspek sosial ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memotivasi, sehingga mendorong kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Selain faktor internal, lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan peraturan pemerintah. Organisasi harus peka terhadap perubahan-perubahan ini dan mampu beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan kompetitif. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menumbuhkan suasana yang mendorong kreativitas dan inovasi. Lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif yang memupuk kebebasan berekspresi dapat merangsang munculnya ide-ide baru dan solusi inventif.

Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan khusus yang terkait dengan industri mereka. Hal ini meliputi hubungan dengan pelanggan, pemasok, pesaing, dan lembaga pemerintah yang memiliki pengaruh langsung terhadap bisnis mereka. Evaluasi secara berkala terhadap lingkungan kerja sangat penting. Organisasi perlu memperhatikan umpan balik dari karyawan dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan juga perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja. (Darwis 2013)

Penting bagi perusahaan untuk menunjukkan penghargaan terhadap peran yang dimainkan oleh karyawan dalam pembentukan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang optimal. Tindakan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang mencapai kinerja tinggi memiliki implikasi positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Konsep ini didasarkan pada teori motivasi, di mana pengakuan atas prestasi individu dianggap sebagai pendorong motivasi intrinsik yang dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi

pekerja. Pemberian penghargaan tidak hanya memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, tetapi juga dapat memperkuat ikatan antara individu dan organisasi, menciptakan atmosfer kerja yang positif, dan membentuk budaya penghargaan yang berkelanjutan. Dengan memahami dan mengakui peran vital karyawan, perusahaan dapat mencapai hasil yang lebih baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Lingkungan kerja memiliki beberapa fungsi yang sangat penting dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan yaitu:

1. Fungsi Fisik

Pastikan kondisi optimal: Lingkungan kerja yang menawarkan kenyamanan fisik, termasuk suhu yang sesuai, pencahayaan optimal, dan ventilasi yang cukup, dapat meningkatkan kenyamanan karyawan. Hal ini akan meningkatkan kemampuan mereka untuk berkonsentrasi dan mempertahankan perhatian saat melakukan tugas rutin mereka.

Upaya untuk memastikan keselamatan karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen lingkungan kerja. Prioritas utama harus diberikan pada kesejahteraan dan kesehatan fisik karyawan, dengan mengimplementasikan langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman serta mengurangi risiko cedera atau kecelakaan kerja. Desain ruang kerja yang optimal, dengan mempertimbangkan faktor ergonomis dan keamanan, menjadi landasan penting dalam mencapai tujuan ini. Tindakan pencegahan kecelakaan, seperti pelatihan karyawan tentang praktik aman dan prosedur darurat, juga menjadi elemen yang tidak terpisahkan dalam upaya menciptakan lingkungan yang bebas risiko. Penggunaan peralatan yang sesuai standar keamanan merupakan langkah tambahan yang harus diperhatikan untuk meminimalkan risiko potensial.

Meningkatkan produktivitas: Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menyediakan sarana dan prasarana penting. Misalnya, area kerja yang ditata dengan cermat, peralatan yang canggih, dan sistem yang produktif dapat meningkatkan

kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan lebih efisien.

2. Fungsi Sosial

Menumbuhkan dinamika *interpersonal* yang positif di antara karyawan: Lingkungan kerja yang optimal harus secara aktif mendorong hubungan yang harmonis di antara anggota staf. Menjalin komunikasi yang transparan, membina kolaborasi, dan membina tim kerja yang kohesif akan menumbuhkan lingkungan kerja yang harmonis. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan motivasi, dan mengoptimalkan kinerja.

Membangun budaya organisasi yang positif: Lingkungan kerja yang baik juga mempengaruhi budaya organisasi. Budaya yang positif, inklusif, dan mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Budaya yang jelas dan konsisten juga membantu mengarahkan tindakan dan keputusan karyawan.

Mendorong kolaborasi dan inovasi: Lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan bekerja secara tim, mereka akan lebih mungkin untuk menciptakan solusi baru dan menghasilkan inovasi yang berharga bagi perusahaan.

3. Fungsi Psikologis

Meningkatkan kesejahteraan psikologis: Lingkungan kerja yang optimal menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kesejahteraan mental karyawan. Hal ini mencakup menawarkan bantuan psikologis, meredakan ketegangan, dan mendorong keseimbangan harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi karyawan.

Meningkatkan motivasi karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memberikan dampak positif

terhadap produktivitas dan kesejahteraan perusahaan secara keseluruhan. Suasana kerja yang positif dan inspiratif menjadi kunci untuk mencapai tujuan ini. Pengakuan atas pencapaian individu merupakan salah satu strategi efektif dalam menciptakan atmosfer positif, karena memberikan validasi terhadap kontribusi karyawan dan memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan profesional, seperti pelatihan dan pengembangan, dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan jalan untuk pengembangan karir yang berkelanjutan. Tugas-tugas yang menuntut juga dapat menjadi pemicu motivasi, karena tantangan yang dihadapi karyawan dapat merangsang keinginan untuk berkembang dan mencapai tujuan pribadi maupun organisasional. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, meningkatkan retensi karyawan, dan secara keseluruhan meningkatkan kinerja perusahaan.

Meningkatkan kepuasan kerja: Lingkungan kerja yang menyenangkan berpotensi meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan. Ketika karyawan merasakan rasa penghargaan, bantuan, dan prospek pertumbuhan, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. (Kurniawan 2016)

B. Teori Insentif

Definisi Insentif adalah tawaran atau hadiah yang diberikan kepada seseorang untuk memotivasi dan meningkatkan loyalitas karyawan. Insentif adalah imbalan, komoditas, atau layanan yang diberikan kepada individu atau kolektif. Kategori insentif Ada beberapa kategori insentif karyawan.

1. Insentif finansial mengacu pada imbalan yang diberikan dalam bentuk uang atau keuntungan moneter lainnya. Misalnya, remunerasi, insentif, dan imbalan moneter seperti gaji, bonus, komisi, dan bujukan keuangan lainnya.

2. Insentif non-finansial mengacu pada imbalan yang diberikan dalam bentuk barang atau jasa non-moneter. Misalnya, tiket liburan, pakaian, dan imbalan non-finansial lainnya.

Pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan insentif dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang dihargai dan diakui atas kontribusinya memberikan yang terbaik dalam bekerja. Selain itu, insentif juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang dihargai dan diakui lebih berkomitmen pada perusahaannya dan cenderung melakukan yang terbaik di tempat kerja.

Namun, perlu diingat bahwa insentif tidak selalu berdampak positif terhadap loyalitas karyawan. Dalam beberapa kasus, pemberian insentif yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus hati-hati mempertimbangkan insentif apa yang mereka tawarkan kepada karyawan mereka. (Aprillyanti 2022)

Fungsi penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan. Berikut ini adalah penjelasan tentang fungsi insentif bagi karyawan:

1. Meningkatkan motivasi: Insentif dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan memberikan insentif atau penghargaan yang menarik, karyawan akan merasakan pengakuan dan terinspirasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Insentif ini dapat berupa bonus finansial, pengakuan atas prestasi, atau peluang pengembangan karir. Ketika karyawan merasa bahwa kerja keras mereka diakui dan dihargai, mereka akan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Meningkatkan kinerja: Insentif yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki insentif yang jelas, seperti bonus berdasarkan pencapaian target penjualan atau evaluasi kinerja yang baik, mereka akan berusaha lebih keras untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Insentif ini menumbuhkan suasana kompetitif dan memotivasi orang untuk bekerja pada level tertingginya.

3. Meningkatkan retensi karyawan: Insentif juga berperan penting dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja baik. Dengan menawarkan insentif yang menarik, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk tetap tinggal dan berkontribusi dalam jangka panjang. Insentif ini dapat berupa bonus tahunan, tunjangan kesehatan, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir.
4. Meningkatkan loyalitas: Insentif yang diberikan secara konsisten dan adil dapat menciptakan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Hal ini akan membuat karyawan lebih cenderung untuk tetap setia dan berkomitmen terhadap perusahaan.
5. Mendorong kolaborasi dan kerja sama: Insentif yang diberikan kepada tim atau kelompok kerja dapat mendorong kolaborasi dan kerja sama antar karyawan. Insentif tim ini dapat berupa hadiah bersama atau pengakuan atas pencapaian kelompok. Dengan demikian, karyawan akan terdorong untuk bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi insentif bagi karyawan, antara lain:

1. Loyalitas individu: Insentif sering kali dikaitkan dengan loyalitas individu karyawan. Semakin loyal seseorang, semakin besar kemungkinan mereka mendapatkan insentif yang lebih besar. Kriteria penilaian loyalitas seperti pencapaian target, produktivitas, atau evaluasi kualitas kerja dapat mempengaruhi besaran insentif yang diterima.
2. Posisi atau jabatan: Posisi atau jabatan seseorang dalam perusahaan juga dapat mempengaruhi insentif yang diberikan. Biasanya, posisi manajerial atau jabatan yang lebih tinggi akan mendapatkan insentif yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan tingkat *entry-level*. Hal ini didasarkan

pada tanggung jawab yang lebih besar atau dampak yang lebih signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.

3. Industri atau sektor pekerjaan: Faktor industri atau sektor pekerjaan juga dapat mempengaruhi besaran insentif yang diberikan. Beberapa industri atau sektor cenderung memberikan insentif yang lebih besar, seperti sektor keuangan atau teknologi. Hal ini karena persaingan yang lebih ketat atau tingkat risiko yang lebih tinggi dalam industri tersebut.
4. Kebijakan perusahaan: Kebijakan perusahaan juga dapat mempengaruhi insentif yang diberikan kepada karyawan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda terkait insentif, seperti persentase bonus berdasarkan kinerja, tunjangan kesehatan, atau program pengakuan prestasi. Kebijakan yang adil dan jelas akan memberikan dampak positif pada motivasi dan loyalitas karyawan.
5. Kondisi keuangan perusahaan: Kondisi keuangan perusahaan juga dapat mempengaruhi besaran insentif yang diberikan. Jika perusahaan mengalami kesulitan keuangan atau performa yang buruk, insentif mungkin menjadi terbatas atau dikurangi. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki kinerja yang baik atau keuntungan yang tinggi, insentif dapat meningkat.

C. Teori Loyalitas

Loyalitas mengacu pada watak dan perilaku yang ditunjukkan oleh personel yang rela bekerja tanpa adanya paksaan dalam bentuk apa pun. Kinerja karyawan pada perusahaan sangat dipengaruhi oleh jenis loyalitas. Kesetiaan karyawan terhadap organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama di tempat kerja. Sebagaimana diungkapkan Saydam yang dikutip dalam Riyanti (2015:6), loyalitas kerja mengacu pada komitmen, kepatuhan, dan akuntabilitas yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. Loyalitas karyawan berasal dari komitmen mereka yang tak tergoyahkan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab penting bagi perusahaan.

Sebagaimana dikemukakan Robbins dan Judge (2016:47), seorang pekerja mengenali organisasi, tujuannya, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas dapat dipupuk ketika karyawan memiliki tujuan yang sama dengan organisasi. Sebuah studi yang dilakukan oleh Allen Ayu dan Mohammad Igbal (2018) menunjukkan bahwa efektivitas loyalitas karyawan meningkat ketika manajer memupuk hubungan berkualitas tinggi dengan karyawannya. Hubungan yang erat antara manajer dan karyawan dapat menumbuhkan motivasi karyawan dan menimbulkan rasa loyalitas terhadap organisasi.

Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti:

1. Lingkungan kerja yang positif: Lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Jika karyawan merasa nyaman, dihargai, dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan tersebut. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan yang inklusif, hubungan yang baik antar rekan kerja, dan kebijakan manajemen yang adil akan memberikan dampak positif pada loyalitas karyawan.
2. Kesempatan pengembangan karir: Kesempatan untuk mengembangkan karir adalah faktor penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Dengan menawarkan peluang pertumbuhan kepada karyawan, seperti pelatihan internal dan promosi, perusahaan dapat menumbuhkan rasa nilai dan memberikan insentif yang jelas kepada karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.
3. Kompensasi yang adil: Kompensasi yang adil juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan mereka selaras dengan kontribusi mereka, mereka cenderung menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas karyawan dapat ditingkatkan dengan faktor-faktor seperti kenaikan gaji yang konsisten, bonus berdasarkan kinerja, dan paket tunjangan yang menarik.

4. Pengakuan atas prestasi: Pengakuan atas prestasi karyawan juga dapat mempengaruhi loyalitas mereka. Jika perusahaan secara aktif mengakui dan menghargai prestasi karyawan, baik melalui penghargaan formal maupun penghargaan informal, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap setia pada perusahaan.
5. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi: Keseimbangan antara lingkungan profesional dan pribadi merupakan faktor penentu tambahan yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Dengan menawarkan jadwal kerja yang fleksibel, kebijakan cuti yang murah hati, dan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Hal ini dapat meningkatkan kesetiaan mereka kepada perusahaan.

D. Kajian Pustaka

Tinjauan literatur memfasilitasi upaya penelitian dengan memeriksa dan menggunakan hipotesis yang dihasilkan dari literatur terkait. Oleh karena itu, bagian ini menjelaskan beberapa hipotesis dan temuan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Caecilia Novelina (2020) berjudul “Dampak Insentif, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Sales Department PT. Dexa Medica Semarang)”. Tesis ini menegaskan bahwa pemberian insentif, lingkungan kerja, dan promosi jabatan masih kurang. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan memberikan insentif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengalokasikan tugas berdasarkan kapasitas individu, dan memprioritaskan promosi jabatan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi dalam Jurnal Elektronik Manajemen Volume 8 No.2 Tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan” mengungkapkan bahwa pekerjaan yang disukai kondisi dan kompensasi yang memadai mempunyai pengaruh yang besar dan

positif terhadap loyalitas karyawan, hal ini didukung oleh temuan teoritis. Sebaliknya, stres yang berhubungan dengan pekerjaan mempunyai dampak merugikan dan besar terhadap tingkat loyalitas mereka. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan sangatlah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal serta memberikan imbalan atau kompensasi sesuai standar agar dapat meningkatkan tingkat kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Selain itu, juga perlu diperhatikan bagaimana mengurangi tingkat stres kerja agar tidak berdampak buruk pada rasa setia karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Sonia Eka Putri (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*” yang dipublikasikan pada jurnal. Simpulkan bahwa tidak semua hipotesis sesuai untuk keadaan tertentu. Dampak pertumbuhan karir terhadap kepuasan kinerja belum terbukti, dan pengaruh pertumbuhan karir terhadap kinerja karyawan juga belum dibuktikan. Selain itu, kepuasan kerja belum ditemukan mengatur hubungan antara pertumbuhan karir dan kinerja karyawan. Kemanjuran mediasi belum terbukti.

Penelitian yang dilakukan oleh Lili Nur Aeni pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pemasar Desa Purbalingga)” mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap tingkat loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. Lebih lanjut, ditemukan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang terbatas terhadap loyalitas karyawan, meskipun dampak tersebut tidak signifikan secara statistik.

Selain itu, uji F yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk

mempertimbangkan variabel lingkungan kerja dan insentif ketika mencoba meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abimanyu dan Ipung (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Intervensi Pada D’journal Coffee PT. Ismaya Group Jakarta” menunjukkan bahwa penghargaan yang nyata mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan hasil kerja karyawan. Meskipun demikian, penghargaan atau motivasi tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja meskipun secara tidak langsung. Oleh karena itu, meskipun terdapat peningkatan dalam motivasi kerja, dampak penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tetap tidak berubah.

Penelitian yang dilakukan Novita Sari dalam Jurnal Ilmu Administrasi Vol 6 Edisi 1 Tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Silk Tour & Travel Pekanbaru)” menemukan bahwa insentif mempunyai pengaruh parsial signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, disiplin kerja memiliki dampak yang terbatas namun besar terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfi Arie Ramadhan (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada McDonald’s Cililitan Jakarta Timur)” menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 14,7% terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang moderat terhadap loyalitas karyawan, yaitu sebesar 53,3% pengaruhnya. Hasil uji F-statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan penghargaan mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ulfah Nurhasanah pada tahun 2019 dengan judul “Dampak Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT” mengkaji hubungan antara insentif kerja, disiplin, dan loyalitas karyawan.

"Nudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi." Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor insentif tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel loyalitas kerja karyawan. Dengan demikian, sifat positif atau negatif dari insentif yang diberikan tidak mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

Penelitian-penelitian selanjutnya yang dikutip oleh peneliti menjadi acuan dalam merumuskan penelitian ini. Kutipan untuk menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti dan Tahun	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Caecilia Novelina, Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Dexa Medica Semarang). 2020.	<p>Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel Insentif, Lingkungan, dan Motivasi Kerja. Diduga faktor-faktor tersebut akan memberikan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, pemberian insentif yang lebih tinggi, disertai lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang kuat diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.</p> <p>Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif.</p>	<p>Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian pemberian insentif, lingkungan kerja, dan juga promosi masih kurang dilakukan. Oleh karena itu, pemberian insentif karyawan, dan lingkungan kerja yang baik dalam pembagian tugas-tugas sesuai porsinya, dan harus bisa lebih memperhatikan terkait promosi-promosi jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.</p>
2.	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"	<p>Variabel Independent Lingkungan kerja Stress kerja Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen Loyalitas Karyawan</p> <p>Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini bahwa secara teoritis kondisi kerja yang baik serta pemberian kompensasi yang memadai memiliki dampak positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Di sisi lain, stres kerja ternyata memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat loyalitas mereka. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan sangatlah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal serta memberikan</p>

			<p>imbalan atau kompensasi sesuai standar agar dapat meningkatkan tingkat kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Selain itu, juga perlu diperhatikan bagaimana mengurangi tingkat stres kerja agar tidak berdampak buruk pada rasa setia karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.</p>
3.	<p>Sonia Eka Putri, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. 2018.</p>	<p>Variabel Independen Lingkungan Kerja Pengembangan Karir Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen Kinerja karyawan</p> <p>Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif.</p>	<p>Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa teori tidak dapat diterapkan dalam konteks tertentu. Pengaruh pertumbuhan karir terhadap kepuasan kinerja karyawan belum terbukti, dan dampak pertumbuhan karir terhadap kinerja karyawan juga belum dibuktikan. Selain itu, kepuasan kerja belum ditemukan mengatur hubungan antara pertumbuhan karir dan kinerja karyawan. Kemanjuran mediasi belum terbukti.</p>
4.	<p>Lili Nur Aeni, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga) 2021</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • Insentif <p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas karyawan <p>Menggunakan metode penelitian kuantitatif</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak parsial yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk tingkat kesetiaan karyawan. Sementara itu, variabel motivasi juga ditemukan berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.</p>
5.	<p>Abimanyu, Ipung, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Sebagai</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Lingkungan kerja <p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan 	<p>Temuan tesis ini menunjukkan bahwa insentif langsung memberikan dampak besar terhadap motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja</p>

	Variabel Intervening Pada D'journal Coffee PT. Ismaya Group Jakarta., 2022.		memberikan pengaruh besar terhadap motivasi karyawan dan hasil kerja. Namun penghargaan atau motivasi tidak mempunyai dampak tidak langsung yang besar terhadap kinerja. Oleh karena itu, meskipun terdapat peningkatan dalam motivasi kerja, dampak penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tetap tidak berubah.
6	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 Pekanbaru)”	Variabel Independen: Insentif Disiplin kerja Variabel Dependen: Loyalitas Karyawan	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga mempengaruhi loyalitas karyawan secara parsial namun signifikan pula. Hasil uji F menunjukkan bahwa baik motivasi maupun disiplin berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan.
7	Lutfie Arie Ramdhan (2018), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus pada McDonalds Cililitan Jakarta Timur”	Variabel Independen: Lingkungan kerja Kompensasi Variabel Dependen: Loyalitas Karyawan	Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak sedang sebesar 14,7% terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh sedang sebesar 53,3% terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F-statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan penghargaan mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan.

Persamaan Dan Perbedaan

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Caecilia Novelina, Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Dexa Medica Semarang). 2020.	Kedua penelitian tersebut menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dan mengkaji dampak insentif terhadap lingkungan kerja.	Perbedaannya yang terletak dari kedua penelitian adalah membahas objek penelitian di bagian penjualan PT. Dexa Medica Semarang, sedangkan judul penelitian terdahulu yang kedua membahas objek kinerja di J&T Cikarang Barat.
2	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"	Kesamaan kedua judul tersebut terletak pada adanya variabel independen yang dimiliki bersama, khususnya lingkungan kerja. Variabel yang diukur adalah loyalitas karyawan.	Perbedaan kedua nama tersebut terletak pada latar geografis penelitian dan studi kasus spesifik yang dilakukan peneliti di Desa Pemasar Purbalingga. Lingkungan kerja terdiri dari dua variabel independen.
3	Sonia Eka Putri, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. 2018.	Kedua penelitian tersebut juga sama-sama menggunakan analisis statistik untuk menguji. Selain itu, kedua penelitian tersebut juga sama-sama menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.	Perbedaan kedua judul penelitian tersebut terletak pada variabel yang diteliti. Penelitian sebelumnya fokus menyelidiki dampak lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. Sebaliknya, penelitian saya sebelumnya bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan.
4	Lili Nur Aeni, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga) 2021	Persamaannya pada variabel independen dan dependen serta penggunaan metode penelitian yakni kuantitatif	
5	Abimanyu, Ipung, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada	Persamaannya pada variabel lingkungan kerja serta penggunaan metode penelitian yakni kuantitatif	Perbedaan objek dan lokasi penelitian berbeda.

	D'journal Coffee PT. Ismaya Group Jakarta., 2022.		
6	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)”	Persamaannya pada variabel lingkungan kerja serta penggunaan metode penelitian yakni kuantitatif.	Perbedaannya pada variabel yang digunakan oleh peneliti yakni loyalitas dan insentif yang tidak digunakan pada penelitian sebelumnya. Objek yang diteliti berbeda.
7	Lutfie Arie Ramdhan (2018), “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus pada McDonalds Cililitan Jakarta Timur”	Kedua penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam hal kesamaan variabel independen yaitu insentif dan variabel dependen bersama yaitu loyalitas. Selain itu, kedua penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Perbedaan kedua peneliti terletak pada setting geografis penelitiannya dan studi kasus spesifik yang dilakukan salah satunya di Desa Pemasar Purbalingga. Variabel independen disiplin kerja menunjukkan variasi.

E. Landasan Teologis

1. Lingkungan kerja dalam Islam

Menurut pandangan Islam, faktor penentu utama terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan di tempat kerja adalah kepribadian pemimpin. Menerapkan pemimpin yang memiliki etos kerja yang ketat namun tetap menumbuhkan suasana bersahabat merupakan langkah penting yang harus dilakukan dalam lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif yang dibangun oleh Rasulullah SAW dapat disebabkan oleh wataknya yang penuh kasih sayang terhadap semua individu (Hafidhuddin, 2003:61). Menurut ayat 159 Q.S Ali Imran:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا 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 Menurut Islam

Sebuah Hadits ilustratif yang menyoroti pentingnya memberikan insentif yang pantas kepada karyawan berdasarkan hasil kerja mereka adalah riwayat Abdullah bin Umar, yang di dalamnya Nabi Muhammad SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

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

Hadits tersebut di atas menjelaskan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan harus diberi penghargaan sesuai dengan prestasinya, dan wajib bagi pemberi kerja atau pemimpin untuk segera memberikan imbalan ini setelah tugasnya selesai. Dalam lingkungan organisasi, merupakan tanggung jawab seorang pemimpin untuk memastikan bahwa personel mematuhi jadwal yang telah disepakati. Selain itu, perusahaan mempunyai pilihan untuk menawarkan kompensasi tambahan, yang dikenal sebagai insentif, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan menumbuhkan semangat yang lebih besar dalam melaksanakan tugas mereka (Maziah, 2017).

Dalam Islam, pemberian insentif atau penghargaan kepada para pekerja dianggap sebagai suatu bentuk keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi yang telah diberikan. Hal ini juga mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kepatuhan terhadap janji yang dipegang teguh. Penghargaan yang tepat waktu dan adil dianggap sebagai suatu bentuk kebaikan yang perlu diterapkan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, pemberian insentif tidak hanya menjadi suatu kewajiban, tetapi juga merupakan suatu bentuk kebaikan yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

3. Loyalitas Karyawan dalam Islam

Dalam perspektif Islam, hubungan antara majikan dan karyawan bukan hanya sekadar transaksi komersial, tetapi juga mencakup aspek moral, etika, dan kemanusiaan. Kedua belah pihak memiliki tanggung jawab untuk menjaga hubungan yang adil, saling menghormati, dan saling mendukung dalam lingkup kerja. Dengan memperhatikan nilai-nilai ini, diharapkan bahwa hubungan antara majikan dan karyawan akan mencerminkan kesempurnaan yang dikehendaki oleh ajaran Islam, yang pada akhirnya akan membawa berkah dan kebaikan bagi semua pihak yang terlibat.

Loyalitas karyawan dalam konteks Islam sangat terkait dengan hubungan antara karyawan dan majikannya. Hukum Islam mengatur hubungan majikan-pegawai melalui asas *hablum minannas* yang menekankan perlunya kedua belah pihak menjaga hubungan baik satu sama lain. Menurut ajaran Islam, mencapai hubungan yang sempurna antar manusia bergantung pada pencapaian kesempurnaan dalam hubungan seseorang dengan Allah SWT (*hablum minallah*). Pengabaian terhadap nilai-nilai kemanusiaan dan semangat persaudaraan bisa saja memancing murka Allah SWT, sebagaimana tertuang dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran ayat 112:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلَّةُ أَيَّنَ مَا تَفْقَهُوا إِلَّا بِحَبْلٍ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلٍ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ
وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ۚ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقٍّ ۚ 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”.

Loyalitas karyawan dalam konteks Islam bukan hanya sekadar kewajiban formal, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Loyalitas karyawan terhadap organisasi berkorelasi dengan peningkatan komitmen dan dedikasi dalam memenuhi

tanggung jawabnya. Oleh karena itu, loyalitas karyawan memainkan peran penting bagi perusahaan, menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan menumbuhkan suasana kerja yang bahagia dan efisien. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan berbasis syariah untuk memahami dan menerapkan konsep loyalitas sebagai komponen fundamental dalam upayanya mempertahankan umur panjang dan kesejahteraan perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, khususnya yang berlandaskan nilai-nilai Islam, terbukti dengan adanya interaksi antara pemberi kerja dan karyawan (Nurdin, 2017).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai pendekatan utama. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007), merupakan suatu metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara acak. Pengumpulan data dalam metode ini melibatkan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam proses pengumpulan data, responden dari DC J&T Cikarang Barat diminta untuk menjawab kuesioner secara langsung. Kuesioner tersebut mencakup informasi identitas responden serta persepsi mereka terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Responden diminta memberikan tanggapan menggunakan *skala likert*.

2. Tempat dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang telah dilakukan berada di J&T Alamat: Jl. Raya Teuku Umar No.202-36, Telaga Asih, Kec. Cikarang Barat., Bekasi, Jawa Barat 17530. 25 November 2022 sd 8 Oktober 2023.

3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto (2006:130), populasi merupakan totalitas subjek penelitian. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Riduwan dan Kuncoro dalam skripsi Novelina (2020), yang menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Populasi juga dapat merujuk pada objek atau subjek yang terdapat dalam suatu wilayah tertentu dan memenuhi

kriteria-kriteria tertentu terkait dengan permasalahan penelitian. Populasi dalam penelitian ini ada 13 karyawan di karyawan di Gudang DC J&T Cikarang Barat

b. Sampel

Sampling jenuh adalah sebuah konsep dalam penelitian yang dapat dijelaskan dengan baik melalui definisi yang disampaikan oleh Sugiyono (2017). Menurutnya, sampling jenuh merujuk pada teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi menjadi sampel dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, dalam konteks ini, sampling jenuh bisa disebut juga sebagai sensus dalam lingkup kecil. Dalam praktiknya, teknik ini diterapkan ketika penelitian memerlukan data dari seluruh populasi yang relevan untuk mencapai tujuan penelitian. Dengan menggunakan sampel jenuh, peneliti dapat menghindari kesalahan akibat generalisasi yang mungkin terjadi jika hanya sebagian kecil populasi yang dijadikan sampel. Dengan demikian, penggunaan sampling jenuh dapat memberikan keakuratan yang tinggi dalam mewakili karakteristik populasi yang diteliti.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi yaitu terdiri 13 karyawan dalam penelitian ini dijadikan sampel.

4. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

a. Variabel penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang didefinisikan oleh peneliti yang diteliti sehingga dapat diperoleh informasi dan dapat ditarik kesimpulan tentangnya (Sugiyono, 2007). Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya,

maka variabel-variabel dalam survei dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

b. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel dependen atau perubahan atau terjadinya variabel dependen (Sugiyono, 2007). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja (X1), dan insentif (X2) Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari variabel independen (Sugiyono, 2007).

Variabel dalam penelitian ini adalah Loyalitas (Y1).

5. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel Variabel Penelitian Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kenyamanan karyawan yang menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan.	Tingkat keamanan dan keselamatan kerja Kualitas tempat kerja dan peralatan Tingkat kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja Sistem manajemen dan prosedur kerja yang jelas Kebebasan dan fleksibilitas dalam melakukan tugas Dukungan dan bantuan dari atasan dan rekan kerja Tingkat keterbukaan dan komunikasi yang baik keseimbangan kehidupan kerja.	(Purwandari, 2008)
Insentif (x2)	Insentif adalah tawaran atau hadiah yang diberikan kepada seseorang untuk mendorong mereka dan	Tingkat stimulasi: Pemberian bonus lembaga	Novelina (2020)

	meningkatkan kinerja mereka. Insentif dapat berupa uang, barang atau jasa yang diberikan kepada individu atau kelompok orang. Jenis Insentif Ada beberapa jenis insentif yang diberikan kepada karyawan.		
loyalitas (y)	Loyalitas adalah penentuan kemampuan seseorang untuk sepenuhnya merasakan sesuatu, untuk mengikuti, bertindak, dan bertindak secara bertanggung jawab.	Indeks Loyalitas: ketaatan atau ketaatan Penanggung jawab pengorbanan jujur	(Chaerudin dkk, 2020:91)

6. Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden tentang diri mereka sendiri atau pengetahuan yang dimiliki. Dalam penelitian ini, jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup di mana jawaban-jawaban telah disediakan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang paling sesuai dengan panduan yang diberikan (Arikunto, 2006:151).

Dalam proses penggunaan kuesioner ini, tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan laporan terinci mengenai karakteristik responden dan pemahaman mereka terkait topik penelitian. Karena itu, metode kuesioner tertutup dipilih karena memberikan kerangka struktur dan kemudahan dalam analisis data.

b. Skala pengukuran survei

Skala merupakan sebuah instrumen pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data secara objektif. Dalam konteks penggunaan Skala *Likert*, variabel yang akan diukur didefinisikan dalam bentuk indikator-indikator. Indikator tersebut kemudian menjadi dasar untuk merancang item-item instrumen seperti pernyataan atau pertanyaan.

Setiap item pernyataan menyediakan pilihan jawaban alternatif berdasarkan Skala *Likert* dengan lima tingkatan (1 hingga 5) yang mencerminkan kategori-kategori tertentu sebagai representasi dari pilihan responden.

Selanjutnya, dilakukan pembobotan pada setiap alternatif jawaban dari masing-masing item pernyataan sesuai dengan preferensi dan pentingnya bagi responden.

Skala *Likert*

Informasi	Utama
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Source: Wiyono (2011:96)

7. Jenis Data

Dalam sebuah penelitian, data memiliki peran yang sangat penting sebagai alat untuk membuktikan hipotesis dan mencapai tujuan penelitian. Sebagai peneliti, penting untuk mengetahui jenis-jenis data yang diperlukan serta bagaimana mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengolah data tersebut. Salah satu jenis data dalam penelitian adalah data subyek, yang terdiri dari pendapat, sikap, pengalaman, atau karakteristik individu atau kelompok yang menjadi subjek dari penelitian.

Data subyek merupakan informasi kualitatif yang berharga karena dapat memberikan wawasan mendalam tentang persepsi dan pengalaman para partisipan dalam studi tersebut.

8. Sumber Data

Data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer merujuk pada sumber data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden atau subjek penelitian, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2013:308). Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh melalui penggunaan kuesioner yang disebarakan kepada 13 responden terlibat dalam penelitian ini, yang melibatkan peran sebagai admin, *leader*, tim *leader*, asisten *coordinator*, *coordinator*, dan sisanya berperan sebagai *sprinter* kurir. Dengan menggunakan kuesioner, para responden memberikan jawaban mereka sendiri sebagai sumber data yang relevan dan akurat. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan dan pertanyaan penelitian.
- b. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari pengumpul data seperti orang lain atau dokumen yang ada. Data tambahan untuk penelitian ini didapatkan langsung dari karyawan bagian gudang DC J&T Cikarang Barat.

B. Metode Analisis

Analisis data merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya dan agar data yang terkumpul bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. pengolahan atau analisis diperlukan. Sebelum analisis data, tahapan metode pengolahan data berikut harus dilakukan:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur validitas atau relevansi kuesioner. Sebuah survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam survei tersebut dapat menjelaskan apa yang diukur oleh survei tersebut (Ghozali, 2011: 52).

- 1) Suatu pernyataan dinyatakan benar jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan uji signifikansi $< 0,05$.

b. Tes Reliabilitas

Uji Validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Kevalidan kuesioner dapat dikatakan tercapai jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2012).

Sementara itu, reliabilitas atau kehandalan suatu kuesioner dapat diartikan sebagai sejauh mana jawaban seseorang terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut bersifat konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Reliabilitas umumnya diukur menggunakan statistik *Cronbach's alpha* (α). Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah suatu langkah penting dalam analisis regresi yang bertujuan untuk memastikan bahwa hasil estimasi regresi tidak terpengaruh oleh gejala-gejala seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi klasik yang diuji adalah normalitas. Normalitas mengasumsikan bahwa variabel independen dan residual (selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi) memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tes statistik seperti uji normalitas atau visualisasi melalui plot Q-Q.

Selain itu, pengujian juga dilakukan untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi ketika ada hubungan linear kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Hal ini dapat dilihat melalui matriks korelasi antara variabel independen serta faktor inflasi varian (VIF). Jika VIF melebihi batas

tertentu, maka indikasi adanya multikolinearitas harus ditangani. Pengujian asumsi klasik ini penting agar hasil estimasi regresi dapat dipercaya dan interpretasinya menjadi lebih akurat sesuai dengan kondisi data yang sebenarnya.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam rangka memperoleh informasi mengenai apakah setiap variabel memiliki distribusi yang berhubungan dengan keadaan normal. Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk menjaga asumsi bahwa residual (sisa) dalam pengujian variabel-variabel yang berbeda mengikuti pola distribusi normal.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* sebagai alat untuk melihat konsistensi kenormalan data. Dengan melihat nilai signifikansi atau *p-value* dari hasil uji statistik tersebut, kita dapat menarik kesimpulan apakah distribusi data bersifat normal atau tidak. Jika nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 (tingkat signifikansi yang ditetapkan), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi data yang mendekati keadaan normal.

e. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2012). Multikolonieritas dapat diukur dari nilai *tolerance* dan varian *inflation* (VIF).

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

f. Heteroskedastisitas

Varian yang tidak sama adalah terjadinya varian yang tidak sama pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain,

atau varian pada model yang tidak sama (konstan). Dengan melakukan uji variansi dengan uji Glejser.

Uji glejser Itu dibuat oleh regresi antara variabel independen dan nilai residunya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dan residual absolut melebihi 0,05, maka timbul masalah heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan metode analisis regresi linier berganda. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, serta melihat pengaruhnya ketika variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak komputer SPSS 26.0 *for window's* yang telah terbukti efektif dalam menganalisis data statistik. Penggunaan SPSS 26.0 *for window's* memungkinkan peneliti untuk secara efisien dan akurat mengolah serta menganalisis data yang diperlukan. dengan persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Sugiyono, 2011:237-238)

Dimana:

Y = variabel Loyalitas

a = konstanta

β_{12} = koefisien regresi

X1 = variabel Lingkungan Kerja

X2 = variabel Insentif

e = standar *error*

3. Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi efek setengah (uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Insentif) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Loyalitas) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2012). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. $H_0: \beta < 0$ artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja, dan Insentif, terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan di Gudang DC J&T Cikarang Barat.
- b. $H_a: \beta > 0$ artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara insentif, lingkungan kerja dan pertumbuhan karir pada karyawan di gudang J&T DC di Cikarang Barat.

Kriteria yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan menggunakan indikator kepentingan sebagai berikut:

- 1) Jika angka probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika angka probabilitas kurang dari 0,05 dan signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Bila tingkat signifikansi (α) = 0,05

Pengujian berdasarkan t hitung:

- a) Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Uji Ketetapan Model

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen, seperti yang disampaikan oleh Ghozali pada tahun 2012. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Ketika nilai R^2 rendah, hal ini

menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen terbatas.

Namun demikian, banyak peneliti merekomendasikan penggunaan nilai *Adjusted R2* (Adjusted R Square) saat melakukan evaluasi terhadap model regresi yang terbaik. Berbeda dengan (R^2), nilai *Adjusted R2* dapat naik atau turun ketika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2012). Hal ini dikarenakan penambahan satu variabel independen secara otomatis akan meningkatkan nilai (R^2) tanpa mempertimbangkan signifikansi dari variabel tersebut terhadap variabel dependen. Oleh karena itu,

$$\text{Rumus: } KD = (R^2) \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien Determinasi
- R^2 = Koefisien Korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

PT. J&T Express, atau Global Jet Technology Express, adalah perusahaan layanan pengiriman yang berbasis pada pengembangan sistem IT. Mereka fokus melayani pasar di Indonesia dengan jangkauan pengiriman ke seluruh kota dalam negeri maupun internasional, terutama untuk bisnis *e-commerce* yang sedang berkembang di Asia Tenggara.

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 November 2015 dan secara resmi diresmikan pada tanggal 20 Agustus 2016. Pendiri perusahaan ini adalah Mr. Jet Lee, mantan CEO OPPO Indonesia dan pendiri OPPO *International*, serta Tony Chen dari Tiongkok.

Awalnya, J&T Express hanya menyediakan layanan pengiriman produk OPPO. Namun seiring berjalannya waktu, mereka melihat peluang dalam bisnis pengiriman barang lainnya yang sedang pesat tumbuh. Beberapa keunggulan yang ditonjolkan oleh J&T Express antara lain: jangkauan luas hingga seluruh Indonesia tanpa menggunakan pihak ketiga (*third party*), layanan keluhan pelanggan selama 24 jam setiap hari, operasional sepanjang tahun (365 hari), harga reguler dengan pelayanan premium, serta sistem pelacakan secara *real-time*.

Saat ini, J&T Express telah mencapai cakupan di seluruh wilayah Indonesia dengan memiliki lebih dari 1.300 cabang sebagai titik *drop off* paket dan 55 gudang penyimpanan sebagai gateway distribusi. Mereka juga memiliki lebih dari 700 armada kendaraan dan lebih dari 1.500 karyawan berdasarkan data tahun 2017. Dalam sehari rata-rata, J&T Express mengirim sekitar 200.000 paket, yang bisa meningkat hingga mencapai 250.000 paket per hari pada puncak musim pengiriman. Perusahaan ini terus berkembang dengan pertumbuhan lebih dari 20% setiap bulannya.

J&T Express merupakan perusahaan layanan pengiriman yang memiliki jaringan luas di Indonesia dan menawarkan berbagai keunggulan dalam hal

aksesibilitas, layanan pelanggan, harga kompetitif, dan sistem pelacakan yang canggih.

Gudang Cabang J&T Cikarang Barat adalah salah satu anak perusahaan dari J&T Ekspres, dimana Gudang Cabang J&T Cikarang Barat beroperasi sebagai perusahaan barang dan jasa seperti pengiriman paket. Lingkungan Kerja Gudang Cabang J&T Cikarang Barat dalam melaksanakan pekerjaan barang yang *overload* masih kurang kondusif dikarenakan adanya pengaruh *flashsale E-Commerce* seperti Shopee, Lazada, TokoPedia, dan sebagainya. Dengan adanya *Flashsale* ini mengakibatkan kurang adanya karyawan bagian Gudang dalam memilah dan memilah paket konsumen, sehingga mengakibatkan paket tercecer, tertukar, fasilitas yang kurang memadai, bahkan sampai ada karyawan melempar paket agar pekerjaannya cepat selesai. Sehingga akibat-akibat ini mengganggu terhadap loyalitas karyawan di Gudang Delivery Centre J&T Cikarang Barat. (Luluk 2023)

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Variabel

Data deskriptif memberikan ringkasan keseluruhan jawaban dan tanggapan yang diberikan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Peneliti akan memberikan gambaran rinci mengenai jawaban responden yang telah dikelompokkan ke dalam statistik deskriptif, berdasarkan hasil yang diperoleh dari tanggapan 13 responden terhadap faktor penelitian. Untuk memberikan gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan statistik deskriptif, seseorang dapat menggunakan ukuran seperti nilai rata-rata dan frekuensi. Uraian tersebut akan menentukan sejauh mana persepsi responden terhadap variabel-variabel yang dijadikan indikator dalam penelitian. Berikut ini penulis akan memaparkan gambaran lebih menyeluruh mengenai gambaran jawaban kuesioner yang diterima.

Tabel 4.1 Deskripsi Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	Jawaban Responden					Total	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	0	1	6	6	13	4.38
X1.2	0	1	1	5	6	13	4.23
X1.3	0	0	0	5	8	13	4.62
X1.4	0	1	3	6	3	13	3.85
X1.5	0	0	1	4	8	13	4.54
X1.6	0	0	3	6	4	13	4.08
X1.7	0	0	3	5	5	13	4.15
X1.8	0	0	2	6	5	13	4.23
X1.9	0	0	2	7	4	13	4.15
X1.10	0	0	3	3	7	13	4.31
Total	0	2	19	53	56	130	4.25
Percentage	0.00%	1.54%	14.62%	40.77%	43.08%	100.00%	

Sumber: Hasil analisa penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 pernyataan angket variabel Indikator Lingkungan Kerja (X1) terdiri dari 10 indikator. Sebaran tanggapannya adalah sebagai berikut: 0,0% sangat tidak setuju, 1,54% tidak setuju, 14,62% netral, 40,77% setuju, dan 43,08% sangat setuju. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 4,25, dan mayoritas responden menjawab sangat setuju. Dapat dilihat bahwa X1.3 memiliki rata-rata tertinggi 4,62, dan X1.4 memiliki rata-rata terendah sebesar 3,86.

Tabel 4.2 Deskripsi Hasil Kuesioner Variabel Insentif (X2)

Indikator	Jawaban Responden					Total	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	0	3	5	5	13	4.15
X2.2	0	0	2	6	5	13	4.23
X2.3	0	1	2	6	4	13	4.00
X2.4	0	2	1	6	4	13	3.92
X2.5	0	0	2	4	7	13	4.38
X2.6	0	0	0	8	5	13	4.38
X2.7	0	0	1	6	6	13	4.38
X2.8	0	0	1	6	6	13	4.38
X2.9	0	0	2	4	7	13	4.38

X2.10	0	0	1	5	7	13	4.46
Total	0	3	15	56	56	130	4.27
Percentage	0.00%	2.31%	11.54%	43.08%	43.08%	100.00%	

Sumber: Hasil analisa penulis (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner variabel indikator Insentif (X2) berjumlah 10 indikator. Jawabannya adalah sebagai berikut: 0,0% sangat tidak setuju, 2,31% tidak setuju, 11,54% netral, 43,08% setuju, dan 43,08% sangat setuju. Skor rata-rata untuk pernyataan ini adalah 4,27, dan sebagian besar peserta menjawab dengan sangat setuju. Dapat dilihat bahwa X2.10 memiliki rata-rata tertinggi 4,46, dan X2.4 memiliki rata-rata terendah sebesar 3,92.

Tabel 4.3 Deskripsi Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Loyalitas (Y)

Indikator	Jawaban Responden					Total	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
Y.1	0	0	1	8	4	13	4.23
Y.2	0	0	0	8	5	13	4.38
Y.3	0	0	1	6	6	13	4.38
Y.4	0	0	0	8	5	13	4.38
Y.5	0	0	0	9	4	13	4.31
Y.6	0	0	1	7	5	13	4.31
Y.7	0	0	1	8	4	13	4.23
Y.8	0	0	1	8	4	13	4.23
Y.9	0	0	1	8	4	13	4.23
Y.10	0	0	2	8	3	13	4.08
Total	0	0	8	78	44	130	4.28
Percentage	0.00%	0.00%	6.15%	60.00%	33.85%	100.00%	

Sumber: Hasil analisa penulis (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner variabel indikator Loyalitas (Y) berjumlah 10 indikator. Sebaran tanggapannya adalah sebagai berikut: 0,0% sangat tidak setuju, 0,0% tidak setuju, 6,15% netral, 60,00% setuju, dan 33,85% sangat setuju. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 4,28, dan mayoritas responden menjawab setuju. Dapat dilihat bahwa Y.2, Y.3, dan Y.4 memiliki rata-rata tertinggi 4,38, dan Y.10 memiliki rata-rata terendah sebesar 4,08.

2. Analisa dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Validitas mengacu pada tingkat keakuratan atau kebenaran. Keabsahan data meningkat seiring dengan kesesuaian data yang dikumpulkan dari objek penelitian dengan data yang diberikan peneliti. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Korelasi Product Moment Pearson*. Jika nilai r (koefisien korelasi) lebih besar dari nilai kritis r (diperoleh dari tabel), maka dianggap signifikan secara statistik. Jika r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan derajat kebebasan (df) sebesar $n-2$ ($13-2=11$), dan nilai yang dihasilkan sebesar 0,5529 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka koefisien korelasi dianggap signifikan secara statistik. Hasil uji validitas variabel Insentif (X2), Lingkungan Kerja (X1), dan Loyalitas (Y) adalah sebagai berikut untuk masing-masing indikator pertanyaan:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Indikator Variabel

Variabel	Kode Indikator	Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
X1 Lingkungan Kerja	X1.1	0.846	0.5529	Valid
	X1.2	0.738	0.5529	Valid
	X1.3	0.748	0.5529	Valid
	X1.4	0.658	0.5529	Valid
	X1.5	0.787	0.5529	Valid
	X1.6	0.572	0.5529	Valid
	X1.7	0.754	0.5529	Valid
	X1.8	0.842	0.5529	Valid
	X1.9	0.855	0.5529	Valid
	X1.10	0.808	0.5529	Valid
X2 Insentif	X2.1	0.884	0.5529	Valid
	X2.2	0.888	0.5529	Valid
	X2.3	0.827	0.5529	Valid
	X2.4	0.591	0.5529	Valid
	X2.5	0.742	0.5529	Valid
	X2.6	0.746	0.5529	Valid
	X2.7	0.750	0.5529	Valid
	X2.8	0.897	0.5529	Valid

	X2.9	0.921	0.5529	Valid
	X2.10	0.953	0.5529	Valid
Y Loyalitas	Y.1	0.708	0.5529	Valid
	Y.2	0.641	0.5529	Valid
	Y.3	0.774	0.5529	Valid
	Y.4	0.853	0.5529	Valid
	Y.5	0.854	0.5529	Valid
	Y.6	0.821	0.5529	Valid
	Y.7	0.827	0.5529	Valid
	Y.8	0.827	0.5529	Valid
	Y.9	0.827	0.5529	Valid
	Y.10	0.872	0.5529	Valid

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r taksiran ketiga variabel lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,5529. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut, yang terdiri dari total gabungan 30 indikator pertanyaan, dianggap **valid**.

b. Uji Reliabilitas

Keandalan berkaitan dengan evaluasi stabilitas dan kapasitas peramalan perangkat pengukuran. Pengujian dilakukan dengan membandingkan koefisien *Cronbach Alpha*, dengan nilai minimum 0,6 atau lebih ($\geq 0,6$). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai yang diperoleh dari perhitungan SPSS diatas 0,6; jika tidak, itu dianggap tidak dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap variabel Insentif (X2), Lingkungan Kerja (X1), dan Loyalitas (Y). Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Indikator Variabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
X1 Lingkungan Kerja	0.912	> 0.6	Reliabel
X2 Insentif	0.937	> 0.6	Reliabel
Y Loyalitas	0.936	> 0.6	Reliabel

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Tabel 4.5 menunjukkan temuan uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Insentif (X2), dan Loyalitas (Y) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,912, 0,937, dan 0,936. Semua nilai ini melebihi ambang batas 0,6. Oleh karena itu, variabel Insentif (X2), Lingkungan Kerja (X1), dan Loyalitas (Y) dianggap dapat *reliable*.

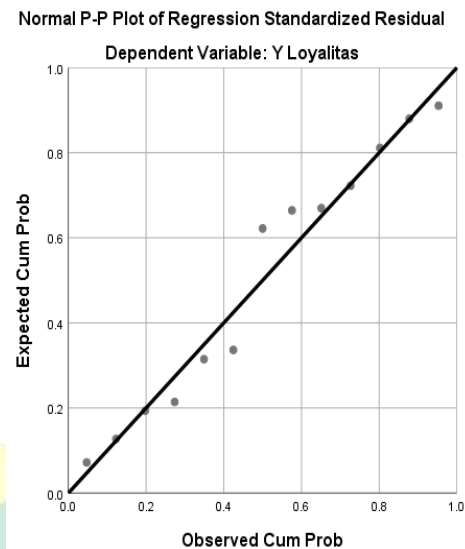
c. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas dilakukan untuk menilai distribusi normal data variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam persamaan regresi. Statistik parametrik digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis ketika distribusi data normal. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal. Model regresi yang efektif menunjukkan distribusi normal atau mendekati normal. Titik-titik data tersebut menunjukkan pola sebaran yang sejajar dan mengikuti lintasan garis diagonal (Ghazali, 2016).

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		13
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.00
	Std. Deviation	2.15
Most Extreme Differences	Absolute	0.172
	Positive	0.140
	Negative	-0.172
Test Statistic		0.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0



Gambar 4.1 Grafik normal P-plot

Berdasarkan tabel 4.6 uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang kedua menghasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200. Nilai ini lebih tinggi dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (α) yaitu 0,05. Dengan demikian temuan uji *Kolmogorov-Smirnov* dari model regresi di atas telah memenuhi kriteria normalitas dengan nilai Sig. $\geq 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji menunjukkan **distribusi normal**.

d. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinearitas digunakan untuk mengukur derajat hubungan, kedekatan hubungan, atau korelasi linier antar variabel independen. Uji *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah metode yang sering digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas. Multikolinearitas tidak ada jika nilai VIF variabel X kurang dari 10.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas Data

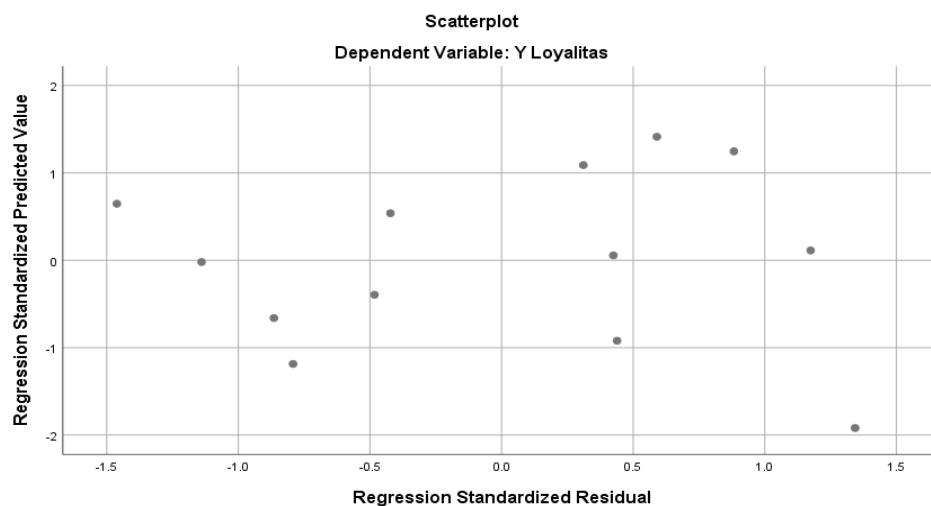
Uji Multikolinearitas			
Variabel	Collinearity Statistics	Multikolinearitas	
	Tolerance	VIF	
X1 Lingkungan Kerja	0.691	1.448	Tidak
X2 Insentif	0.691	1.448	Tidak

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.7, nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel semuanya berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diperiksa tidak menunjukkan adanya **multikolinearitas**.

e. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi berganda perlu diuji untuk mengetahui apakah varians residu dari satu observasi sama dengan varian observasi lainnya. Heteroskedastisitas mengacu pada kondisi dimana varians dari residu tidak sama, sedangkan homoskedastisitas mengacu pada kondisi dimana varians dari residu sama. Persamaan regresi yang ideal adalah persamaan yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Pemanfaatan Scatter Plot



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 tidak menunjukkan pola yang terlihat, seperti terlihat dari tidak adanya perluasan titik-titik yang konsisten di atas dan di bawah sumbu Y pada angka 0. Akibatnya, titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak mengikuti susunan tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Uji Glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam suatu model regresi, khususnya untuk melihat apakah terdapat variasi varians residual antar observasi yang berbeda. Homoskedastisitas mengacu pada situasi di mana varians residu antara

dua pengamatan tetap konstan. Temuan uji Glejser adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Uji Heteroskedastisitas metode Glejser		
Variabel	Sig.	Heteroskedastisitas
X1 Lingkungan Kerja	0.241	Tidak
X2 Insentif	0.699	Tidak

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Temuan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikan. Nilai variabel pertama sebesar 0,241 dan nilai variabel kedua sebesar 0,699. Karena 0,699 lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model berdasarkan kedua variabel tersebut.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis data analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pemanfaatan Regresi Linier Berganda dilatarbelakangi oleh dimasukkannya beberapa variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Insentif (X2) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen Loyalitas (Y). Memanfaatkan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 25.0 untuk pengolahan data.

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Standardized Coefficients	T Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	9.007	5.659		1.592	0.143	
X1 Lingkungan Kerja	0.345	0.145	0.418	2.381	0.039	Signifikan
X2 Insentif	0.447	0.135	0.583	3.321	0.008	Signifikan

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Model Persamaan Regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,007 + 0,345 X_1 + 0,447 X_2 + e;$$

Interpretasi persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi Lingkungan Kerja yang positif menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja akan menyebabkan peningkatan Loyalitas. Setiap kenaikan satu unit di Lingkungan Kerja setara dengan peningkatan Loyalitas sebesar 0,345, yang setara dengan peningkatan sebesar 34,5%.
- b. Koefisien regresi Insentif yang positif menunjukkan bahwa peningkatan Insentif akan menyebabkan peningkatan Loyalitas. Setiap unit insentif tambahan menghasilkan peningkatan Loyalitas sebesar 0,447, setara dengan pertumbuhan sebesar 44,7%.

4. Pengujian Hipotesis

a. R-Square

Koefisien determinasi (R^2) mengkuantifikasi sejauh mana model dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan terbatasnya daya penjas variabel independen dalam memperhitungkan fluktuasi variabel dependen. Variabel independen dengan nilai mendekati 1 mencakup hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen.

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi R-Square

Analisis koefisien determinasi (R^2)				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
.887 ^a	0.787	0.744	2.355	Kuat

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Tabel 4.10 menunjukkan nilai Adjusted R Square dari persamaan tersebut sebesar 0,744. Data ini menunjukkan bahwa 74,4% Loyalitas (Y) ditentukan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Insentif (X2), sedangkan sisanya sebesar 25,6% Loyalitas (Y) dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

b. Uji t

Uji t dilakukan sebagai uji hipotesis untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen satu per satu. Ghazali (2016) menyatakan bahwa t-tabel dihitung dengan menggunakan batasan $df = n - k = 13 - 2 = 11$ sehingga menghasilkan nilai sebesar **2,20** pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (setara dengan tingkat kesalahan 5%). atau 0,05) atau tingkat kepercayaan. Jika tingkat kesalahan melebihi 5% atau setara dengan 0,95, maka variabel tersebut dianggap tidak signifikan secara statistik. Prosedur pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika tingkat probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05, atau nilai t hitung lebih kecil dari nilai t kritis dari tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima.
- Jika tingkat probabilitas atau signifikansi kurang dari 0,05, atau jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t kritis dari tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak.

Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda Loyalitas (Y)

Uji t parsial						
variabel	koefisien regresi (B)	Std. Error	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	keterangan
(Constant)	9.007	5.659		1.592	0.143	
X1 Lingkungan Kerja	0.345	0.145	0.418	2.381	0.039	signifikan
X2 Insentif	0.447	0.135	0.583	3.321	0.008	signifikan

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Analisis dan verifikasi hipotesis (H) pada tabel 4.11 diuraikan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas.

Data pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Loyalitas (Y). Hal ini didukung dengan nilai *t*-hitung sebesar 2,381 yang melebihi nilai *t* kritis sebesar 2,20 untuk derajat kebebasan (*df*) sebesar 11. Selain itu, nilai Sig. nilai sebesar 0,039 lebih rendah dari tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Nilai koefisiennya bernilai positif yaitu sebesar 0,345 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Loyalitas adalah positif dan meningkat sebesar 34,5%. Oleh karena itu, hipotesis H1 penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh besar terhadap loyalitas (Y) terbukti.

- 2) Insentif (X2) mempunyai dampak terbatas terhadap Loyalitas (Y).

Data pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Insentif (X2) dengan Loyalitas (Y). Hal ini didukung dengan nilai *t*-hitung sebesar 3,321 yang berada di atas nilai *t* kritis sebesar 2,20 (dengan derajat kebebasan = 11), dan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,008 yang lebih rendah dari ambang batas α yang telah ditentukan. = 0,05. Nilai koefisien sebesar 0,447 menunjukkan adanya hubungan positif antara Insentif (X2) dengan Loyalitas. Artinya Loyalitas meningkat sebesar 44,7% untuk setiap peningkatan satu unit Insentif. Oleh karena itu, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa “Insentif (X2) mempunyai dampak besar terhadap Loyalitas (Y)” terkonfirmasi dalam penelitian ini.

- c. Uji Signifikansi Simultan (Uji *f*)

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji *f* yang disebut juga dengan uji koefisien regresi gabungan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Tes ini menggunakan

tingkat signifikansi 0,05. Uji regresi simultan, kadang-kadang disebut uji F, dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima signifikan secara statistik.
- Jika tingkat signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak karena signifikansi statistiknya kurang).

Tabel 4.12 Analisis Uji F

Uji F simultan						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.	keterangan
Regression	204.830	2	102.415	18.46	.000 ^b	Signifikan
Residual	55.477	10	5.548			
Total	260.308	12				

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26.0

Mengacu pada tabel 4.12 terlihat nilai F sebesar 18,46 dan nilai Sig. adalah 0,000. Nilai signifikansinya sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hipotesis nol H_0 ditolak, sedangkan hipotesis alternatif H_3 diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Loyalitas (Y). Oleh karena itu hipotesis nol H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_4 diterima yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel Loyalitas (Y).

C. Kerangka Pemikiran

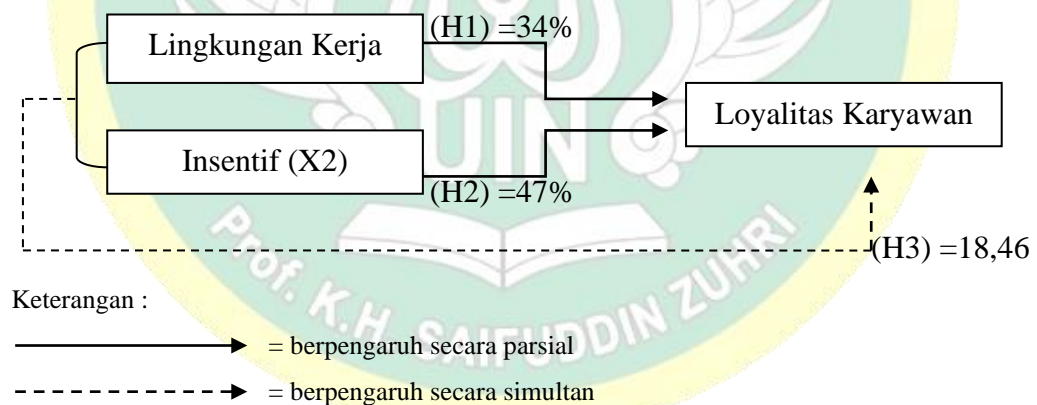
Kajian ini dilakukan dengan melakukan pengkajian secara komprehensif terhadap teori-teori yang relevan berkaitan dengan dampak lingkungan kerja, insentif, dan loyalitas karyawan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

X1 : Lingkungan kerja, yang merujuk pada faktor-faktor fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

X2 : Insentif, yang mencakup berbagai bentuk penghargaan, kompensasi, dan imbalan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai dorongan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka.

Y : Loyalitas karyawan, yang melibatkan kesetiaan, komitmen, dan niat untuk tetap bekerja di perusahaan serta berkontribusi secara positif.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis terhadap konsep-konsep tersebut dengan tujuan untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja, insentif, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas karyawan di lingkungan kerja dan melalui insentif.



D. Pembahasan Sesuai Hipotesis

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas

Hipotesis penelitian (H1) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif langsung dan signifikan antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang membaik secara langsung akan berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan. Hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS v 26.0

menunjukkan bahwa t-statistik yaitu sebesar 2,381 melebihi ambang batas sebesar 2,20. Selain itu, nilai koefisiennya sebesar 0,345 yang mewakili 34,5% pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan.

Lingkungan yang mendukung dan membantu mempunyai kecenderungan untuk meningkatkan derajat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan keadaan kerja, berkorelasi positif dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja, serta adanya keadilan dalam kebijakan perusahaan, dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan serta pemberian penghargaan atas pencapaian mereka dapat meningkatkan loyalitas. Lingkungan kerja yang mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan cenderung menumbuhkan tingkat loyalitas yang lebih besar.

Perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, produktivitas, retensi staf, dan reputasi mereka sebagai tempat kerja yang menarik dengan membangun lingkungan kerja yang mendukung. Dampak lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja mungkin sangat besar. Lingkungan profesional yang inklusif dan membina, yang dicontohkan dengan ketentuan untuk kemajuan profesional, saluran komunikasi yang efektif, dan keseimbangan kehidupan kerja yang harmonis, memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

Suasana kerja yang optimis juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, dorongan, dan keterlibatan karyawan, yang semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat kesetiaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, misalnya yang ditandai oleh konflik antar rekan kerja, kurangnya dukungan dari manajemen, atau ketidakpastian pekerjaan, cenderung mengurangi loyalitas karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khan et al. (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang

menumbuhkan dukungan, baik dalam hal hubungan interpersonal maupun kebijakan organisasi, dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Studi oleh Raza et al. (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan, termasuk keseimbangan kerja-pribadi, kesempatan untuk pertumbuhan, dan dukungan sosial, dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan.

Penelitian tambahan yang menguatkan temuan tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi dalam Jurnal Elektronik Manajemen Volume 8 No.2 Tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Karyawan Loyalitas”. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa, secara teori, kondisi kerja yang menyenangkan dan kompensasi yang memuaskan mempunyai pengaruh yang besar dan positif terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya, stres yang berhubungan dengan pekerjaan mempunyai dampak merugikan dan besar terhadap tingkat loyalitas mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dan menawarkan penghargaan atau remunerasi yang sesuai dengan norma industri sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan metode untuk mengurangi stres terkait pekerjaan untuk mencegah dampak buruk terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi masing-masing. Penelitian yang dilakukan oleh Lili Nur Aeni pada tahun 2021 berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Pegawai (Studi Kasus Pada Pemasar Desa Purbalingga)” mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh parsial yang cukup besar terhadap tingkat loyalitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. Lebih lanjut, ditemukan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang terbatas terhadap loyalitas karyawan, meskipun dampak tersebut tidak signifikan secara statistik.

Implikasi manajemen dari dampak lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja adalah pentingnya organisasi membangun lingkungan kerja yang memupuk dan mengutamakan tuntutan karyawan. Manajemen dapat melakukan hal ini dengan memperhatikan komunikasi yang efektif, memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, memperhatikan keseimbangan kerja-pribadi, dan menciptakan budaya perusahaan yang positif.

Selain itu, manajemen juga perlu memahami bahwa lingkungan kerja yang positif bukan hanya berdampak pada loyalitas karyawan, tetapi juga pada kinerja keseluruhan perusahaan. Perusahaan dapat mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan produktivitas, dan membangun reputasi yang baik sebagai tempat kerja yang menarik dengan memupuk lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan bukti empiris dan temuan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H1) terdukung yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

2. Insentif Berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas

Hipotesis penelitian (H2) menyatakan bahwa insentif memberikan dampak langsung yang positif dan substansial terhadap loyalitas karyawan, yang menunjukkan bahwa insentif yang lebih berkualitas akan secara langsung meningkatkan loyalitas karyawan. Temuan uji yang diperoleh dari melakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS v 26.0 menunjukkan bahwa t-statistik sebesar 3,321 di atas batas kritis 2,20. Selain itu, nilai koefisien ditetapkan sebesar 0,447 yang setara dengan 44,7% dampak terhadap Loyalitas Karyawan.

Biasanya, insentif diwujudkan dalam bentuk bonus berbasis kinerja, tunjangan kesehatan, fasilitas pendidikan, prospek promosi, atau pengakuan atas prestasi karyawan. Menawarkan imbalan yang menarik

dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang mengarah pada peningkatan upaya dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, karena individu termotivasi untuk terus bekerja di perusahaan agar dapat memperoleh manfaat dari insentif tersebut. Insentif yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menumbuhkan rasa penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka.

Insentif yang diberikan dengan adil dan konsisten dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Mereka lebih cenderung loyal karena merasa bahwa perusahaan memperhatikan kontribusi mereka. Insentif yang menarik dapat menjadi faktor penentu dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karyawan akan cenderung tetap loyal jika mereka merasa bahwa perusahaan memberikan imbalan yang layak atas kontribusi dan loyalitas mereka.

Namun demikian, penting untuk diketahui bahwa insentif bukanlah satu-satunya penentu loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai elemen, antara lain lingkungan kerja, prospek pengembangan, dan aspek terkait lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan beragam aspek ini secara komprehensif untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abimanyu dan Ipung (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Intervensi Pada D’journal Coffee PT. Ismaya Group Jakarta”. Studi tersebut menunjukkan bahwa imbalan langsung mempunyai dampak besar terhadap motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi motivasi dan hasil kerja karyawan. Namun penghargaan atau motivasi tidak mempunyai dampak tidak langsung yang besar terhadap kinerja. Oleh karena itu, meskipun terdapat peningkatan dalam motivasi kerja, dampak penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tetap tidak berubah.

Bukti tambahan yang mendukung temuan tersebut berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari dalam Jurnal Ilmu Administrasi Vol 6 Edisi 1 Tahun 2019 berjudul "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Silk Tour & Travel Pekanbaru)". Penelitian menyimpulkan bahwa insentif mempunyai pengaruh signifikan dan parsial terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, disiplin kerja memiliki dampak yang terbatas namun penting terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan.

Manajemen harus menyelaraskan insentif secara strategis dengan tujuan perusahaan dan kebutuhan personel untuk mencapai dampak yang diinginkan. Sistem insentif harus mematuhi prinsip-prinsip kesetaraan dan transparansi, memastikan bahwa karyawan merasakan perlakuan yang adil dan akses yang sama terhadap imbalan.

Manajemen harus secara konsisten menilai keefektifan insentif dan melakukan modifikasi seperlunya agar selaras dengan kemajuan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Penting bagi manajemen untuk berkomunikasi dengan jelas tentang insentif yang ditawarkan, termasuk kriteria pencapaian dan manfaat yang diharapkan.

Dengan mempertimbangkan secara cermat dampak insentif terhadap loyalitas karyawan dan mengelola konsekuensi manajerialnya secara efektif, perusahaan dapat membangun hubungan yang kuat dengan tenaga kerjanya dan menumbuhkan suasana kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

Berdasarkan bukti empiris dan temuan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H2) adalah valid yang menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh langsung yang positif dan cukup besar terhadap loyalitas karyawan.

3. Lingkungan Kerja, dan Insentif secara simultan Berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas

Hipotesis penelitian (H3) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya, perbaikan Lingkungan Kerja dan Insentif akan secara langsung meningkatkan Loyalitas Karyawan. Hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS v 26.0 menunjukkan nilai F-statistik sebesar 18,46 dan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi dalam Jurnal Elektronik Manajemen Volume 8 No.2 Tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan”. Studi tersebut mengungkapkan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dan kompensasi yang memadai mempunyai pengaruh besar dan positif terhadap loyalitas karyawan, sebagaimana didukung oleh bukti teoritis. Sebaliknya, stres yang berhubungan dengan pekerjaan mempunyai dampak merugikan dan besar terhadap tingkat loyalitas mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dan menawarkan penghargaan atau remunerasi yang sesuai dengan norma industri sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, juga perlu diperhatikan bagaimana mengurangi tingkat stres kerja agar tidak berdampak buruk pada rasa setia karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lili Nur Aeni pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pemasar Desa Purbalingga)” mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh parsial yang cukup besar terhadap tingkat loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. Lebih lanjut, ditemukan bahwa variabel motivasi memiliki

pengaruh yang terbatas terhadap loyalitas karyawan, meskipun dampak tersebut tidak signifikan secara statistik.

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfi Arie Ramadhan (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan: Studi Kasus di McDonald’s Cililitan Jakarta Timur” menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 14,7% terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh sedang sebesar 53,3% terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F-statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan penghargaan mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan.

Implikasi manajerial dari pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan menekankan pentingnya pengelolaan insentif dengan mempertimbangkan karakteristik lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat loyalitas. Insentif yang disesuaikan dengan lingkungan kerja yang positif dapat lebih efektif dalam memotivasi karyawan dan memperkuat keterikatan mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus secara terus-menerus mengevaluasi efektivitas lingkungan kerja dan insentif dalam mendukung tingkat loyalitas karyawan. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi ketidaksesuaian, dan jika terjadi, perusahaan harus siap untuk melakukan penyesuaian, termasuk peninjauan kembali strategi insentif, perbaikan pada aspek-aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi loyalitas, dan adaptasi kebijakan manajemen yang mendukung harmonisasi antara lingkungan kerja, insentif, dan loyalitas karyawan. Dengan pendekatan manajemen yang responsif, perusahaan dapat memaksimalkan dampak positifnya, mencapai tujuan jangka panjang, serta memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Budaya organisasi yang kuat membentuk dasar yang kokoh untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan efektif. Pemahaman dan penerapan nilai-nilai seperti penghargaan atas pencapaian, komunikasi yang terbuka, dan memberikan kesempatan pengembangan karier yang

jasas merupakan elemen kunci dalam membangun budaya organisasi yang positif. Pengakuan terhadap pencapaian individu merangsang motivasi dan meningkatkan moral karyawan, sementara komunikasi yang terbuka membentuk dasar untuk pemahaman yang kuat di antara anggota tim. Kesempatan pengembangan karier yang jelas menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pertumbuhan profesional karyawan, menciptakan iklim di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang.

Manajemen, dalam mengembangkan lingkungan kerja yang optimal, perlu mempertimbangkan keseimbangan antara insentif finansial dan non-finansial. Penggunaan insentif finansial dapat memberikan imbalan yang langsung terukur, namun demikian, insentif non-finansial seperti pengakuan, promosi, dan peluang pengembangan memiliki dampak jangka panjang terhadap motivasi dan loyalitas karyawan. Kombinasi yang tepat dari kedua jenis insentif ini dapat menciptakan efek sinergis, di mana penghargaan finansial meningkatkan stabilitas ekonomi karyawan sambil insentif non-finansial memupuk keterikatan emosional dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen yang bijak perlu merancang strategi insentif yang holistik dan seimbang untuk mencapai tingkat loyalitas yang optimal di lingkungan kerja. Dengan memahami pengaruh lingkungan kerja dan insentif secara bersamaan, manajemen dapat mengembangkan strategi yang lebih holistik untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang ditandai dengan peningkatan produktivitas, motivasi, dan fokus pada pertumbuhan berkelanjutan. Optimis.

Berdasarkan bukti empiris dan temuan penelitian terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian (H3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan terdukung. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak hanya satu, melainkan kedua

faktor tersebut, yaitu lingkungan kerja yang baik dan sistem insentif yang efektif, memiliki dampak bersamaan yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. Bukti empiris yang mendukung H3 memberikan dasar empiris untuk memahami bahwa kesejahteraan dan kepuasan karyawan tidak hanya terkait dengan satu aspek saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kondisi kerja dan insentif yang memadai. Implikasi dari temuan ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang holistik, dengan memperhatikan faktor-faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif dan memberikan insentif yang sesuai, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara efektif.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap harga Loyalitas Karyawan. menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Loyalitas (Y). Hal ini didukung dengan nilai thitung sebesar 2,381 yang melebihi nilai t kritis sebesar 2,20 untuk derajat kebebasan (df) sebesar 11. Selain itu, nilai Sig. nilai sebesar 0,039 lebih rendah dari tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Nilai koefisiennya bernilai positif yaitu sebesar 0,345 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Loyalitas adalah positif dan meningkat sebesar 34,5%. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka Loyalitas Karyawan akan ikut naik.
2. Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Insentif (X2) dengan Loyalitas (Y). Hal ini didukung dengan nilai t-hitung sebesar 3,321 yang berada diatas nilai t kritis sebesar 2,20 (dengan derajat kebebasan = 11), dan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,008 yang lebih rendah dari ambang batas α yang telah ditentukan. = 0,05. Nilai koefisien sebesar 0,447 menunjukkan adanya hubungan positif antara Insentif (X2) dengan Loyalitas. Artinya Loyalitas meningkat sebesar 44,7% untuk setiap peningkatan satu unit Insentif. Oleh karena itu, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa “Insentif (X2) mempunyai dampak besar terhadap Loyalitas (Y)” terkonfirmasi dalam penelitian ini. Maka semakin baik Insentif maka Loyalitas Karyawan akan ikut naik. Variabel Insentif merupakan variabel yang berpengaruh paling tinggi terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Variabel Lingkungan Kerja, dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya,

perbaikan Lingkungan Kerja dan Insentif akan secara langsung meningkatkan Loyalitas Karyawan. Hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS v 26.0 menunjukkan nilai F-statistik sebesar 18,46 dan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka semakin baik Lingkungan Kerja, dan Insentif maka Loyalitas Karyawan akan ikut naik.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan beberapa kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan untuk melengkapi hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, dan Insentif sangat signifikan mempengaruhi Loyalitas Karyawan, sehingga Instansi perlu melakukan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Faktor Insentif memberikan kontribusi yang paling tinggi untuk meningkatkan Loyalitas Karyawan. Manajemen perlu merencanakan insentif berdasarkan tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga insentif dapat memberikan dampak yang diinginkan. Sistem insentif harus adil dan transparan, agar karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan insentif. Manajemen perlu secara teratur mengevaluasi efektivitas insentif dan melakukan penyesuaian jika diperlukan agar tetap relevan dengan perkembangan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Penting bagi manajemen untuk berkomunikasi dengan jelas tentang insentif yang ditawarkan, termasuk kriteria pencapaian dan manfaat yang diharapkan. Dengan memperhatikan pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja dan mengelola implikasi manajerialnya dengan baik, perusahaan dapat membangun hubungan yang kuat dengan karyawan

dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

- b. Pentingnya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan karyawan. Manajemen dapat melakukan hal ini dengan memperhatikan komunikasi yang efektif, memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, memperhatikan keseimbangan kerja-pribadi, dan menciptakan budaya perusahaan yang positif. Selain itu, manajemen juga perlu memahami bahwa lingkungan kerja yang positif bukan hanya berdampak pada loyalitas karyawan, tetapi juga pada kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat mengurangi *turnover* karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan reputasi yang baik sebagai tempat kerja yang diinginkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Harapan dari penulis agar penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam terkait variabel-variabel yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Tingginya pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan yang ditemui dalam penelitian ini membuka kemungkinan adanya pengaruh-pengaruh lain dari variabel lainnya, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu, Ipung. 2022. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada D'journal Coffee PT. Ismaya Group Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Universitas Satya Negara Indonesia.
- Aeni, Lili Nur. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)*. Skripsi Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Aprillyanti, N. P. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Indah Abadi*. Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Asnawi, Aisah & Rais, Muhammad. 2020. *Loyalitas Konsumen: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Merek Sepatu Olahraga*. Dalam Jurnal Manajemen Bisnis Volume 04, No 01.
- Darwis, K. (2013). *Pengaruh Pengungkapan CSR Terhadap Kinerja Keuangan Pada Industri Perbankan yang Tercatat pada Bursa Efek Indonesia*. Doctoral dissertation, Universitas Hassanuddin.
- Firmanah, D. U., & Muharam, H. (2015). *Analisis Pengaruh Informasi Non Keuangan, Informasi Keuangan, dan Ownership Terhadap Underpricing pada Perusahaan Non Keuangan yang Melakukan Initial Public Offering (IPO) di BEI Periode 2008-2014*. Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S., & Ikatrinasari, Z. F. (2020). *Desain Sistem Manajemen Kinerja: Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*. Ahlimedia Book.
- J&T Express. 2022. *Profil Perusahaan J&N Express Indonesia*. Dalam <https://jet.co.id/about/company> diakses pada 15 Januari 2022.
- Katawijaya, G. S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja*

- Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Komunikasi (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ui Depok).* Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Kurniawan, N. (2016). *Pengaruh Komunikasi Vertikal, Komunikasi Horizontal, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt. Awing Dan Son Gresik.* Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Lokollo, A., & Syafruddin, M. (2013). *Pengaruh Manajemen Modal Kerja Dan Rasio Keuangan Terhadap Profitabilitas Pada Industri Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2011.* Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Luluk, A. R. (2023). *Pengaruh Ketepatan Waktu Dan Keamanan Barang Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Jasa Ekspedisi Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada J&T Express Drop Point Jl. Gatot Subroto Pahoman Bandar Lampung).* Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung.
- Mashuri, Hendri Setya. 2021. *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di Toko Eef-Bee Pacitan.* Skripsi. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Mirza, Chairil. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan.* Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- Nilasari, S., 2014. *Manajemen Strategi Itu Gampang.* Jakarta Timur: Dunia Cerdas.
- Novelina, Caecilia. 2020. *Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Dexa Medica Semarang).* Skripsi. Semarang: Universitas Semarang.
- Novita Sari. (2019). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru).* Jurnal Ilmu Administrasi Vol 6, No 1

- Nuraika, H. (2021). *Strategi Diferensiasi Produk Dalam Pengembangan Pasar Produk King's Bnana Di Jember*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Nurdin, Ridwan. 2017. *Loyalitas Pekerja Perbankan Islam Di Banda Aceh, Indonesia: Analisis Kriteria Kebajikan Di Tempat Kerja*. Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, Vol.3, No.1,
- Nurhasanah, Ulfah. 2019. *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi*. Skripsi. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol 8 No 2.
- Putri, Sonia Eka. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Ramdhan, L. A. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan: Studi Kasus pada McDonalds Cililitan Jakarta Timur*. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Siyoto, Sandu & Sodik, M. Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*. Dalam Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01.
- Wati, L. R., & Sungkono, S. (2023). *Analisis Lingkungan Kerja Pada Perum Peruri (Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia)*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 3(3), 143-154.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Deskripsi Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	Jawaban Responden					Total	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	0	3	5	5	13	4.15
X2.2	0	0	2	6	5	13	4.23
X2.3	0	1	2	6	4	13	4.00
X2.4	0	2	1	6	4	13	3.92
X2.5	0	0	2	4	7	13	4.38
X2.6	0	0	0	8	5	13	4.38
X2.7	0	0	1	6	6	13	4.38
X2.8	0	0	1	6	6	13	4.38
X2.9	0	0	2	4	7	13	4.38
X2.10	0	0	1	5	7	13	4.46
Total	0	3	15	56	56	130	4.27
Percentage	0.00%	2.31%	11.54%	43.08%	43.08%	100.00%	

Lampiran 2: Deskripsi Hasil Kuesioner Variabel Insentif (X2)

Indikator	Jawaban Responden					Total	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	0	3	5	5	13	4.15
X2.2	0	0	2	6	5	13	4.23
X2.3	0	1	2	6	4	13	4.00
X2.4	0	2	1	6	4	13	3.92
X2.5	0	0	2	4	7	13	4.38
X2.6	0	0	0	8	5	13	4.38
X2.7	0	0	1	6	6	13	4.38
X2.8	0	0	1	6	6	13	4.38
X2.9	0	0	2	4	7	13	4.38
X2.10	0	0	1	5	7	13	4.46
Total	0	3	15	56	56	130	4.27
Percentage	0.00%	2.31%	11.54%	43.08%	43.08%	100.00%	

Lamiran 3: Deskripsi Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Loyalitas (Y)

Indikator	Jawaban Responden					Total	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
Y.1	0	0	1	8	4	13	4.23
Y.2	0	0	0	8	5	13	4.38
Y.3	0	0	1	6	6	13	4.38
Y.4	0	0	0	8	5	13	4.38
Y.5	0	0	0	9	4	13	4.31
Y.6	0	0	1	7	5	13	4.31
Y.7	0	0	1	8	4	13	4.23
Y.8	0	0	1	8	4	13	4.23
Y.9	0	0	1	8	4	13	4.23
Y.10	0	0	2	8	3	13	4.08
Total	0	0	8	78	44	130	4.28
Percentage	0.00%	0.00%	6.15%	60.00%	33.85%	100.00%	

Lampiran 4: Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Indikator Variabel

Variabel	Kode Indikator	Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
X1 Lingkungan Kerja	X1.1	0.846	0.5529	Valid
	X1.2	0.738	0.5529	Valid
	X1.3	0.748	0.5529	Valid
	X1.4	0.658	0.5529	Valid
	X1.5	0.787	0.5529	Valid
	X1.6	0.572	0.5529	Valid
	X1.7	0.754	0.5529	Valid
	X1.8	0.842	0.5529	Valid
	X1.9	0.855	0.5529	Valid
	X1.10	0.808	0.5529	Valid
X2 Insentif	X2.1	0.884	0.5529	Valid
	X2.2	0.888	0.5529	Valid
	X2.3	0.827	0.5529	Valid
	X2.4	0.591	0.5529	Valid
	X2.5	0.742	0.5529	Valid
	X2.6	0.746	0.5529	Valid
	X2.7	0.750	0.5529	Valid
	X2.8	0.897	0.5529	Valid
	X2.9	0.921	0.5529	Valid
	X2.10	0.953	0.5529	Valid
Y Loyalitas	Y.1	0.708	0.5529	Valid

	Y.2	0.641	0.5529	Valid
	Y.3	0.774	0.5529	Valid
	Y.4	0.853	0.5529	Valid
	Y.5	0.854	0.5529	Valid
	Y.6	0.821	0.5529	Valid
	Y.7	0.827	0.5529	Valid
	Y.8	0.827	0.5529	Valid
	Y.9	0.827	0.5529	Valid
	Y.10	0.872	0.5529	Valid

Lampiran 5: Hasil Uji Reliabilitas Indikator Variabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
X1 Lingkungan Kerja	0.912	> 0.6	Reliabel
X2 Insentif	0.937	> 0.6	Reliabel
Y Loyalitas	0.936	> 0.6	Reliabel

Lampiran 6: Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		13
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.00
	Std. Deviation	2.15
Most Extreme Differences	Absolute	0.172
	Positive	0.140
	Negative	-0.172
Test Statistic		0.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran 7: Hasil Uji Multikolinearitas Data

Uji Multikolinearitas			
Variabel	Collinearity Statistics	Multikolinearitas	
	Tolerance	VIF	
X1 Lingkungan Kerja	0.691	1.448	Tidak
X2 Insentif	0.691	1.448	Tidak

Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Uji Heteroskedastisitas metode Glejser		
Variabel	Sig.	Heteroskedastisitas
X1 Lingkungan Kerja	0.241	Tidak
X2 Insentif	0.699	Tidak

Lampiran 9 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji T Parsial						
Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Standardized Coefficients	T Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	9.007	5.659		1.592	0.143	
X1 Lingkungan Kerja	0.345	0.145	0.418	2.381	0.039	Signifikan
X2 Insentif	0.447	0.135	0.583	3.321	0.008	Signifikan

Lampiran 10 Hasil Koefisien Determinasi R-Square

Analisis koefisien determinasi (R ²)				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
.887 ^a	0.787	0.744	2.355	Kuat

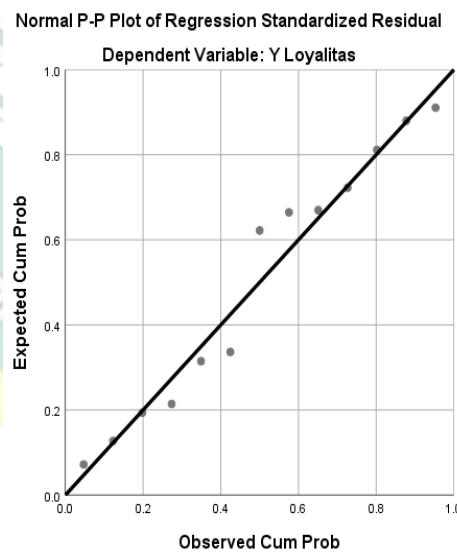
Lampiran 11 Regresi Linier Berganda Loyalitas (Y)

Uji t parsial						
variabel	koefisien regresi (B)	Std. Error	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	keterangan
(Constant)	9.007	5.659		1.592	0.143	
X1 Lingkungan Kerja	0.345	0.145	0.418	2.381	0.039	signifikan
X2 Insentif	0.447	0.135	0.583	3.321	0.008	signifikan

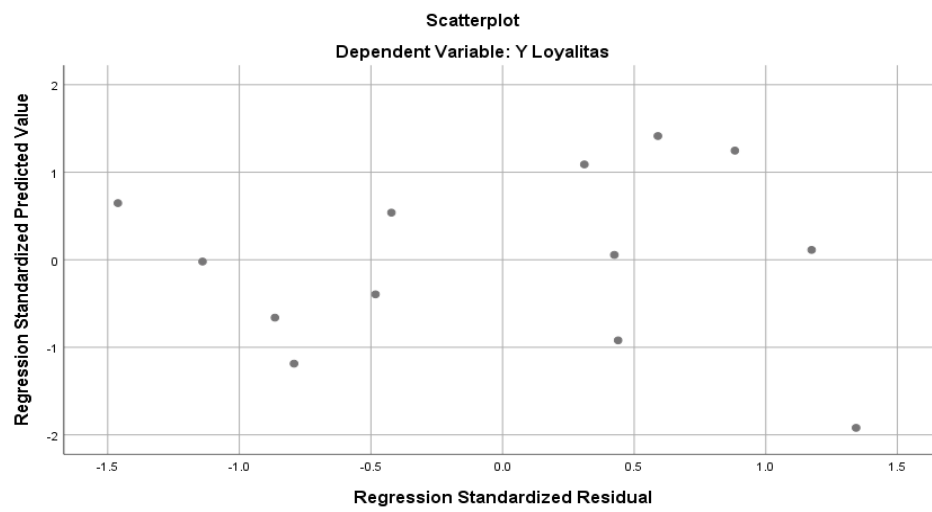
Lampiran 12 Analisis Uji F

Uji F simultan						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.	keterangan
Regression	204.830	2	102.415	18.46	.000 ^b	Signifikan
Residual	55.477	10	5.548			
Total	260.308	12				

Lampiran 13: Grafik normal P-plot



Lampiran 14: Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 15



Lampiran 16



Lampiran 17:



Kuesioner

Berikut ini adalah kuesioner untuk penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Loyalitas di Gudang Delivery Centre J&T".

Bagian 1: Informasi Responden

A. Nama:

B. Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan

C. Usia:

- Kurang dari 20 tahun
- 20-30 tahun
- 31-40 tahun
- 41-50 tahun
- Lebih dari 50 tahun

D. Lama bekerja di Gudang Delivery Centre J&T:

- Kurang dari 1 tahun
- 1-3 tahun
- 4-6 tahun
- 7-10 tahun
- Lebih dari 10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilih salah satu respons yang paling mencerminkan pandangan anda terkait pernyataan tersebut.
2. Setiap pernyataan akan diikuti oleh skala Likert yang terdiri dari lima pilihan respons: Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, Sangat Setuju.
3. Berilah tanda ceklis pada jawaban yang paling sesuai menurut anda

Keterangan Jawaban :

Keterangan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Bagian 2: Lingkungan Kerja

Tolong berikan tanggapan Anda berdasarkan pengalaman Anda di Gudang Delivery Centre J&T dengan skala 1-5, dengan 1 sebagai Sangat Tidak Setuju dan 5 sebagai Sangat Setuju.

No	Pertanyaan	ss	s	n	ts	sts
1	Saya merasa lingkungan kerja memberikan dukungan dan motivasi yang kuat untuk tetap loyal terhadap perusahaan.					
2	Kondisi fisik di Gudang Delivery Centre J&T mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
3	Hubungan antar karyawan di Gudang Delivery Centre J&T adalah baik.					
4	Ketersediaan fasilitas dan peralatan di Gudang Delivery Centre J&T memadai.					
5	Atasan di Gudang Delivery Centre J&T memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan saya.					
6	Apakah Anda merasa dihargai dan diakui atas kontribusi Anda di lingkungan kerja?					
7	Bagaimana tingkat kepuasan Anda dengan komunikasi dan transparansi informasi di lingkungan kerja saat ini?					
8	Lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan membuat saya lebih cenderung loyal terhadap perusahaan.					
9	Lingkungan kerja yang menciptakan rasa kebersamaan dan kekeluargaan membuat saya lebih cenderung loyal terhadap perusahaan.					
10	Perusahaan memberikan penghargaan dan insentif yang adil kepada karyawan yang loyal dan berprestasi.					
Total						

Bagian 3: Insentif

Tolong berikan tanggapan Anda berdasarkan pengalaman Anda di Gudang Delivery Centre J&T dengan skala 1-5, dengan 1 sebagai Sangat Tidak Setuju dan 5 sebagai Sangat Setuju.

No	Pertanyaan	ss	s	n	ts	sts
1	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan kontribusi yang saya berikan.					

2	Sistem insentif yang ada di perusahaan memberikan keadilan dan kesempatan yang sama bagi semua karyawan yang berprestasi.					
3	Insentif yang saya terima di Gudang Delivery Centre J&T sebanding dengan kinerja saya.					
4	Saya menerima komisi diluar gaji pokok untuk mencukupi kebutuhan sehari - hari					
5	Perusahaan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan dengan prestasi kerja yang baik					
6	Insentif yang saya terima dari perusahaan memberikan dorongan tambahan bagi saya untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.					
7	Insentif yang saya terima dari perusahaan memberikan rasa apresiasi dan pengakuan atas kontribusi yang saya berikan.					
8	Insentif yang saya terima dari perusahaan memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk mencapai target dan kinerja yang lebih baik.					
9	Insentif yang saya terima dari perusahaan mempengaruhi keputusan saya untuk tetap bekerja dengan perusahaan ini dalam jangka panjang.					
10	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk tetap mengembangkan diri dan berkontribusi secara positif.					
Total						

Bagian 4: Loyalitas

Tolong berikan tanggapan Anda berdasarkan pengalaman Anda di Gudang Delivery Centre J&T dengan skala 1-5, dengan 1 sebagai Sangat Tidak Setuju dan 5 sebagai Sangat Setuju.

No	Pertanyaan	Ss	S	N	Ts	Sts
1	Saya merasa memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan tempat saya bekerja.					
2	Saya bersedia mempertahankan pekerjaan di Gudang Delivery Centre J&T dalam jangka waktu yang lama.					
3	Saya bangga menjadi bagian dari Gudang Delivery Centre J&T.					
4	Saya berusaha memberikan semua kemampuan dan keahlian yang dimiliki selama bekerja untuk melindungi citra perusahaan					

5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan					
6	Saya merasa bahwa perusahaan memiliki budaya kerja yang positif dan inklusif.					
7	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan komunikasi yang baik dan transparan kepada karyawan.					
8	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan peluang pengembangan dan peningkatan keterampilan bagi saya.					
9	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan sebanding dengan kontribusi yang saya berikan.					
10	Saya merasa bahwa perusahaan memperlakukan karyawan dengan hormat dan adil dalam setiap situasi.					
Total						

Terima kasih telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Harap dicatat bahwa semua informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini.

