

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN  
KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS  
PADA KARYAWAN PT KAI DAOP 5 PURWOKERTO**



**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:

**VIVI NUR AZIZAH  
NIM. 1917201259**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO**

**2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	Vivi Nur Azizah
NIM	1917201259
Jenjang	S. 1
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	Ekonomi dan Keuangan Syariah
Program Studi	Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 14 Juni 2024

Saya yang menyatakan,



Vivi Nur Azizah

NIM. 1917201259

PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PADA KARYAWAN PT KAI DAOP 5 PURWOKERTO**

Yang disusun oleh Saudara **Vivi Nur Azizah NIM 1917201259** Program Studi **S-1 Ekonomi Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis, 04 Juli 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.  
NIP. 19741217 200312 1 006

Sekretaris Sidang/Penguji

Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.  
NIP. 19881003 201903 1 015

Pembimbing/Penguji

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

Purwokerto, 06 Juli 2024  
Mengetahui/Mengesahkan

Dekan,



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

## 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 Vivi Nur Azizah NIM. 1917201259 Yang berjudul:

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto**

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 29 Mei 2024

Pembimbing,



Iin Solikhin, M.Ag.

NIP. 19720805 200112 1 002

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PADA KARYAWAN PT KAI DAOP 5 PURWOKERTO

Vivi Nur Azizah  
NIM. 1917201259

E-mail: [vivinurazizah31@gmail.com](mailto:vivinurazizah31@gmail.com)

Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

## ABSTRAK

Kemajuan teknologi dan informasi telah mengubah sektor transportasi di Indonesia dengan transportasi darat menjadi pilihan utama karena aksesibilitas dan biaya terjangkau. Salah satunya adalah kereta api yang dikelola PT KAI. PT KAI melayani wilayah Sumatera dan Jawa, termasuk PT KAI Daop 5 Purwokerto. Transportasi ini semakin populer karena aman, nyaman, tepat waktu, dan ramah lingkungan. Hal ini terlihat dari peningkatan jumlah penumpang yang beralih dari kendaraan pribadi. Keberhasilan ini didukung oleh sumber daya manusia yang optimal, dengan loyalitas karyawan sebagai aset berharga. Dalam penelitian ini mengeksplorasi faktor lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan beban kerja yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas pada karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto yang berjumlah 159 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Non-Probability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling* dengan jumlah sampel 114 responden. Data diperoleh dari responden dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis linier regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 20 dengan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 25,3%.

Hasil penelitian ini berdasarkan uji t diperoleh: 1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas. 2) Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. 4) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Berdasarkan uji F menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel independen lainnya yang berhubungan dengan loyalitas karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Loyalitas

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN  
KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PADA  
KARYAWAN PT KAI DAOP 5 PURWOKERTO**

**Vivi Nur Azizah**  
**NIM. 1917201259**

E-mail: [vivinurazizah31@gmail.com](mailto:vivinurazizah31@gmail.com)

*Study Program of Islamic Economics, Majoring in Islamic Economics and  
Finance,  
Faculty of Islamic Economics and Business,  
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto*

**ABSTRACT**

*Advances in technology and information have changed the transportation sector in Indonesia with land transportation becoming the main choice due to accessibility and affordable costs. One of them is a train managed by PT KAI. PT KAI serves the Sumatra and Java regions, including PT KAI Daop 5 Purwokerto. This transportation is increasingly popular because they are safe, comfortable, punctual, and environmentally friendly. This can be seen from the increasing number of passengers switching from private vehicles. This success is supported by optimal human resources, with employee loyalty as a valuable asset. This study explores the factors of work environment, work motivation, job satisfaction, and workload that influence employee loyalty at PT KAI Daop 5 Purwokerto. This study aims to determine the influence of work environment, work motivation, job satisfaction, and workload on employee loyalty at PT KAI Daop 5 Purwokerto.*

*This study uses quantitative research with data collection techniques in the form of questionnaires. The population in this study was all employees of PT KAI Daop 5 Purwokerto, totaling 159 employees. Sampling in this study used the Non-Probability Sampling method with the Purposive Sampling technique with a sample size of 114 respondents. Data were obtained from respondents with research instruments using questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis using the SPSS version 20 application with an Adjusted R-Square value of 25,3%.*

*The results of this study are based on the t-test obtained: 1) Work environment had a negative and significant effect on loyalty. 2) work motivation had no positive and significant effect on loyalty. 3) job satisfaction had a positive and significant effect on loyalty. 4) workload had a positive and significant effect on loyalty. Based on the F test stated that work environment, work motivation, job satisfaction, and workload simultaneously had a significant effect on loyalty. Suggestions for further research are expected to add other independent variables related to employee loyalty.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Workload, Loyalty*

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

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

### A. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	<u>H</u>	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍ'ad	<u>D</u>	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	<u>T</u>	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	<u>Z</u>	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof

ي	ya'	Y	Ye
---	-----	---	----

**B. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.**

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

**C. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.**

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

(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 الولايا	ditulis	Karâmah al-aulyâ'
---------------	---------	-------------------

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

زكاة لغير	ditulis	Zakât al-fitr
-----------	---------	---------------

**D. Vokal Pendek**

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

**E. Vokal Panjang**

1.	Fathah + alif	ditulis	A
	جاهلية	ditulis	Jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	A
	تنس	ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	I
	كريم	ditulis	Karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	U
	فروض	ditulis	Fûrud

**F. Vokal rangkap**

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	Ai
	بينكم	ditulis	Bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	Au
	قول	ditulis	Qaul

**G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof**

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat

**H. Kata sandang alif + lam**

- a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	Al-qiyâs
--------	---------	----------

- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya

السماء	Ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

**I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat**

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوئ الفروض	ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------



## MOTTO

Demi waktu,  
Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,  
Kecuali orang-orang yang beriman dan nasihat menasihati supaya menaati  
kebenaran dan nasehat menasehati agar menetapi kesabaran

*-(Al-Qur'an, Surat Al Ashr ayat: 1-3)-*

*“Ora Ono Wong Mulyo Tanpo Rekoso”*  
(Tidak Ada Orang Mulia Tanpa Kerja Keras)

*-Abah Taufiqurrohman-*

Semua perjalanan adalah lorong kehidupan, dimana waktu berputar dan berhenti pada baterai yang habis. Mulailah dengan level terpahit dan berhentilah pada level termanis dengan mengulik tanpa henti pada isi yang semestinya.

*-Vivi Nur Azizah-*



UIN  
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillahirobbil Alamin, banyaknya cinta dan kasih sayang, serta ketulusan hati, ku bingkai skripsi ini untuk:

1. Allah SWT. Atas rahmat, hidayah, dan bimbingan-Nya yang tiada henti memberikan kekuatan dan petunjuk dalam setiap langkah hidup peneliti.
2. Superhero di kehidupan nyata peneliti. *Thank you very much for the love, hard work, motivation and prayers that have been given so far*, yaitu Mama Yuli Astinah, yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, kasih sayang, cinta kasih yang tak terhingga, menjadi pengingat, menjadi tempat kembali di tengah realia, serta telah mengajarkan banyak hal dalam hidup peneliti. *Thank you for being a strong female superhero for researchers*. Peneliti menyadari bahwa sulit untuk membalas semua kebaikan yang telah Mama berikan kepada peneliti, semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan memberikan keberkahan dalam hidupnya, serta peneliti bisa selalu menjadi kebanggaan Mama.
3. Bapak tersayang sekaligus cinta pertama peneliti. Beliau Almarhum Bapak Arif Rosyidin, mungkin banyak hal yang bapak lewatkan termasuk kehilangan waktu bersama putri kecilmu yang di tinggalkan di umur sedini mungkin. Beliau memang tidak sempat menemani peneliti dalam menempuh tahapan ini, namun beliau adalah motivasi dalam melampaui sejauh ini untuk peneliti tetap kuat dengan perjuangan beliau setelah menepi dari bumi dan menetap pada alam ketenangan.
4. Teruntuk kakak-kakak tersayang, Sri Nurrokhmah serta suaminya Wawan Setiawan, dan Rizky Yuliana Mubarroq serta istrinya Yuni Kartika Sari yang selalu memberikan semangat yang tiada hentinya kepada peneliti.
5. Teruntuk ponakan tercinta, yaitu Muhammad Septian Mubarok, Shavira Kayla Azzahra, Nabila Hasna Aqila, dan Muhammad Rayyan Alfatih. Terimakasih sudah mewarnai dan meramaikan suasana rumah dengan segala tingkah randomnya sehingga menjadi lebih hidup dan hangat.

6. Teruntuk Bapak In Solikhin, M.Ag. selaku dosen pembimbing skripsi peneliti yang telah memberikan bimbingan terbaik dalam penulisan skripsi ini.
7. Teruntuk sahabat tersayang Briliana Sukma Arimurti, Ayu Komalasari, Indana Zulfalillah, dan Laeli Nur Ngazizah yang selalu kebersamai, memberikan dukungan, semangat, senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, serta tak henti memberikan motivasi. Terimakasih banyak untuk segalanya, semoga Allah SWT. selalu menyertai kebaikan kepada kalian.
8. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar Bapak dan Ibu yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih atas iringan doa dan dukungannya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas.
9. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, khususnya kepada teman-teman seperjuangan Program Studi Ekonomi Syariah D Angkatan 2019, teman satu *circle*, teman santri komplek Siti Masyitoh dan Alfirdaus, teman satu organisasi, teman magang, teman satu kepanitian kegiatan yang sudah banyak membantu, memberikan pengalaman, memberikan motivasi, memberikan ilmunya kepada peneliti sehingga terwujudlah skripsi ini.
10. Teruntuk pacar halal peneliti, Kelak kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini. Meskipun untuk saat ini kamu masih tersimpan rapat di *Lauhul Mahfudz*, peneliti yakin bahwa saat ini kita hanya sedang menjalani LDR (*Long Distance Relationship*). Suatu saat nanti, ketika waktunya sudah tiba, pasti kita akan dipertemukan oleh Allah SWT melalui skenario-Nya yang indah. Untuk saat ini, mari kita perbaiki diri dan mencapai versi terbaik masing-masing. Semoga ketika kita bertemu, kita bisa saling melengkapi dan membangun kehidupan yang penuh berkah dan ridha-Nya. Aamiin Ya Rabbal'Alamin.
11. Teruntuk diri peneliti pribadi, terima kasih sudah berjuang dan kebersamai sampai di titik ini hingga gelar sarjana mampu peneliti dapatkan.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang istimewa yang peneliti sayangi dan cintai. Terimakasih atas kebaikan, perhatian, doa dan dukungannya

kepada peneliti. Kebaikan kalian tidak akan terlupakan dan akan menjadi memori terindah yang akan peneliti bingkai dihati. Semoga ilmu, kasih sayang, cinta, doa dan dukungan yang kalian berikan mendapatkan ridho, keberkahan dan balasan dari Allah SWT.



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr.Wb.*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji bagi Allah *Subhanahu wa Ta'ala* yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti dan tak lupa pula, shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad *Sallallahu Alayhi wa Sallam*, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto.” Peneliti sangat bersyukur atas selesainya penulisan dan penyusunan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Selama proses penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat berbagai kendala yang harus dihadapi. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu khususnya dalam memberikan doa, motivasi, dan bimbingan yang sangat berarti bagi peneliti. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sul Khan Chakim, S.Ag., M.M., Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., selaku selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. H. Sochimim, Lc., M.Si., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Iin Solikhin, M.Ag., Selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Saya terimakasih yang sebesar-besarnya karena telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan berupa arahan, masukan, dan motivasi serta kesabarannya dalam penyusunan skripsi ini. Semoga senantiasa sehat dan mendapat perlindungan dari Allah SWT atas kebaikan Bapak. Aamiin Ya Rabbal Alamin.
9. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi peneliti.
10. Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah banyak membantu peneliti dalam hal administrasi.
11. Segenap Staff Administrasi Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
12. Terimakasih kepada seluruh Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto yang sudah membantu, mengarahkan dan memberikan izin kepada peneliti.
13. Kepada kedua orang tua tercinta, Almarhum Bapak Arif Rosyidin dan Ibu Yuli Astinah terimakasih atas kasih sayang yang tiada batas, doa, nasehat, dukungan, semangat, serta motivasi yang telah diberikan selama ini baik secara materi maupun non materi.
14. Kepada kakak-kakak tersayang, Sri Nurrokhmah beserta suami Wawan

Setiawan, dan Rizky Yuliana Mubarroq beserta istri Yuni Kartika Sari yang selalu memberikan semangat yang tiada hentinya kepada saya.

15. Teruntuk ponakan tercinta, yaitu Muhammad Septian Mubarok, Shavira Kayla Azzahra, Nabila Hasna Aqila, dan Muhammad Rayyan Alfatih. Terimakasih sudah mewarnai dan meramaikan suasana rumah dengan segala tingkah randomnya sehingga menjadi lebih hidup dan hangat.
16. Teruntuk sahabat tersayang Briliana Sukma Arimurti, Ayu Komalasari, Indana Zulfa Lillah, dan Laeli Nur Ngazizah yang selalu kebersamai, memberikan dukungan, semangat, senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, serta tak henti memberikan motivasi. Terimakasih banyak untuk segalanya, semoga Allah SWT. selalu menyertai kebaikan kepada kalian.
17. Kepada teman santri komplek Siti Masyitoh dan Al-Firdaus Pondok Pesantren Darul Abror yang selalu mengisi hari-hari penulis dengan penuh cerita sedih dan bahagia, yang selalu menghibur dikala penulis merasa penat
18. Pengurus Komunitas Creative Entrepreneur Organization (CEO), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri periode 2020/2022, terimakasih banyak atas ilmu dan pengalaman yang sangat berharga.
19. Pengurus Himpunan Santri Darul Abror Cilacap (HISDA) Pondok Pesantren Darul Abror Purwokerto Utara 2020/2021 dan periode 2021/2022, terimakasih atas ilmu dan pengalaman yang sangat berharga.
20. Pengurus GenBI Purwokerto periode 2021/2023, terimakasih banyak atas ilmu, pengalaman yang sangat berharga, bantuan dan support baiknya, kalian the best. Semoga selalu diberikan kesehatan.
21. Teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Syariah D angkatan 2019 yang telah memberikan banyak warna dalam perjalanan peneliti selama perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Terimakasih atas cerita dan kebersamaannya selama ini. Sukses dan sehat selalu untuk kalian.
22. Temen-temen Magang di OJK Purwokerto yang telah memberikan banyak

ilmu, pengalaman, keluarga baru, dan support baiknya.

23. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak.
24. *Dear myself*, terimakasih pada akhirnya telah sampai di titik ini, meskipun sempat tertatih namun tetap semangat dan terus berusaha untuk melakukan yang terbaik.

Semoga semua partisipasi yang telah diberikan kepada peneliti menjadi amal baik dan mendapatkan amal balasan yang setimpal dari Allah SWT. Peneliti menyadari betul bahwa penyusunan ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti juga membuka kritik dan saran yang dapat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, marilah kita senantiasa berikhtiar dan memohon kepada Allah SWT agar membuka pintu rahmat bagi kita, sehingga kita semua selalu berada di jalan yang diridhoi-Nya. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberi banyak manfaat, baik untuk peneliti pada khususnya dan semua pihak pada umumnya. *Aamiin Ya Rabbal Alamin*. Terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 14 Juni 2024

Peneliti yang menyatakan,

**Vivi Nur Azizah**

NIM. 1917201259

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TEBEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
D. Sistematika Pembahasan .....	14
<b>BAB II</b> .....	<b>16</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>16</b>
A. Kajian Teori.....	16
B. Landasan Teologis.....	34
C. Kajian Pustaka.....	39
D. Kerangka Konseptual .....	46
E. Hipotesis Penelitian.....	46
<b>BAB III</b> .....	<b>49</b>
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>49</b>

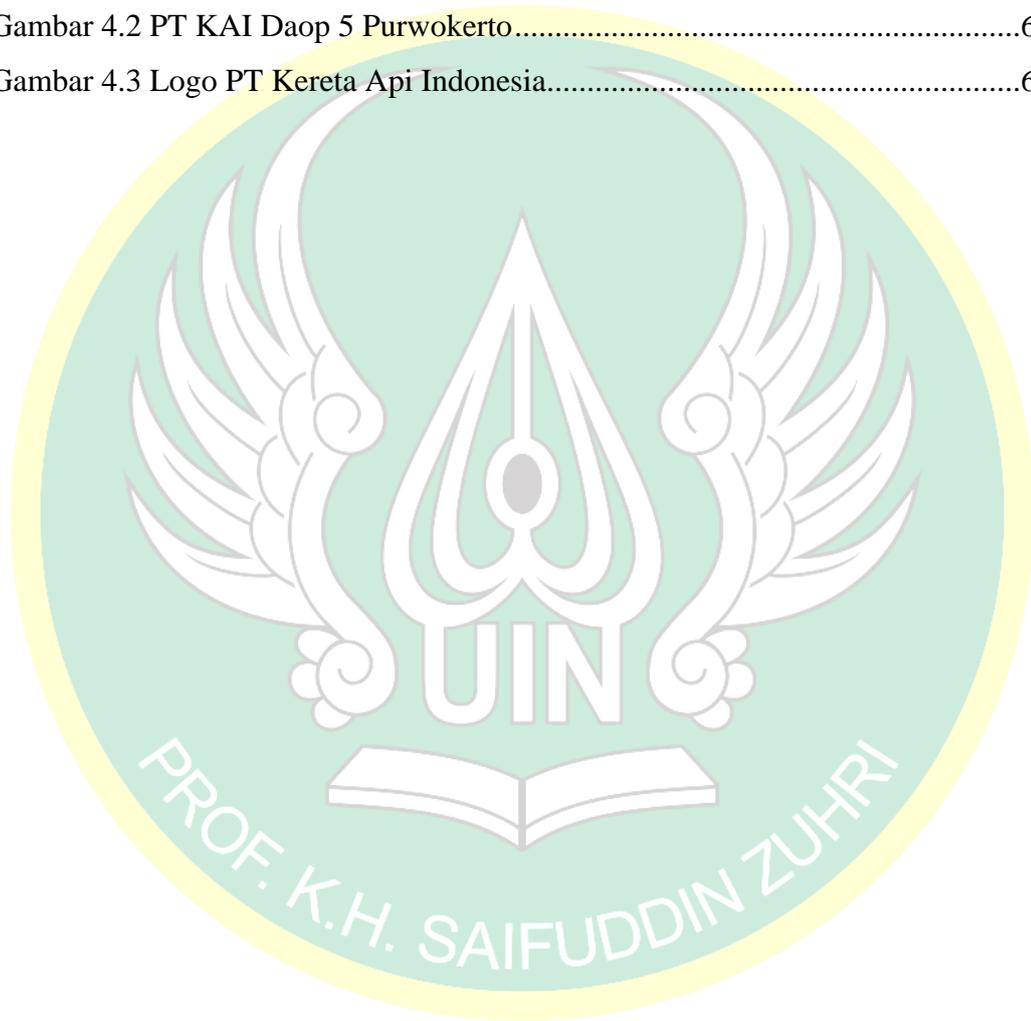
A. Jenis Penelitian .....	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	50
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	50
E. Variabel dan Indikator Penelitian .....	53
F. Pengumpulan Data Penelitian .....	57
G. Analisis Data .....	59
<b>BAB IV .....</b>	<b>66</b>
<b>PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>66</b>
A. Gambaran Umum PT KAI DAOP 5 Purwokerto .....	66
B. Karakteristik Responden .....	70
C. Analisis Data Penelitian .....	75
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	98
<b>BAB V .....</b>	<b>107</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>107</b>
A. Kesimpulan .....	107
B. Saran .....	109
C. Keterbatasan Penelitian .....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>114</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>121</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>180</b>

## DAFTAR TEBEL

Tabel 1.1 Jumlah Penumpang Kereta Api (Ribu Orang) Tahun 2023 .....	2
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3.1 Variabel, Dimensi dan Indikator dalam Penelitian .....	54
Tabel 3.2 Skala Likert .....	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden .....	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	72
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	72
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	73
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan .....	74
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja.....	75
Tabel 4.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	77
Tabel 4.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja .....	79
Tabel 4.10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Beban Kerja.....	81
Tabel 4.11 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Loyalitas .....	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas.....	86
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	87
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas .....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	89
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	90
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	93
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	95
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	97
Tabel 4.21 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis .....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan Keberangkatan Penumpang .....	1
Gambar 1.2 Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko .....	3
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual Pengaruh Faktor X terhadap Faktor Y	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor PT KAI Daop 5 Purwokerto .....	68
Gambar 4.2 PT KAI Daop 5 Purwokerto.....	69
Gambar 4.3 Logo PT Kereta Api Indonesia.....	69



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampian 1 Lampiran Kuesioner.....	121
Lampian 2 Tabulasi Data Kuesioner.....	130
Lampian 3 Deskripsi Responden .....	156
Lampian 4 Data Statistik Deskriptif.....	158
Lampian 5 Hasil Uji Validitas.....	161
Lampian 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	168
Lampian 7 Hasil Uji Normalitas .....	169
Lampian 8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	170
Lampian 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	171
Lampian 10 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	172
Lampian 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	173
Lampian 12 Hasil Uji t.....	174
Lampian 13 Hasil Uji F.....	175
Lampian 14 Transkrip Wawancara .....	176
Lampian 15 Dokumentasi Penelitian .....	178



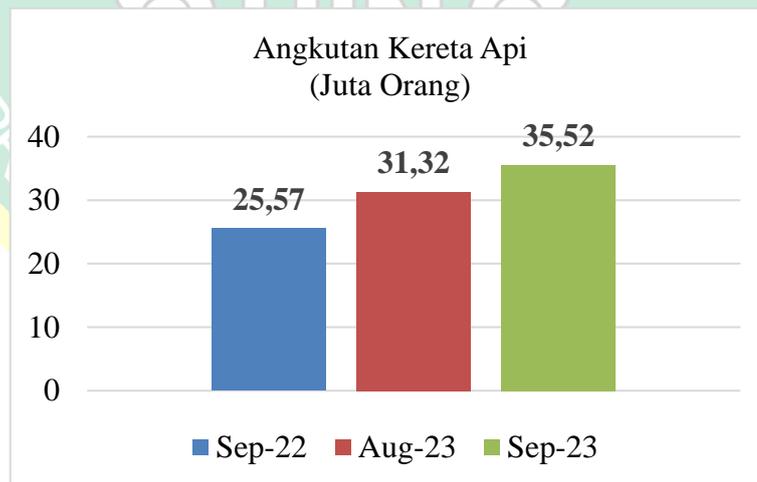
# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi dan informasi telah mengubah berbagai aspek, termasuk bidang transportasi. Di Indonesia, sektor transportasi telah mengalami pertumbuhan pesat dalam hal layanan dan keuangan. Negara ini memiliki tiga jenis transportasi utama, yaitu transportasi darat, laut, dan udara. Dari ketiganya, transportasi darat menjadi pilihan utama masyarakat karena aksesibilitasnya yang mudah dan biayanya yang terjangkau. Dalam kategori transportasi darat, kereta api semakin populer di kalangan masyarakat karena dianggap aman, nyaman, tepat waktu, dan berkelanjutan dari segi lingkungan. Ini tercermin dari peningkatan jumlah penumpang yang beralih dari kendaraan pribadi ke kereta api, dengan peningkatan menjadi sebanyak 31,5 juta penumpang dari akhir Agustus hingga awal September 2023 (antaranews.com).

**Gambar 1.1 Perkembangan Keberangkatan Penumpang Angkutan Kereta Api**



Sumber: Badan Pusat Statistik

Saat ini, kereta api adalah satu-satunya moda transportasi yang beroperasi di Indonesia dan dikelola oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau PT KAI. PT KAI adalah perusahaan milik pemerintah yang fokus pada

penyediaan layanan transportasi, dan memiliki tingkat popularitas yang tinggi di Indonesia karena dianggap sebagai opsi yang lebih terjangkau dan aman dibandingkan dengan moda transportasi lainnya. KAI merupakan elemen kunci dalam pembangunan negara, meskipun infrastruktur kereta api di Indonesia masih memerlukan peningkatan agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus bertambah. Dalam kurun waktu satu tahun, PT KAI telah melayani sekitar 371.538 ribu orang penumpang, dan dalam lima tahun terakhir, data dari BPS menunjukkan tren peningkatan jumlah penumpang yang terus meningkat (bps.go.id).

**Tabel 1.1 Jumlah Penumpang Kereta Api (Ribuan Orang) Tahun 2023**

Wilayah Kereta Api	Jumlah Penumpang Kereta Api (Ribuan Orang)
	Tahun 2023
Jabodetabek	290.891
Non Jabodetabek (Jawa)	73.946
Jawa (Jabodetabek+Non Jabodetabek)	364.837
Sumatera	6.701
Bandara	-
Total	371.538

Sumber: Badan Pusat Statistik

PT KAI juga merupakan salah satu The Best CFO: Excellent in Accountability. Anugerah ajang TOP BUMN Awards 2023 ini diselenggarakan Bisnis Indonesia di Hotel Aryaduta Jakarta Pusat pada Kamis, 30 November 2023 (rri.co.id).

**Gambar 1.2 Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko PT KAI Salusra Wijaya saat menerima penghargaan The Best CFO: Excellent in Accountability**



*Sumber: rri.co.id*

PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau PT KAI melayani dua wilayah operasional utama, yaitu Sumatera dan Jawa. Wilayah Sumatera terbagi menjadi beberapa Divisi Regional (Divre), termasuk Divre I Sumatera Utara, Divre II Sumatera Barat, Divre III Palembang, dan Divre IV Tanjungkarang. Sementara itu, wilayah Jawa terdiri dari sembilan Daerah Operasional (Daop) yang mencakup Daop 1 Jakarta, Daop 2 Bandung, Daop 3 Cirebon, Daop 4 Semarang, Daop 5 Purwokerto, Daop 6 Yogyakarta, Daop 7 Madiun, Daop 8 Surabaya, dan Daop 9 Jember. PT KAI menyediakan berbagai layanan, termasuk angkutan penumpang dan angkutan barang, dengan beberapa anak perusahaan seperti KAI Services, KAI Commuter, KAI Logistik, KAI Wisata, KAI Properti, dan KAI Bandara. ([www.kai.co.id](http://www.kai.co.id)).

PT KAI Daop 5 Purwokerto adalah salah satu divisi operasional Kereta Api Indonesia yang bertanggung jawab atas wilayah Jawa, khususnya Kota Purwokerto. PT Daop 5 Purwokerto mencakup Daerah Utara Tegal, Daerah Timur Slawi, Daerah Selatan Cilacap, dan Daerah Barat Purwokerto. Kantor operasional PT KAI Daop 5 Purwokerto berlokasi di Jalan Jendral Sudirman

No. 209, Purwanegara, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah memiliki jumlah total karyawan KAI sebanyak 159 orang. PT KAI Daop 5 Purwokerto menerapkan sistem kerja reguler, dimana para pekerja hadir pada hari efektif, yaitu Senin hingga Jumat, dengan jam kerja dari pukul 07.00 hingga 17.00 WIB. Jumlah hari kerja bagi karyawan adalah 5 hari per minggu, mulai dari hari Senin hingga Jumat.

PT KAI memiliki visi dan misi yang mengarah pada “menjadi solusi terbaik dalam ekosistem transportasi Indonesia”. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, untuk mencapai visi dan misi ini, sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif yang dapat dioptimalkan oleh PT KAI. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang memiliki keahlian, pengetahuan, motivasi, dan kontribusi yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang memiliki kecerdasan emosional dan intelektual, serta memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan (Arianty, et al., 2016) dalam Tanjung, 2020. Kontribusi ini memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang terencana, terstruktur, dan efisien sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Jufrizen, 2015) dalam Tanjung, 2020. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan, bahkan jika aspek lain seperti teknologi dan informasi sudah cukup memadai.

Sumber daya manusia yang unggul selalu mencerminkan citra positif perusahaan, dan memiliki tim karyawan yang unggul juga merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas dan kualitas yang tinggi dalam suatu perusahaan. Salah satu elemen yang mendukung keunggulan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan yang berkualitas adalah tingkat loyalitas

karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitas setiap karyawan terhadap perusahaan, semakin besar kontribusi positif yang dapat mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Pandey & Khare, 2012 (dalam Widyasari dan ida, 2023) tersebut menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap perusahaan membuat mereka melihat perusahaan sebagai tempat untuk tumbuh dan peluang untuk mengembangkan diri.

Loyalitas karyawan mengindikasikan keyakinan mereka bahwa perusahaan menyediakan jalur karir yang jelas dan berkesinambungan. Karyawan yang loyal menjadi aset berharga bagi perusahaan karena mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, mempertahankan karyawan yang setia juga membantu mengurangi tingkat pergantian di dalam perusahaan karena mereka memiliki niat untuk menjalin hubungan kerja jangka panjang dengan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT KAI untuk memupuk dan menjaga loyalitas karyawan sebagai salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Loyalitas diperlukan agar tercapainya tujuan visi dan misi perusahaan, sebab apabila loyalitas tersebut bagus diharapkan perusahaan dapat berproduktivitas dengan optimal sehingga dapat menghasilkan income yang lebih maksimal. Dalam pelaksanaannya, loyalitas dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang menunjang loyalitas itu sendiri tidak hanya dari lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Namun yang diteliti oleh peneliti hanya empat variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas dengan mempertimbangkan pendapat dari Steers dalam (Rizal, 2018) hal yang dapat mempengaruhi loyalitas yaitu adanya kepercayaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang membentuk motivasi dirinya untuk bekerja lebih baik, selain itu adanya kemauan karyawan untuk mengarahkan usaha dalam bentuk kontribusi beban kerja yang luar biasa atas nama perusahaan yang dapat membentuk kepuasan kerja yang

dirasakan. Adapun keinginan kuat seorang individu untuk bertahan pada lingkungan dimana tempat ia bekerja.

Menurut Hasibuan M. S., 2013 (dalam Juwaita dan Umi, 2021: 10), loyalitas karyawan sebagai bagian dari elemen yang digunakan untuk penilaian terhadap karyawan yang meliputi kesetiaan yang ditunjukkan terhadap pekerjaan, jabatan yang diemban, dan perusahaan. Loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat bukan hanya dari fisik saja, namun juga kesetiaan yang ditunjukkan secara non fisik seperti pikiran dan perhatian yang dicurahkan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Sedangkan menurut Siagian, 2012 (dalam Juwaita dan Umi, 2021: 10) loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas karyawan adalah indikasi dari sejauh mana seorang karyawan setia terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dimana loyalitas karyawan memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan serta berkontribusi terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 05 Oktober 2023 dengan salah satu staf bagian Sumber Daya Manusia di PT KAI Daop 5 Purwokerto, peneliti menemukan adanya fenomena yang mendasari masalah loyalitas yang ada di PT KAI Daop 5 Purwokerto dimana beberapa karyawan kurang menunjukkan sikap loyalitas terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dengan adanya sikap karyawan yang apatis terhadap perusahaan atau pekerjaan. Sedangkan karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Baik atau buruknya suatu perusahaan tergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan meliputi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2014) (dalam R. Nabawi, 2019) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Hasibuan, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada karyawan dalam upaya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, yang pada gilirannya mempengaruhi disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memuaskan dapat menciptakan suasana kerja yang kurang tenang, meningkatkan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Nitisemito dan Alex, (2000: 183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Karena bagaimanapun setiap hari, karyawan akan langsung merasakan pengaruh lingkungan sekitarnya. Ketersediaan fasilitas yang memadai di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang jika tidak terpenuhi dapat mengurangi produktivitas mereka. Selain itu, hubungan yang baik antara sesama karyawan dan atasan juga sangat penting, komunikasi yang lancar antara karyawan dan atasan dapat memperlancar proses penyelesaian tugas. Secara keseluruhan, kenyamanan berperan penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Masalah-masalah semacam ini mencerminkan adanya isu dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 05 Oktober 2023 dengan salah satu staf bagian Sumber Daya Manusia di PT KAI Daop 5 Purwokerto, peneliti menemukan adanya fenomena yang mendasari masalah lingkungan kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto. Secara

keseluruhan, karyawan dengan karyawan yang ada di PT KAI Daop 5 Purwokerto bisa dikatakan baik. Namun, ada beberapa karyawan yang enggan membantu rekan kerja lainnya karena merasa itu bukan tanggung jawab mereka. Artinya, meskipun hubungan kerja secara umum positif, ada aspek kolaborasi dan kerja sama yang perlu ditingkatkan. Beberapa karyawan mungkin memiliki pemahaman yang terbatas tentang pentingnya kerja tim atau merasa terbebani oleh tanggung jawab pribadi mereka sehingga enggan untuk terlibat lebih jauh dalam membantu rekan kerja. Hal ini bisa menunjukkan perlunya peningkatan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan pemahaman tentang pentingnya saling membantu dalam mencapai tujuan bersama.

Hal ini sejalan sebagaimana yang disampaikan oleh Verontino Fernando Giovanni dan Mei Ie (2022), Septia Wardani dan Inayat Hanum Indriyati (2023), serta I Putu Satya Swadarma dan I Gusti Salit Ketut Netra (2020). Adapun perbedaan hasil penelitian dari Yulia Oktavia (2022) yang mengemukakan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Salah satu faktor tambahan yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Krisnayanti & Utama, 2018 Karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal, antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu untuk bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang menciptakan suasana kondusif di lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan tidak selalu bersedia untuk mengoptimalkan prestasi kerjanya secara penuh, oleh karena itu diperlukan faktor pendorong agar seseorang mau mengeluarkan seluruh potensinya untuk bekerja. Dorongan ini, yang disebut sebagai motivasi, sangat penting dalam konteks ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan motivasi yang kuat untuk dapat bekerja dengan tekun dan disiplin, serta untuk mengoptimalkan prestasi kerjanya secara penuh.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 05 Oktober 2023 dengan salah satu staf bagian Sumber Daya Manusia di PT KAI Daop 5 Purwokerto, peneliti menemukan adanya fenomena yang mendasari masalah motivasi kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto. Masih terdapat kekurangan dalam motivasi dan arahan yang diberikan oleh pemimpin, sehingga karyawan kurang antusias dan tidak menyukai pekerjaan mereka dengan begitu loyalitas karyawan menurun. Meskipun pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan setiap hari melalui apel pagi dan menyelenggarakan webinar mingguan, di mana karyawan memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan, karyawan yang berkinerja baik otomatis mendapatkan bonus atau reward dari perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Hidayat Dan Vera Sylvia Saragi Sitio (2022) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Temuan serupa juga telah didukung oleh hasil penelitian lain yaitu I Putu Satya Swadarma dan I Gusti Salit Ketut Netra (2020), Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi (2019) serta Nurhaliza dan Seno Andri (2022) yang menyatakan bahwa bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, penelitian oleh Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami dan Christantius Dwiatmadja (2020), serta Anik Ariyanti (2017) kesimpulan yang berbeda, yaitu bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

Adapun faktor lain yang juga memberikan pengaruh pada tingkat loyalitas karyawan adalah tingkat kepuasan kerja. Menurut Colquitt, LePine & Wesson (2012: 105), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif yang diperoleh seseorang dari penilaian pekerjaan mereka atau pengalaman kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membuat karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Dengan mencapai kepuasan kerja karyawan, maka tingkat loyalitas karyawan juga cenderung meningkat.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 05 Oktober 2023 dengan salah satu staf bagian Sumber Daya Manusia di PT KAI Daop 5 Purwokerto, peneliti menemukan adanya fenomena yang mendasari masalah kepuasan kerja dimana karyawan merasakan adanya penurunan kesejahteraan. Hal ini terjadi ketika pendapatan perusahaan berkurang sehingga insentif tidak dapat dibayarkan. Hal ini yang membuat karyawan tersebut merasa kehilangan sesuatu pada pekerjaannya saat ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verontino Fernando Giovanni dan Mei Ie (2022) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Temuan serupa juga telah didukung oleh hasil penelitian lain, di antaranya Aminuddin dan Arif Tasrif (2020), serta Ni Wayan Diah Widnyasari, dan Ida Bagus Ketut Surya (2023) yang menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, penelitian oleh Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi (2019) menghasilkan kesimpulan yang berbeda, yaitu bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Belakangan ini, kerap terdengar berita *great resignation* yang dilakukan oleh generasi z. Hal tersebut dikarenakan beban kerja yang berlebihan, hasil survey 41,8% generasi z akan *resign* karena beban kerja (databoks). Beban kerja juga merupakan salah satu faktor dari loyalitas karyawan. Beban kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai karyawan, dalam hal ini beban juga termasuk dalam bentuk kontribusi karyawan terhadap perusahaannya.

Menurut Suci R. Mar'ih Koesoemowidjojo, beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja akan berdampak bagi kesejahteraan karyawan ketika beban kerja tersebut terlalu tinggi (*overload*) atau terlalu sedikitnya beban kerja (*under load*) (Zainal, 2016). Jika beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan resiko kerja seperti stress dan

kelelahan berlebih, dan jika beban kerja terlalu rendah akan mengakibatkan kebosanan pada karyawan juga mengurangi efisiensi perusahaan. Apabila beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan seseorang akan menyebabkan penumpukan pekerjaan yang berdampak pada menurunnya loyalitas kerja karyawan (Suhendi dan Anggara, 2012).

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 05 Oktober 2023 dengan salah satu staf bagian Sumber Daya Manusia di PT KAI Daop 5 Purwokerto, peneliti menemukan adanya fenomena yang mendasari masalah beban kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto. Karyawan sering merasa kelelahan setelah menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, tugas-tugas yang diberikan seringkali membutuhkan pemikiran kreatif yang membuatnya merasa terbebani. Dengan demikian, kinerjanya menurun dan karyawan merasa sulit mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nia Kurniati dan Setyo Riyanto (2022) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan loyalitas karyawan. Temuan serupa juga telah didukung oleh hasil penelitian lain yaitu Hilda Yunita Wono, Ismojo Herdono, dan Jefferson Ronaldo (2021) yang menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, penelitian oleh Septia Wardani dan Inayat Hanum Indriati (2023) kesimpulan yang berbeda, yaitu bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Giovanni dan Mei (2022) dengan variabel bebas lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan di Industri Kreatif. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan beban kerja. Hal tersebut dikarenakan pada variabel bebas motivasi kerja dalam

penelitian Marwanto dan Wachid (2023) menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada karyawan di PT Penjalindo Nusantara, sedangkan menurut penelitian Utami dan Christantius (2020) menghasilkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT. Tribun Berita Online. Pada variabel beban kerja dalam penelitian Nia Kurniati dan Setyo Riyanto (2022) menghasilkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada karyawan di PT. Mowilex Indonesia, sedangkan menurut penelitian Septia Wardani dan Inayat Hanum Indriati (2023) menghasilkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pada karyawan bagian produksi di CV. Putra Jambu Bantul. Maka dari itu, pada penelitian ini peneliti ingin menambahkan 2 variabel tersebut untuk dapat memperkuat hubungan antar variabel. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan menyumbangkan informasi penting dalam rangka meningkatkan loyalitas pada karyawan di PT Kereta Api Daop 5 Purwokerto. Penelitian ini juga memberikan penjelasan jumlah sampel yang lebih banyak dan penjelasan sampel yang lebih lengkap.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena yang dijelaskan sebelumnya, peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto?

5. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto?

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan terhadap Loyalitas pada karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.

#### 2. Manfaat Penelitian

##### a. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan untuk menjadi referensi bagi peneliti yang tertarik pada bidang serupa atau sejenis.

##### b. Manfaat Praktis

###### 1) Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pandangan berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan tingkat loyalitas melalui penerapan lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan dan beban kerja. Dengan memahami

dampak dari faktor-faktor ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk membina loyalitas karyawan.

## 2) Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Melalui dukungan empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman kita tentang dinamika di balik hubungan antara karyawan dan organisasi.

## 3) Manfaat Bagi Peneliti

Peneliti juga akan mendapatkan manfaat pribadi melalui proses penelitian ini. Semua tahapan penelitian dan hasil temuan akan membantu memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen. Selain itu, hasil penelitian ini juga merupakan syarat penting dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah S1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

## **D. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan adalah suatu pembahasan mengenai garis besar bab-bab yang akan dibahas. Sistematika penulisan ini meliputi sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

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

### **BAB II LANDASAN TEORITIS**

Bab ini membahas terkait penjelasan teori yang menjadi dasar landasan dan acuan dalam menganalisis permasalahan yang akan diteliti.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas terkait jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

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

Bab ini membahas terkait gambaran umum PT KAI Daop 5 Purwokerto, karakteristik responden, distribusi tanggapan responden, analisis data penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB KESIMPULAN**

Bab ini membahas terkait kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian untuk bahan evaluasi penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Teori Komitmen**

Komitmen adalah perasaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan melalui identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh karyawan terhadap perusahaan menurut Matteson (2008) dalam Wibowo (2014:427). Oleh karena itu, perasaan terhubung dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tanggung jawab organisasi, dan perasaan loyal pada organisasi ini merupakan tiga kualitas dari komitmen. Tiga sifat yang dimiliki karyawan yaitu identitas yang membuat karyawan menjadi bagian dari organisasi, keterlibatan karyawan dalam proses pelaksanaan organisasi membuat karyawan merasa terlibat, dan kesetiaan terhadap organisasi dari loyalitas karyawan. Menurut Kretner dan Kinicki (2014:167), ada tiga jenis komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Namun, loyalitas terhadap organisasi didefinisikan sebagai komitmen menurut McShane dan Glinow (2010) dan Wibowo (2014:431). Keadilan dan dukungan, nilai-nilai bersama, kepercayaan, pemahaman organisasi, dan keterlibatan karyawan merupakan cara untuk membangun komitmen organisasi.

Keadilan dan dukungan (*Justice and support*) merupakan bentuk dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya, ini akan berdampak pada loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Nilai-nilai Bersama (*shared values*) merupakan nilai-nilai organisasi yang oleh karyawan dianggap yang sejalan. Kepercayaan (*trust*) merupakan harapan positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko yang menciptakan suatu kepercayaan. Pemahaman organisasi (*organizational comprehension*) merupakan pemahaman

organisasi terkait seberapa baik seorang karyawan memahami organisasinya, termasuk dalam struktur fisiknya. Keterlibatan karyawan (*employee involvement*) merupakan suatu yang dapat membangun loyalitas karena memberikan kepercayaan kepada organisasi. Loyalitas sangat penting, termasuk dalam beban yang diberikan untuk melibatkan karyawan dalam pekerjaan guna meraih tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, teori didasarkan pada hubungan antara loyalitas karyawan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan beban kerja sebagai variabel dalam penelitian ini

## 2. Loyalitas

### a. Pengertian loyalitas

Loyalitas, yang memiliki kata dasar “loyal”, mengacu pada kesetiaan yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Poerwadarminta, (2002: 609) mengemukakan bahwa kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan terhadap seseorang atau lembaga sebagai bentuk loyalitas, rasa cinta dan tanggung jawab yang semata-mata untuk memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Ketika seseorang loyal, mereka memberikan pelayanan dan perilaku terbaik yang mereka miliki sebagai tanda apresiasi terhadap hubungan tersebut. Loyalitas ini adalah konsep yang mengandung tindakan nyata yang menunjukkan kesetiaan dan pengabdian yang mendalam. Dalam banyak konteks, loyalitas bisa menjadi pondasi yang kuat untuk hubungan yang langgeng dan berkelanjutan dalam profesionalitas. Menunjukkan komitmen yang kuat pada nilai-nilai dan orang-orang penting dalam kehidupan merupakan suatu sifat yang sangat dihargai oleh masyarakat. Dalam keseluruhan, loyalitas adalah sebuah sikap yang memperkuat hubungan dan memungkinkan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Sementara menurut Nitisemito (2000), loyalitas merupakan keinginan untuk bekerja sama yang mencakup kerelaan untuk mempertaruhkan diri, melaksanakan pengawasan diri, dan keinginan untuk mengempetingkan diri sendiri. Rasa pengabdian terhadap perusahaan dalam mendorong karyawan untuk berpartisipasi pada perusahaan merupakan suatu bentuk kesediaan berkorban.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang definisi loyalitas yang dijelaskan di atas, loyalitas merupakan faktor kunci dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan serta berperan dalam menciptakan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

#### b. Teori Loyalitas

Menurut Dessler sebagaimana disebutkan dalam Glenn, et al (2021), sikap emosional yang menimbulkan rasa senang merupakan loyalitas karyawan dalam mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat terlihat melalui etos kerja, tepat waktu, dan pencapaian dalam kerja. Sementara itu, menurut Saydam seperti yang dikutip dalam Simarmata (2022), ada empat dimensi loyalitas karyawan, yaitu: ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

Ketaatan dan kepatuhan merupakan karyawan yang menunjukkan kesetiaan mengikuti peraturan dan prosedur yang digunakan dalam perusahaan. Bertanggung jawab merupakan bentuk sikap karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya serta melaksanakannya dengan penuh integritas. Pengabdian ini karyawan menunjukkan dedikasi dan komitmen tinggi terhadap perusahaan, yang tercermin dalam usaha maksimal yang mereka lakukan. Kejujuran karyawan ini menunjukkan kejujuran dalam perilaku dan komunikasi mereka, yang menciptakan lingkungan kerja yang dapat diandalkan dan transparan.

Tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja pada organisasi dapat menjadi acuan bagaimana perusahaan tersebut mengelola manajemen sumber daya manusia titik jika perusahaan dapat memenuhi semua kebutuhan kalian sesuai dengan kebijakan yang berlaku maka tingkat realitas karyawan juga akan meningkat dan bermuara pada kinerja positif karyawan tersebut. Mengukur loyalitas karyawan tidaklah mudah untuk itu diperlukan alat ukur yang sustainable atau berkelanjutan (Sulasih et al, 2021).

#### c. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas kepada perusahaan sebagai sebuah organisasi ini tidak terbentuk dengan instan. Namun, melalui proses yang berlangsung secara bertahap. Almasdi (2012) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan dapat dipengaruhi faktor-faktor, antara lain:

##### 1) Faktor Rasional

Hal ini terkait dengan sesuatu dari faktor rasional yang digambarkan secara logika: upah, bonus, promosi jabatan, dan adanya fasilitas. Fasilitas ini diberikan kepada karyawan. Dimana Faktor Rasional, seperti gaji, bonus, dan jenjang karir, secara langsung mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa mereka diberi penghargaan secara adil dan memiliki peluang untuk berkembang dalam karir mereka cenderung lebih termotivasi. Lingkungan kerja yang memfasilitasi pencapaian tujuan finansial ini juga dapat berkontribusi pada kepuasan kerja mereka.

##### 2) Faktor Emosional

Hal ini terkait dengan sesuatu dari faktor emosional dalam perusahaan dimana merupakan tempat kerja yang dilakukan dalam jangka panjang yang perlu adanya lingkungan kerja yang kolaboratif, apresiasi dalam pekerjaan dan rasa aman yang

diberikan pemimpin yang karismatik dalam rangka membanggakan suatu pekerjaan, tawaran penghargaan dari perusahaan, dan budaya tempat kerja melalui perasaan atau ekspresi yang digambarkan.

Faktor emosional seperti keselamatan tempat kerja, pemimpin yang karismatik, dan budaya tempat kerja juga mempunyai pengaruh pendukung yang relevan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Karyawan yang merasa didukung dalam lingkungan kerja yang positif akan lebih termotivasi untuk bekerja dan mencapai sesuatu yang dibanggakannya.

### 3) Faktor Kepribadian

Hal ini terkait dengan sifat, karakter, dan temperamen yang dimiliki oleh karyawan. Dilihat dari ciri-cirinya, kepribadian pribadi seorang karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang kepribadiannya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

### d. Sikap Loyalitas

Aspek-aspek yang disebutkan oleh Agustini (2011) dalam konteks loyalitas karyawan dapat terkait dengan sikap loyalitas sebagai berikut:

#### 1) Motivasi dan Dorongan Karyawan

Motivasi dan dorongan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi adalah salah satu indikator penting dari sikap loyalitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk bertahan dalam organisasi dan melakukan pekerjaan dengan baik cenderung menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan

## 2) Keinginan Kuat untuk Memajukan Perusahaan

Sikap loyalitas juga mencakup kemauan kuat karyawan untuk melakukan yang terbaik demi kemajuan perusahaan lebih lanjut. Ketika karyawan memiliki sikap ini, mereka bersedia berkontribusi lebih dari yang diharapkan untuk kesuksesan organisasi.

## 3) Kepercayaan dan Penerimaan Terhadap Nilai Perusahaan

Kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai perusahaan adalah unsur penting dalam sikap loyalitas. Karyawan yang memiliki kepercayaan penuh terhadap perusahaan dan nilai-nilai yang dipegangnya cenderung lebih setia dan berkomitmen terhadap organisasi.

Dalam rangka untuk membangun dan mempertahankan sikap loyalitas karyawan, organisasi harus memperhatikan aspek-aspek ini. Memahami bahwa loyalitas bukan hanya tentang kesetiaan terhadap organisasi tetapi juga tentang motivasi, keinginan untuk berkontribusi, dan kepercayaan adalah kunci untuk mengembangkan budaya organisasi yang sehat dan produktif.

### e. Indikator Loyalitas

Setiap indikator loyalitas karyawan mencerminkan sikap dan perilaku yang menunjukkan loyalitasnya. Menurut Saydam (dalam Sutanto dan Perdana, 2016) sebagaimana dikutip Hendry Wilianto (2019), terdapat empat indikator loyalitas karyawan:

#### 1) Kepatuhan

Tingkat kepatuhan karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan terkait, memenuhi tugas yang diberikan atasan, dan menghindari pelanggaran terhadap larangan yang sudah ditetapkan. Terdapat hubungan yang kuat antara tingginya tingkat kepatuhan karyawan dengan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

## 2) Tanggungjawab

Tanggung jawab karyawan mencakup kemampuan mereka guna membereskan pekerjaan dengan benar dalam jangka waktu yang ditentukan, sekaligus menunjukkan keberanian guna menerima hasil dari pilihan dan perilaku mereka. Semakin banyak tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan kepada perusahaan, semakin setia mereka kepada perusahaan.

## 3) Dedikasi

Dedikasi karyawan merupakan sumbangsih ide dan tenaga yang tulus kepada perusahaan. Tingkat loyalitas karyawan berbanding lurus dengan dedikasinya terhadap perusahaan

## 4) Integritas

Integritas seorang karyawan terletak pada kemampuannya untuk secara akurat mengidentifikasi, mengkomunikasikan, dan memberikan informasi mengenai peristiwa aktual yang terjadi. Semakin integritas seorang karyawan, semakin setia mereka.

## 3. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, 2014 (dalam R Nabawi, 2019) bahwa lingkungan kerja dapat diartikan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan, metode yang dijalankan mencakup keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi terdapat pada lingkungan sekitar, individu maupun kelompok mendapatkan pengakuan kerja yang baik. Kemudian menurut Ariani et al., (2020) lingkungan kerja merupakan dampak yang mempengaruhi karyawan ketika bekerja dimana kondisi kondusif dalam lingkungan kerja dapat memberikan rasa aman, dan nyaman baik fisik maupun non fisik. Dan begitu pula hal sebaliknya. Sedangkan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan bisa terkontaminasi loyalitas karyawan oleh lingkungan sekitar, hal

tersebut merupakan definisi lingkungan kerja yang disampaikan oleh Nitisemito, (2011) dalam Elly Rahmawati, (2023).

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan sebelumnya, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, karyawan dapat digoyahkan oleh lingkungan kerja atau segala sesuatu yang terdapat disekitar dan hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas.

#### b. Teori Lingkungan Kerja

Terdapat teori yang mendasari lingkungan kerja yaitu Work Environment Theory dari Kurt Lewin, (1930) dalam Taufik Tegar (2021) teori ini menjelaskan bahwa segala sesuatu yang ada di diri karyawan yang menyebabkan reaksi interaksi terhadap orang lain dipengaruhi oleh lingkungan. Suasana, koneksi kerja, fasilitas kerja, penerangan dan keselamatan, serta lingkungan kerja pendukung lainnya menjadi lebih baik, dan tanggung jawab organisasi meningkat. Seperti pendapat (Robbins, 2017) yang mengatakan bahwa ketika melakukan tugas yang telah diberikan, loyalitasnya bisa dipengaruhi oleh lingkungan sekitar atau lingkungan kerja.

#### c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) dalam Rahayu et al., (2019) mengategorikan lingkungan kerja menjadi dua jenis utama dewan kerja, yaitu:

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

*Physical work environment* atau lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi nyata yang terdapat di wilayah tempat kerja bisa membawa pengaruh terhadap karyawan. Kondisi fisik yang baik yang terdapat di tempat kerja, sebagai berikut:

- a) Gedung tempat kerja selain harus estetik juga dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja.

- b) Memiliki peralatan yang memadai.
- c) Menyediakan area relaksasi seperti kantin, di dalam perusahaan atau di sekitar area yang mudah dijangkau oleh karyawan.
- d) Karyawan disediakan tempat ibadah seperti mushola atau masjid.
- e) Adanya sarana transportasi yang dapat dijangkau oleh karyawan memberikan rasa nyaman serta murah.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

*Non-physical work environment* atau lingkungan kerja non fisik merupakan jalinan hubungan karyawan yang harmonis antar pegawai dan atasan yang menyenangkan, sebab hakikatnya bekerja tidak hanya untuk mendapatkan penghasilan saja, namun juga sebagai bentuk aktivitas dalam memperoleh kepuasan.

### d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) (dikutip dalam I Wayan Al-Sudani et al., 2021), indikator lingkungan kerja meliputi:

#### 1) Suasana kerja

Suasana kerja yaitu keadaan sekitar tempat pegawai melaksanakan tugasnya dan dapat secara signifikan berdampak pada pelaksanaan pekerjaan mereka.

#### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Sangat penting membangun suatu hubungan baik dalam pekerjaan, menciptakan hubungan yang harmonis serta saling mendukung guna untuk menghadirkan rasa persatuan layaknya sebuah keluarga yang erat.

#### 3) Tersedianya fasilitas kerja

Untuk memudahkan komunikasi yang efektif dalam menjalankan suatu pekerjaan membutuhkan fasilitas kerja yang

lengkap. Ketersediaan fasilitas tersebut berperan penting pada proses kerja.

#### 4) Keamanan kerja

Menjamin stabilitas kerja memerlukan pengutamaan keberadaan lingkungan kerja yang aman. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut ialah mampu memanfaatkan jasa dan satuan petugas keamanan (SATPAM) untuk menjaga keamanan dan kenyamanan di tempat kerja.

### 4. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Colquinn, LePine, and Wesson (2009) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan energi yang mengkoordinasikan kekuatan di dalam dan diluar diri seseorang, yang menentukan arah perilaku, upaya kegigihan dalam suatu usaha kerja.

Dalam organisasi seseorang dapat menghadapi hambatan atau permasalahan dengan menentukan arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan (*level of persistence*) sebagai motivasi psikolog ini merupakan sebuah arti dari motivasi kerja. Sedangkan menurut George dan Jones (2005) dalam rangka mencapai tujuan tertentu seorang karyawan dapat bekerja dengan semangat kerja yang ada pada diri karyawan.

Jadi, Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk bertindak atau berbuat sesuatu. Kekuatan dorongan ini bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal diri individu. Jika memiliki motivasi yang kuat, seseorang akan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk meraih tujuan dengan penuh semangat, tekad kuat, serta usaha maksimal demi meraih prestasi (Aziz, 2017). Kunci utama untuk meraih prestasi adalah memiliki dorongan batin yang kuat untuk

terus mengejar cita-cita. Semakin dalam motivasi itu, semakin besar pula kemungkinan seseorang mampu mengatasi berbagai rintangan agar dapat mencapai apa yang menjadi impiannya.

b. Proses Motivasi Kerja

Ada tiga komponen penting yang membentuk proses motivasi kerja itu sendiri menurut Luthans (1992:147). Adapun unsur-unsur tersebut, diantaranya:

1) Kebutuhan (*needs*)

Guna mencapai suatu tujuan akibat dari tekanan kekurangan yang bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial yang dapat mendorong seseorang bertindak disebut kebutuhan.

2) Dorongan (*drives*)

Guna mencapai suatu tujuan yang dibutuhkan dari suatu keadaan untuk melakukan tindakan atau perilaku dalam rangka mendorong seseorang disebut dorongan.

3) Rangsangan (*incentives*)

Guna berupaya mencapai suatu hal yang cenderung bertujuan dalam rangka mendorong minat seseorang disebut rangsangan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005), ada 3 indikator yang menentukan motivasi kerja, diantaranya:

1) Arah Perilaku (*direction of behavior*)

Arah perilaku memungkinkan perilaku seorang karyawan untuk dapat ditampilkan dan yang dipilih karyawan untuk di tampilkan dalam berbagai kemungkinan perilaku.

2) Tingkat Usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha memperlihatkan betapa kerasnya perilaku yang dipilih individu dalam kerja. Berperilaku baik dan bekerja keras bagi perusahaan yang membuat karyawan termotivasi.

### 3) Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Tingkat kegigihan disebut juga dengan tingkat ketahanan, adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang ketika menghadapi rintangan. Hal ini bisa berupaya seseorang untuk dapat memecahkan suatu persoalan yang dimilikinya atau patner kerja.

## 5. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Secara khusus kepuasan kerja dijelaskan sebagai perasaan positif yang dialami oleh seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian atas karakteristik-karakteristik kepuasan tersebut pendapat ini disampaikan oleh Robbins dan Judge (2015:46). Perasaan positif ini umumnya berhubungan dengan sensasi kebahagiaan dan kenyamanan karena ekspektasi individu terhadap pekerjaannya telah terpenuhi dengan baik.

Kepuasan kerja dikenal sebagai pandangan yang dipegang oleh karyawan terkait pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki rasa kepuasan dalam pekerjaan, maka pandangannya bersifat positif. Berkebalikannya apabila karyawan memiliki rasa ketidakpuasan dalam pekerjaannya, maka pandangannya bersifat negatif (Hidayat, 2018).

Sedangkan pendapat lain menginterpretasikan bahwa kepuasan kerja ialah suatu yang dihasilkan dari penilaian kerja dalam situasi yang emosi menyenangkan terhadap nilai seorang pekerja sebagai wujud pencapaian dari fasilitas prestasi yang disampaikan oleh Locke (1969) dalam Mahayasa et al., (2018).

Berdasarkan beberapa literatur tersebut peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang relevan dengan keadaan, dimana terdapat dorongan positif baik dari segi kepentingan individu maupun industri.

## b. Teori Kepuasan Kerja

Landasan teori dari variabel ini adalah teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa terdapat situasi yang berbeda dari dua faktor teori antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Ketika kepuasan itu tidak didapatkan, bukan berarti seorang individu merasakan ketidakpuasan, tetapi lebih menekankan pada “tidak ada kepuasan”. Berdasarkan penelitiannya, Herzberg membagikan dua kelompok sikap seseorang dalam kondisi yang mempengaruhi terhadap pekerjaannya, yakni *dissatisfiers* (kelompok pemeliharaan) dan *satisfier* (kelompok motivasi). Teori ini digunakan karena teori ini meyakini bahwa yang bisa mempengaruhi tingkat keberhasilan atau tidaknya seseorang dalam pekerjaannya melalui koneksi yang mendasar dan perilaku seorang individu atas pekerjaannya merupakan suatu hubungan antara individu dengan pekerjaannya.

Dalam penelitian Ismail & Rasak (2016) dalam Hidayat (2018), Berdasarkan sumbernya, kepuasan karyawan terdapat dua jenis, yaitu *Intrinsic satisfaction* dan *extrinsic satisfaction*.

*Intrinsic satisfaction* diartikan sebagai kepuasan yang didapat pada faktor internal pekerjaan, seperti motivasi atau penilaian kinerja dalam bekerja, Misalnya sebuah pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan untuk memiliki kesempatan dalam mengembangkan kemampuan dan tanggungjawabnya. Sedangkan *extrinsic satisfaction*, juga merupakan suatu kepuasan yang bersumber dari sebuah kompensasi, kebijakan, hubungan interpersonal dan pengawasan dalam hal kesehatan dan keselamatan untuk seorang karyawan untuk berpeluang dalam melakukan pertumbuhan yang berkelanjutan dalam bidangnya.

### c. Dimensi Kepuasan Kerja

Berikut ini dimensi kepuasan kerja yang berlaku umum menurut Luthans dalam bukunya (2015:243), antara lain:

#### 1) Respon Emosional

Kondisi kerja yang dapat diamati dan disimpulkan dari reaksi emosional seorang individu adalah kepuasan kerja.

#### 2) Pencapaian

Tingkat kepuasan diukur berdasarkan sejauh mana prestasi atau hasil yang diperoleh dalam pekerjaan, baik dengan mencapai atau bahkan melebihi ekspektasi.

#### 3) Sikap yang Berhubungan

Kepuasan kerja mencerminkan sikap-sikap yang terkait. Sikap ini mencakup aspek *kognitif* (pengetahuan), *afektif* (emosional), dan *evaluatif* (penilaian) terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dikutip oleh Soegandhi, et al. (2013) dalam Destarini dan Sanusi (2022), indikator kepuasan kerja meliputi:

#### 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Ini adalah elemen penting dalam menciptakan kepuasan, karena pekerjaan mencakup tugas-tugas yang menarik, peluang untuk menambah pengetahuan, peluang untuk mengambil tanggung jawab, dan peluang untuk kemajuan bagi karyawan.

#### 2) Pengawasan (*supervision*)

Kemampuan *supervision* diukur dengan sejauh mana *supervision* menunjukkan minat pribadi dan kepedulian terhadap orientasi yang berfokus pada karyawan, dan kemampuan *supervision* bisa ditunjukkan dengan memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan melalui pengambilan suatu

keputusan yang dibuat ini merupakan dua dimensi penting dalam bentuk memberikan dukungan teknis dan perilaku oleh supervisor.

### 3) Rekan kerja (*workers*)

Kerja sama yang intens di setiap kegiatan pekerjaan merupakan faktor terpenting dalam menciptakan kepuasan pada pekerjaan. Kelompok kerja, khususnya tim kolaboratif, sebagai sumber dukungan, dan bantuan bagi setiap individu karyawan.

### 4) Promosi (*promotion*)

Tahap promosi merupakan salah satu kesempatan dalam mengembangkan intelektualitas dan meningkatkan keterampilan, proses ini merupakan aspek yang juga penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, hal ini pada akhir mampu berkontribusi dalam menciptakan kepuasan.

### 5) Gaji/ upah (*pay*)

Untuk menciptakan kepuasan kerja membutuhkan berbagai elemen. Salah satunya adalah tingkat gaji atau kompensasi yang diterima karyawan, juga menjadi salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan, disisi lain sesuai dengan prinsip kerja untuk membayar upah (Dahlan, 2021).

قال رسول الله ﷺ لا يصلها ولا عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

“Rasulullah saw. bersabda: bayarlah upah buruh sebelum mengering keringatnya.”

Dari hadist tersebut dapat diartikan sebagai salah satu konsep fundamental dalam Islam adalah adil dan berlaku adil terhadap sesama, termasuk dalam urusan ekonomi dan hubungan antara majikan dan pekerja. Memberikan upah dengan segera dan adil kepada pekerja mencerminkan nilai-nilai keadilan sosial dalam Islam.

## 6. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Pada dasarnya Beban yang ditanggung oleh pekerja tentu berbeda-beda tergantung pada posisi pekerjaan dan jabatan yang dipegangnya. Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 Pasal 1 ayat 5 bahwa, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.

Menurut Sari dan Putu (dalam uswatun, 2020) beban kerja ialah suatu intensitas yang meliputi jam kerja, tugas yang harus dipenuhi dan jumlah orang yang harus di layani. Menurut Schultz dan Schultz (dalam Zainal, 2016) beban kerja, dapat didefinisikan pada saat melakukan jumlah pekerjaan yang terlalu besar dibandingkan dengan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit bagi karyawan untuk dilakukan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan bagian penting dari tanggung jawab suatu pekerjaan, karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan secara proporsional dengan sejumlah tugas yang harus diselesaikan pada pekerjaan atau jabatan dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

### b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Harini et al., 2018 (dalam I Komang Budiarsa, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam tubuh sebagai respon terhadap stressor dari luar. Faktor internal meliputi faktor fisik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan status kesehatan), serta faktor psikologis (motivasi, kognisi,

keyakinan, keinginan, dan kepuasan). Tingkat berat ringannya *strain* (reaksi tubuh) dapat dinilai secara subyektif atau obyektif.

Faktor yang muncul dari dalam organisasi atau perusahaan, Bentuk respons terhadap stressor dari luar. Salah satunya meliputi Fisik (jenis kelamin, postur tubuh, status gizi, umur dan kesehatan), dan psikologis (motivasi, keinginan, kepuasan, dan keyakinan).

## 2) Faktor Eksternal

Faktor yang timbul dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) antara lain:

- a) Tugas secara fisik, meliputi kondisi fisik kerja, tempat kerja, layout, fasilitas dan alat, perilaku kerja, dan pelatihan atau pendidikan yang di dapat. Di sisi lain, perintah-perintah yang dilaksanakan secara kognitif, seperti keterkaitan dalam pekerjaan meliputi tanggung jawab, tingkat kesulitan pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, serta pelatihan atau Pendidikan.
  - b) Hari libur, sistem pengupahan, shift kerja, kerja malam, jam kerja, pembagian tugas dan wewenang, dan model struktur organisasi merupakan cangkupan pengorganisasian kerja.
  - c) Lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja psikologis merupakan dari lingkungan kerja.
- c. Indikator Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (Angwen, 2017), indikator beban kerja terdiri dari enam indikator, yaitu:

### 1) Permintaan Fisik (*Physical Demand*)

Ini mencakup aspek kekuatan, ketahanan fisik, dan aktivitas fisik lainnya yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Ini berfokus pada jumlah aktivitas fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas. Hal ini mencakup kekuatan, ketahanan fisik, dan aktivitas fisik lainnya yang diperlukan dalam pekerjaan.

## 2) Upaya (*Effort*)

Menyiratkan upaya fisik dan mental yang diperlukan untuk mencapai tingkat performa yang diharapkan. Upaya ini mencakup sejumlah energi dan konsentrasi yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas.

## 3) Permintaan Mental (*Mental Demand*)

Ini mengacu pada jumlah kegiatan psikologis dan kognitif diperlukan guna mengamati, memikirkan, dan mencari informasi. Dengan demikian, dapat melibatkan pemrosesan informasi, pengambilan keputusan, dan kemampuan kognitif lainnya.

## 4) Permintaan Sementara (*Temporal Demand*)

Hal ini bersangkutan dengan besarnya tekanan yang dialami dalam waktu pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, ini mencakup sejauh mana pekerja merasa tertekan atau terburu-buru dalam menyelesaikan tugas dalam batas waktu tertentu.

## 5) Tingkat Frustrasi (*Frustration Level*)

Mengukur tingkat ketidakamanan, putus asa, ketergangguan, atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Sisi emosional karyawan cerminan dari rasa aman, nyaman, puas atau kepuasan diri.

## 6) Kinerja (*Performance*)

Menunjukkan sejauh mana ketercapaian individu terhadap pekerjaannya dan tingkat kepuasannya terhadap perolehan pekerjaannya. Kinerja dapat mencakup pencapaian tujuan, produktivitas, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

## B. Landasan Teologis

### 1. Loyalitas Menurut Perspektif Islam

Menurut Zakaria Ismail dan Zairr Muhd Makhbul (dalam Nurudin, 2017), pekerja loyal diartikan sebagai individu yang bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, memberikan dukungan terhadap upaya dan target organisasi, serta melaksanakan prosedur pada pengembangan diri di dalam organisasi. Organisasi harus memberikan perhatian yang sewajarnya pada loyalitas pekerja karena kurangnya loyalitas pekerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan pengembangan organisasi.

Sebenarnya, persoalan loyalitas pekerja dalam Islam memberikan gambaran tentang hubungan antara pekerja dan pengusaha. Hubungan antara pengusaha dan karyawan di hukum Islam disebut dengan *habluminannas* yang artinya hubungan antar manusia dan kedua belah pihak bertanggung jawab untuk memeliharanya. Sebelum hubungan manusia satu sama lain bisa sempurna, maka hubungannya dengan dengan Allah SWT (*habluminallah*) harus sempurna. Hubungan manusia satu sama lain tidak akan membaik jika tidak ditingkatkan, sebagaimana difirmankan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran ayat 112:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذِّلَّةُ أَيْنَ مَا تَقِفُوا إِلَّا بِحَبْلٍ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلِ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ۚ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ ١١٢

*“Kehinaan ditimpakan kepada mereka di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka (berpegang) pada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia. Mereka pasti mendapat murka dari Allah dan kesengsaraan ditimpakan kepada mereka. Yang demikian itu karena mereka mengingkari ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa hak (alasan yang benar). Yang demikian itu karena mereka durhaka dan melampaui batas.”*

Dengan melihat hubungan tentang loyalitas antara majikan dan pekerja, ditemukan bahwa perusahaan, termasuk perusahaan Islam, harus

memiliki loyalitas pekerja jika mereka ingin berkembang dan maju. Hal ini menunjukkan keyakinan Islam tentang pentingnya loyalitas pekerja. Namun, akan ada perbedaan ketika menjadi konsep atau teori.

## 2. Lingkungan Kerja Menurut Perspektif Islam

Ruang (udara, bumi, tumbuhan, hewan dan segenap yang terdapat di dalamnya) dan waktu mencakup seluruh usaha pada lingkungan kerja dalam pandangan Islam semua ini diperuntukkan Tuhan dalam rangka membantu manusia hidup. Karena Tuhan menciptakan alam semesta untuk manusia, maka manusia ditunjuk sebagai penerus untuk mengelola alam semesta demi kemaslahatan manusia. Khalifah menyerukan interaksi antara manusia dan alam untuk memastikan bahwa setiap makhluk memenuhi tujuan penciptaannya, dan peran Khalifah mencakup perlindungan, pemeliharaan, dan bimbingan. Sebagai penerus Tuhan, manusia wajib menjaga kelestarian lingkungan. Allah SWT berfirman dalam surat Al- Qashasah ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

*“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

Dan pada ayat lainnya tentang kerja dalam Islam yang dijelaskan dalam Surat Al-A’raf ayat 56:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

٥٦

*“Janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah diatur dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat dengan orang-orang yang berbuat baik.”*

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah mengharamkan merusak lingkungan hidup. Sebaliknya, ayat tersebut mengajarkan manusia untuk berbuat baik dan menjaga lingkungannya. Selain itu, kita dilarang berperilaku buruk terhadap makhluk Allah.

### 3. Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

Motivasi dalam Islam adalah dorongan untuk melakukan perbuatan baik. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 162-163 yang berbunyi:

قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۝ ١٦٢ لَا شَرِيكَ لَهُ ۚ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا  
أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ۝ ١٦٣

*“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam (162). Tidak ada sekutu bagi-Nya. Itulah yang diperintahkan kepadaku. Aku adalah orang yang pertama dalam kelompok orang muslim” (163).”*

Ayat ini membahas tentang motivasi sebagai penggerak yang membuat seseorang (karyawan) melupakan rasa penat, jenuh, dan bosan saat kerja, sehingga kerja dapat dengan maksimal. Menurut Islam, niat dan motivasi dalam bertindak sangatlah penting. Niat yang ikhlas dan suci, Alhamdulillah, menjadikan urusan dunia bernilai di akhirat. Sebaliknya, niat buruk dan motif buruk tidak ada nilainya di mata Tuhan. Selain itu, orang yang tidak termotivasi tidak akan menerima rahmat-Nya.

Serangkaian sikap dan nilai yang disebut motif adalah kekuatan yang memotivasi seorang bertindak guna mewujudkan target tertentu. Perilaku dan nilai yang tidak tampak, namun mentransfer energi guna mengambil tindakan. Motivasi karyawan sangat mempengaruhi kesuksesannya. Maka dari itu, motivasi bisa diartikan sebagai keadaan yang menginspirasi seorang untuk mencapai tujuan tertentu, seperti

kemampuan mengarahkan seorang pegawai atau pekerja untuk berusaha semaksimal mungkin mencapai tujuannya secara efektif.

#### 4. Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam

Keterkaitan dengan ajaran Islam terdapat tiga konsep kepuasan kerja yang muncul diantaranya keikhlasan, kesabaran, dan rasa bersyukur. Dari tiga konsep tersebut muncul permasalahan dalam kehidupan sehari-hari, permasalahan tersebut khususnya ada kaitannya dengan kepuasan kerja. Terkadang tidak menjamin jika seseorang bekerja dengan keikhlasan, kesabaran, dan rasa syukur mendapatkan hasil yang maksimal. Namun, dapat memberi nilai tersendiri dari suatu proses ketiga konsep tersebut. Melalui kerja dengan keikhlasan, kesabaran dan rasa bersyukur, memperoleh suatu kepuasan tertentu yang tidak hanya berkaitan dengan hasil *output* saja. Kepuasan ini tidak selalu berhubungan langsung dengan hasil bisnis, sebagaimana dalam firman Allah SWT pada Al-Qur'an surat Ibrahim ayat 7:

وَاذ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ۝٧

*“(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras.”*

Memiliki tubuh yang sempurna harus dimanfaatkan secara maksimal, dan indera kita akan berfungsi maksimal jika kita sadar akan potensi yang dimilikinya. Kesadaran terhadap apa yang kita miliki adalah inti dari rasa bersyukur. Seiring bertambahnya usia, kesehatan harus dimanfaatkan dengan baik, dan kekayaan yang cukup juga harus dimanfaatkan dengan efektif dan efisien. Namun, apabila tidak memiliki hal tersebut maka kita harus tetap bersabar dan berperilaku jujur dengan memperhatikan kemampuan diri, mengerti kondisi diri, dan konsisten tanpa larut pada kesenangan atau kesedihan yang berlebihan. Kita tidak gampang putus asa yang dapat menimbulkan stres atau depresi serta perilaku negatif

yang merugikan diri sendiri dan orang lain. Kesabaran yang kita miliki harus dibarengi dengan kreativitas, ketekunan, dan optimisme, serta tidak mudah terpengaruh oleh keadaan. Dengan kesadaran akan perlunya melestarikan dan memperbaikinya, kita dapat mengambil keputusan dan tindakan yang bijaksana bahkan pada saat kondisi sulit.

##### 5. Beban Kerja Menurut Perspektif Islam

Masing-masing individu mempunyai kapasitas dan batasan yang berbeda. Bila seseorang melakukan terlalu banyak pekerjaan dalam satu waktu yang tersedia, itu disebut sebagai beban kerja (Schultz dan Schultz dalam Hadyanto, 2018). Oleh karena itu, Allah tidak membebani seseorang melebihi kemampuannya. Hal ini tercermin dari Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ  
 أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ  
 لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۚ ٢٨٦

*“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebaikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”*

Islam tidak melarang umatnya untuk berbuat baik. Amal ibadah membawa banyak kemuliaan. Semakin banyak amal kebaikan yang dilakukan, semakin banyak kebaikan yang diterima. Jadi, Allah meminta hamba-Nya guna melaksanakan perbuatan baik. Namun, tidak ada paksaan untuk berbuat baik lebih dari kemampuan hamba.

Rasulullah SAW bersabda,

أَكْلِفُوا مِنَ الْأَعْمَالِ مَا تُطِيقُونَ  
(رواه البخاري)

“Paksa dirimu sampai batas kemampuan”. (HR. Shahih Bukhari)

Hadits tersebut menunjukkan bahwa beramal memerlukan usaha terlebih dahulu, bukan hanya sekedar beramal tanpa usaha. Ketika seseorang memiliki kemampuan untuk beramal, tetapi tidak memiliki keinginan untuk berusaha melakukannya, itulah alasan mereka suka bermalas-malasan. Kita tidak dapat memaksakan lebih dari itu kecuali usaha kita sudah sampai pada batasnya (Kilmah, 2013).

### C. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan, berbagai permasalahan yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya telah dikemukakan, baik terdapat kemiripan maupun tidak dengan penelitian yang akan dilakukan.

**Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Verontino Fernando Giovanni dan Mei Ie (2022) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara pengaruh positif lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan</li> <li>- Secara pengaruh positif kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membahas loyalitas dengan jenis penelitian kuantitatif.</li> <li>- Variabel yang digunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi penelitian yang sebelumnya PT. Mowilex Indonesia penelitian yang akan datang di KAI Daop 5 Purwokerto</li> </ul>
2	Nuraliza dan Seno Andri (2022) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi	Secara signifikan pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membahas loyalitas.</li> <li>- Variabel yang digunakan motivasi kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi penelitian yang sebelumnya di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek penelitian yang akan datang di PT KAI Daop 5</li> </ul>

	<i>Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek”</i>			Purwokerto. - Variabel lain yang digunakan pemberian insentif. - Populasi dan sampel penelitian seluruh karyawan sedangkan peneliti menggunakan <i>purposive sampling</i> melalui metode <i>non probability sampling</i> .
3	Fajar Hidayat Dan Vera Sylvia Saragi Sitio (2022) dalam jurnal yang berjudul “ <i>Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi</i> ”	- Secara pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi.	- Membahas loyalitas dengan jenis penelitian kuantitatif. - Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan analisis linear berganda. - Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja.	- Lokasi penelitian yang sebelumnya di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi penelitian yang akan datang di PT KAI Daop 5 Purwokerto. - Populasi dan sampel penelitian random sampling sedangkan peneliti menggunakan <i>purposive sampling</i> melalui metode <i>non probability sampling</i> . - Variabel lain yang digunakan budaya organisasi
4	Nia Kurniati dan Setyo Riyanto	Secara berpengaruh positif dan	- Membahas loyalitas.	- Lokasi penelitian yang sebelumnya

	(2022) dalam jurnal yang berjudul <i>“Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan”</i>	signifikan lingkungan, motivasi, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.	- Variabel yang digunakan lingkungan kerja dan motivasi.	PT. Mowilex Indonesia penelitian yang akan datang akan di KAI Daop 5 Purwokerto - Populasi dan sampel penelitian menggunakan metode survey sedangkan peneliti menggunakan <i>purposive sampling</i> melalui metode <i>non probability sampling</i> .
5	Septia Wardani dan Inayat Hanum Indriyati (2023) dalam jurnal yang berjudul <i>“Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi”</i>	- Secara berpengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan - Secara berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas kerja karyawan - Secara berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan	- Membahas loyalitas - Variabel yang digunakan beban kerja dan lingkungan kerja - Penelitian kuantitatif.	- Lokasi penelitian yang sebelumnya di CV. Putra Jambu Bantul penelitian yang akan datang di PT KAI Daop 5 Purwokerto. - Variabel lain yang digunakan disiplin kerja. - Metode menggunakan teknik sampling jenuh sedangkan peneliti menggunakan <i>purposive sampling</i> melalui metode <i>non probability sampling</i> .
6	I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) dalam	- Secara pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja	- Membahas loyalitas.	- Lokasi penelitian yang sebelumnya di Inna Bali Heritage Hote

	<p>jurnal yang berjudul “<i>Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan</i>”</p>	<p>dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel.</li> </ul>		<p>penelitian yang akan datang akan di KAI Daop 5 Purwokerto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel lain yang digunakan beban kerja.</li> <li>- Metode menggunakan sensus sampling sedangkan peneliti menggunakan <i>purposive sampling</i> melalui metode <i>non probability sampling</i>.</li> </ul>
7	<p>Bahtiar Kertiyasa dan Sulastri Irbayuni (2022) dalam jurnal yang berjudul “<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya</i>”</p>	<p>Secara berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Mahakam Kencana Intan padi Surabaya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membahas loyalitas dengan jenis penelitian kuantitatif.</li> <li>- Variabel yang digunakan lingkungan kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi penelitian yang sebelumnya di PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya penelitian yang akan datang akan di KAI Daop 5 Purwokerto.</li> <li>- Metode menggunakan sampling jenuh sedangkan peneliti menggunakan <i>purposive sampling</i> melalui metode <i>non probability sampling</i>.</li> </ul>
8	<p>I Putu Satya Swadarma dan I Gusti Salit Ketut Netra (2020) dalam jurnal yang berjudul</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membahas loyalitas dengan jenis penelitian kuantitatif.</li> <li>- Analisis data</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi penelitian yang sebelumnya Rame Café Jimbaran Seafood penelitian yang akan datang akan</li> </ul>

	<i>“Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood”</i>	Rame Café Jimbaran Seafood. - Secara pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Rame Café Jimbaran Seafood.	yang digunakan regresi linear berganda. - Variabel yang digunakan lingkungan kerja dan motivasi kerja.	di KAI Daop 5 Purwokerto.
9	Adam Wildan Azizi dan Pontjo Bambang Mahargiono (2023) dalam jurnal yang berjudul <i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”</i>	Secara pengaruh positif motivasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading.	- Membahas Loyalitas dengan jenis penelitian kuantitatif. - Pengumpulan data menggunakan kuesioner. - Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja.	- Lokasi penelitian yang PT. Enseval Putra Megatrading penelitian yang akan datang akan di KAI Daop 5 Purwokerto.
10	Yulia Oktavia (2022) dalam jurnal yang berjudul <i>“Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana”</i>	- Secara tidak terdapat pengaruh secara parsial hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan - Secara berpengaruh signifikan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. - Secara berpengaruh secara simultan	- Membahas loyalitas dengan jenis penelitian kuantitatif. - Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja.	- Lokasi penelitian yang PT Ananta Swasta Dana penelitian yang akan datang akan di KAI Daop 5 Purwokerto. - Variabel lain yang digunakan hubungan kerja dan pengembangan karir.

		hubungan kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Ananta Swasta Dana.		
11	Putra Geovani Koroh, Didik Subiyanto, dan Epsilandri Septyarini (2023) dalam jurnal yang berjudul <i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara berpengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan Dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.</li> <li>- Secara berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membahas loyalitas dengan jenis penelitian kuantitatif.</li> <li>- Analisis data yang digunakan regresi linier berganda.</li> <li>- Variabel yang digunakan motivasi kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi penelitian yang CV. Logam Jaya Abadi penelitian yang akan datang akan di KAI Daop 5 Purwokerto.</li> <li>- Variabel lain yang digunakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.</li> </ul>
12	Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi (2019) dalam jurnal yang berjudul <i>“Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara memiliki pengaruh Kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.</li> <li>- Secara tidak memiliki pengaruh Kepuasan Kerja terhadap loyalitas karyawan.</li> <li>- Secara memiliki pengaruh Motivasi terhadap loyalitas karyawan.</li> <li>- Secara simultan memiliki pengaruh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membahas Loyalitas dengan jenis penelitian kuantitatif.</li> <li>- Analisis data yang digunakan regresi linear berganda.</li> <li>- Variabel yang digunakan kepuasan kerja dan motivasi kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi penelitian yang PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV penelitian yang akan datang di KAI Daop 5 Purwokerto.</li> <li>- Variabel lain yang digunakan gaya kepemimpinan.</li> </ul>

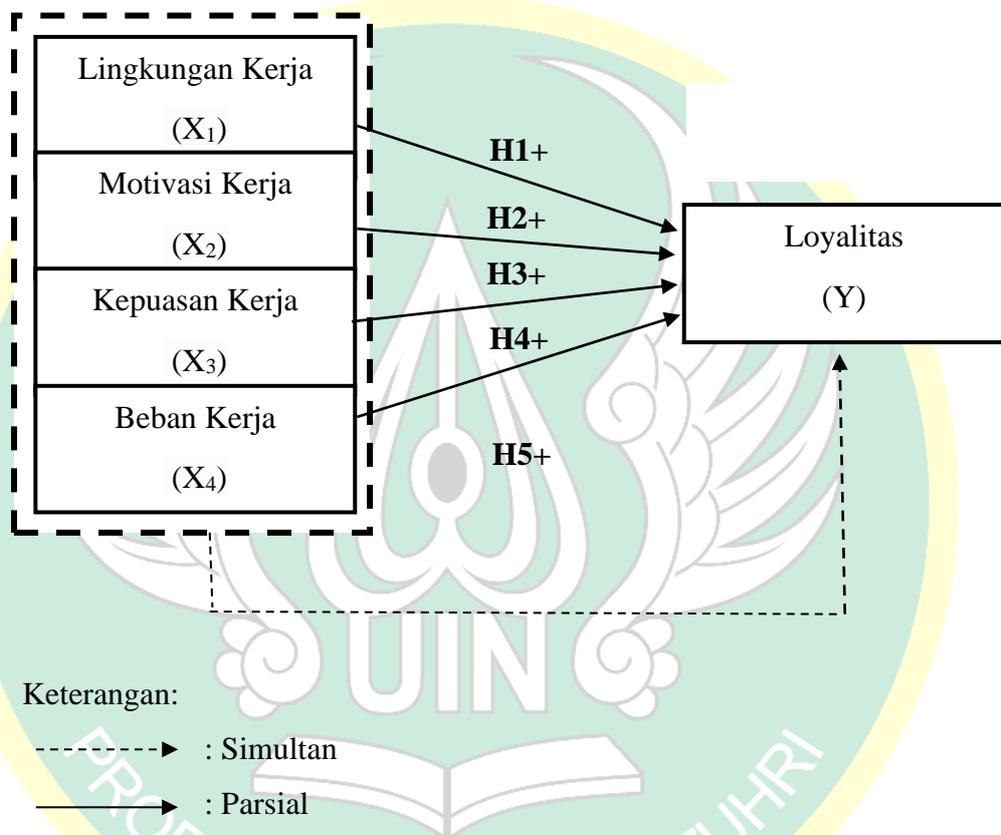
		Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.		
--	--	--	--	--



#### D. Kerangka Konseptual

Guna mempermudah dalam memahami penelitian, penulis menggambarkan kerangka konseptual. Bagan Kerangka Konseptual Pengaruh Faktor X terhadap Faktor Y.

**Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual Pengaruh Faktor X terhadap Faktor Y**



#### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang memberikan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban empiris. Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan sementara yang memerlukan percobaan untuk membuktikan kebenarannya dari hipotesis penelitian yang telah dibuat (Hamzah & Susanti, 2020: 45). Berdasarkan teori serta merujuk pada penelitian sebelumnya, maka kesimpulan sementara atau hipotesis untuk dibuktikan kenyataannya, mengidentifikasi apabila:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian dari Yulia Oktavia (2022) adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut dapat ditarik hipotesis berikut:

**Ha : Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.**

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian dari Putra Geovani Koroh, Didik Subiyanto, dan Epsilandri Septyarini (2023) adalah pengaruh motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian Nurhaliza dan Seno Andri (2022) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut dapat ditarik hipotesis berikut:

**Ha : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.**

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian dari Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi (2019) adalah Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV. Sedangkan hasil penelitian Verontino Fernando Giovanni dan Mei Ie (2022) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut dapat ditarik hipotesis berikut:

**Ha : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.**

#### 4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian Nia Kurniati dan Setyo Riyanto (2022) adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada karyawan di PT. Mowilex Indonesia. Kemudian hasil penelitian Septia Wardani dan Inayat Hanum Indriati (2023) adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pada karyawan bagian produksi di CV. Putra Jambu Bantul. Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut dapat ditarik hipotesis berikut:

**Ha : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.**

#### 5. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas

Hasil penelitian Nia Kurniati dan Setyo Riyanto (2022) adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Mowilex Indonesia. Kemudian hasil penelitian dari I Putu Satya Swadarma dan I Gusti Salit Ketut Netra (2020) adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rame Café Jimbaran Seafood. Kemudian hasil penelitian dari Verontino Fernando Giovanni dan Mei Ie (2022) adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Mowilex Indonesia. Kemudian hasil penelitian Nia Kurniati dan Setyo Riyanto (2022) adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada karyawan di PT. Mowilex Indonesia. Dengan beberapa penelitian tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

**Ha : Lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sehingga data yang diperoleh berisi angka-angka. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap variabel terikat yaitu loyalitas.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT KAI Daop 5 Purwokerto yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman Barat No. 209, Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Kantor PT KAI Daop 5 Purwokerto sendiri merupakan salah satu daerah operasional Kereta Api Indonesia terbesar untuk wilayah Jawa yang terletak di Kota Purwokerto yang mengelola beberapa stasiun besar seperti Stasiun Purwokerto, Stasiun Kroya, dan lainnya. Stasiun ini diakui sebagai yang terbaik di wilayah tersebut, dengan operasional dan pelayanan di Stasiun serta kereta yang

berada di bawah naungan Kantor PT KAI Daop 5 Purwokerto yang sudah baik. Upaya berkelanjutan dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan serta operasionalnya, mencerminkan hasil loyalitas luar biasa dari para karyawan Kantor PT KAI Daop 5 Purwokerto.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2024 sampai bulan April 2024.

## C. Subjek dan Objek Penelitian

### 1. Subjek Penelitian

Menurut KBBI (1989), subjek penelitian yaitu orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembumbutan sebagai sasaran. Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.

### 2. Objek Penelitian

Menurut KBBI (1989), objek penelitian yaitu hal yang menjadi sasaran penelitian. Adapun objek pada penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas pada karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto yang berjumlah 159 orang.

### 2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relevan sama

dan dianggap bisa mewakili dari populasi. Sampel merujuk pada sebagian kecil dari total jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Harusjowono & Arnata, 2020: 72). Proses pengambilan sampel bertujuan untuk menggeneralisasikan ciri-ciri komponen yang mewakili keseluruhan populasi, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, penting bahwa sampel yang diambil bersifat representatif, mampu mencerminkan secara adekuat karakteristik populasi secara keseluruhan.

Kurniawan & Puspitaningtyas (2016) menjelaskan bahwa dalam suatu penelitian, terdapat dua kemungkinan populasi, yaitu populasi finit yang memiliki jumlah individu yang diketahui, dan populasi infinit yang terdiri dari individu dengan jumlah yang tidak tetap atau tak terhingga. Dalam penelitian ini, jumlah populasi diketahui dengan pasti. Oleh karena itu, untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan standar error 5% (Budiwanto, 20017) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

$n$  : ukuran sampel

$N$  : ukuran populasi

$E$  : persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir misalnya 5%

Dengan demikian dapat diketahui jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{159}{1 + 159(0,05)^2}$$

$$n = \frac{159}{1,3975}$$

$$n = 113,77$$

$$n = 114 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel sebesar 114 responden dari populasi 159 karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto. Namun untuk mengatasi hilang, rusak, tidak lengkap dan sebagainya, maka peneliti akan menambah sejumlah 11 kuesioner. Sehingga peneliti akan menyebar sebanyak 125 kuesioner.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019).

Dengan cara ini semua elemen populasi belum tentu memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, karena ada bagian tertentu yang tidak dimasukkan dalam pemilihan untuk mewakili populasi. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria yang meliputi:

- a. Karyawan aktif dan minimal bekerja selama 1 tahun di PT KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto, dengan asumsi menurut Salma (2021) karyawan yang sudah bekerja lama sudah beradaptasi dan mengenal dengan baik lingkungan kerja mereka dengan baik, sehingga mampu untuk mempersepsikan iklim psikologis di tempat kerjanya. Tidak sedang berada diluar kota atau cuti (berada didalam kantor PT KAI pada saat jam kerja).
- b. Karyawan PT KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto yang telah berumur 21 tahun sampai dengan 55 tahun, dengan asumsi dari Suyono dan

Hermawan dalam Sali (2020) pada usia tersebut responden sedang dalam masa usia produktif, dimana tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan.

- c. Tidak sedang berada diluar kota atau cuti (berada didalam kantor PT KAI pada saat jam kerja).
- d. Penelitian ini dibatasi pada responden yang hanya ditujukan untuk karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto di Purwokerto.

## **E. Variabel dan Indikator Penelitian**

### **1. Variabel Penelitian**

#### **a. Variabel Terikat/ Variabel Dependent (Y)**

Menurut Sugiyono (2019), variabel dependent (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel. Jadi, variabel terikat merupakan akibat yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas.

#### **b. Variabel Bebas/ Variabel Independen (X)**

Menurut Sugiyono (2019), variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Jadi, variabel bebas merupakan penyebab yang dapat mempengaruhi perubahan variabel terikatnya. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja (X1)
- 2) Motivasi Kerja (X2)
- 3) Kepuasan Kerja (X3)
- 4) Beban Kerja (X4)

## 2. Indikator Penelitian

Tabel dibawah ini menjelaskan mengenai indikator yang digunakan pada setiap variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, antara lain:

**Tabel 3.1 Variabel, Dimensi dan Indikator dalam Penelitian**

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Menurut Saydam (dalam Sutanto dan Perdana, 2016) dikutip dari Hendry Wilianto (2019)  Loyalitas (Y)	Kepatuhan	1. Mematuhi peraturan perusahaan. 2. Disiplin saat bekerja.
	Tanggungjawab	1. Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu.
	Dedikasi	1. Alasan saya bertahan pada perusahaan ini karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan. 2. Mengambil peran aktif untuk terlibat dalam proses pekerjaan.
	Integritas	1. Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan. 2. Saya merasakan bahwa pekerjaan yang saya lakukan adalah amanah kepada tuhan.
Menurut Arinani et al, (2020)  Lingkungan Kerja (X1)	Suasana kerja	1. Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada. 2. Penerangan dan siklus udara dalam ruangan kerja sudah baik.
	Hubungan dengan Rekan Kerja	1. Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. 2. Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.
	Tersedianya fasilitas kerja	1. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya. 2. Saya dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal.

	Keamanan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Satuan keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.</li> <li>2. Perusahaan memberikan jaminan keselamatan/ kesehatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas.</li> </ol>
Menurut George dan Jones (2005)  Motivasi Kerja (X2)	Arah perilaku ( <i>Direction of behavior</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>2. Saya berusaha berperilaku baik pada saat bekerja.</li> </ol>
	Tingkat usaha ( <i>Level of effort</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berkonsentrasi dan serius dalam bekerja.</li> <li>2. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.</li> </ol>
	Tingkat kegigihan ( <i>Level of persistence</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa ingin mengembangkan skill saya agar bisa memajukan perusahaan.</li> <li>2. Saya bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal pekerjaan maupun jam kerja telah usai.</li> </ol>
Menurut Robbins dan Judge (2017)  Kepuasan Kerja (X3)	Pekerjaan itu sendiri ( <i>Work it self</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keinginan/kemauan saya.</li> <li>2. Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya.</li> </ol>
	Pengawasan ( <i>Supervision</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk memperbaiki kesalahan yang saya buat dalam bekerja.</li> <li>2. Supervisor telah memberikan dukungan yang membuat saya bersemangat dan nyaman dalam bekerja.</li> </ol>
	Rekan kerja ( <i>Workers</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya komunikasi yang baik antara rekan kerja.</li> <li>2. Rekan kerja di perusahaan saya menyenangkan.</li> </ol>
	Promosi ( <i>Promotion</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan memiliki promosi kerja dan jenjang karir yang jelas.</li> <li>2. Kesempatan untuk promosi di tempat kerja dilakukan secara objektif.</li> </ol>

	Gaji/upah ( <i>Pay</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.</li> <li>2. Gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari hari.</li> </ol>
Menurut Hart dan Staveland (Angwen, 2017)  Beban Kerja (X4)	Permintaan fisik ( <i>Physical demand</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu menangani tugas fisik yang diminta oleh pekerjaan saya.</li> <li>2. Saya senang melakukan tugas fisik yang diberikan kepada saya.</li> </ol>
	Upaya ( <i>Effort</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya dengan cukup mudah tanpa perlu mengeluarkan usaha yang berlebihan.</li> <li>2. Upaya yang saya berikan di tempat kerja sebanding dengan hasil yang saya dapatkan.</li> </ol>
	Permintaan mental ( <i>Mental demand</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan saya menantang secara intelektual dan memotivasi saya untuk terus belajar.</li> <li>2. Tugas-tugas yang diberikan kepada saya memerlukan pemikiran yang kreatif.</li> </ol>
	Permintaan sementara ( <i>Temporal demand</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu yang tersedia untuk saya menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja cukup fleksibel.</li> <li>2. Adanya batas waktu dalam tugas-tugas saya membuat saya lebih produktif.</li> </ol>
	Tingkat frustrasi ( <i>Frustration level</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memiliki strategi yang efektif untuk mengatasi rasa frustrasi yang mungkin timbul selama bekerja.</li> <li>2. Sebagai karyawan saya dapat menciptakan rasa aman terhadap diri saya sendiri.</li> </ol>
	Kinerja ( <i>Performance</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja saya di tempat kerja meningkat seiring waktu.</li> <li>2. Saya dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan saya.</li> </ol>

## **F. Pengumpulan Data Penelitian**

### **1. Sumber Penelitian**

#### **a. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2019), data primer merupakan data yang disatukan dan dikumpulkan sendiri oleh si peneliti secara langsung dari sumber pertama dan utamanya. Data primer yang digunakan oleh peneliti pada penelitian kali ini didapatkan melalui observasi pendahuluan dengan wawancara staf karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto yaitu Bapak Wawan Setiawan, serta hasil penyebaran kuesioner kemudian pengisian kuesioner/angket secara langsung atau manual oleh Karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.

#### **b. Data Sekunder**

Sugiyono juga berpendapat bahwa data sekunder merupakan bentuk data dengan dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang biasa digunakan oleh sebuah instansi. Data sekunder pada penelitian ini yakni data yang didapatkan melalui pencarian pada berbagai kepustakaan seperti buku, jurnal, ensiklopedia atau bahan acuan lainnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas. Data yang diperoleh dari PT KAI Daop 5 Purwokerto yaitu antara lain: data jumlah karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto dan struktur organisasi PT KAI Daop 5 Purwokerto.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Metode Kuesioner/ Angket**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengolahan data yang dilakukan dengan cara memberikan kesepakatan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Kuesioner diberikan langsung kepada karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala record digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang skala 5. Skala tersebut disusun sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Skala Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
<b>Simbol</b>	STS	TS	N	S	SS
<b>Skor</b>	1	2	3	4	5

b. Metode Wawancara

Sugiyono (2019) metode wawancara adalah dialog yang digunakan pewawancara untuk memperoleh informasi dari orang yang diwawancarai. Metode ini mendukung atau melengkapi metode dokumentasi dan metode kuesioner/ angket. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Metode wawancara ini dilakukan kepada karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto.

c. Metode Observasi

Metode observasi adalah salah satu cara mengumpulkan data yang diamati secara langsung berdasarkan keadaan subjek yang diteliti. Observasi bertujuan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan perilaku manusia, fenomena alam lainnya. Metode ini digunakan untuk meneliti responden yang tidak terlalu besar atau lebih spesifik (Hamzah & Susanti, 2020: 84). Observasi ini dilakukan agar dapat melihat, mengamati, serta memahami secara langsung

terkait bagaimana proses keputusan berkunjung yang dilakukan oleh wisatawan Menara Teratai Purwokerto.

d. Metode Dokumentasi

Sugiyono (2019), maksud dari teknik dokumentasi yaitu mencari informasi mengenai hal-hal atau data berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, buku tahunan, majalah, prasasti, notulen rapat, map, agenda dan lain-lain. Metode dokumentasi ini digunakan untuk menjangkau data berupa memperoleh data-data berupa catatan dan dokumen lain yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian. Dalam metode ini peneliti menggunakan data karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.

e. Metode Telusur Pustaka

Bungin (2005) berpendapat bahwa, metode penelusuran data secara daring adalah tata cara atau proses melakukan pencarian informasi melalui media online seperti internet dan literatur berupa jurnal-jurnal ilmiah. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi atau data secara online dengan cepat, mudah, dan efisien.

**G. Analisis Data**

Metode analisis data adalah langkah dimana peneliti akan memperoleh jawaban dari permasalahan penelitian. Kemudian berikut Langkah-langkah untuk analisis data yang akan dilakukan dalam proses penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis gambaran atau deskripsi pada suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum serta minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2018). Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) menjelaskan bahwa uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner tersebut. Dalam pengujian validitas ini menggunakan ketentuan jika signifikansi dari  $r$  hitung dan  $r$  hasil  $> r$  tabel maka item dari variabel dapat disimpulkan valid dan jika  $r$  hitung dan  $r$  hasil  $< r$  tabel maka item variabel dapat disimpulkan tidak valid.

Dalam penentuan layak atau tidaknya dari suatu item yang akan digunakan, maka biasanya dilakukan pengujian signifikansi dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  merupakan jumlah sampel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan positif maka pertanyaan valid.

Dengan demikian apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel dengan taraf signifikansi 5% maka butir pernyataan tersebut valid. Serta sebaliknya, apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel dengan taraf signifikansi 5% maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut penjelasan dari (Ghozali, 2018) bahwa uji reliabilitas adalah suatu uji atau alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel maupun konstruk. Dalam uji reliabilitas jika suatu kuesioner ingin dikatakan reliabel maka jawaban terhadap pernyataan harus konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan cara *onshore* dan diuji menggunakan uji *statistic Cronbach Alpha* Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,70$ . Sedangkan jika *Cronbach Alpha*  $< 0,70$  maka tidak dikatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Setelah mengetahui data dari tanggapan para karyawan dan data akan dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolerasi dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui distribusi data yang ada dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam uji normalitas dapat dilakukan dengan 3 cara yaitu menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik pada grafik menyebar disekitar garis diagonal dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka berdistribusi tidak normal. P-Plot pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Dalam pengujian ini menggunakan uji *statistic nonparametric Kolmogorov-Smirnov*. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan  $\geq 0.05$  maka data residual terdistribusi normal. Namun jika hasilnya menunjukkan signifikan  $\leq 0.05$  maka data residual berdistribusi tidak normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam uji multikolinearitas jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (*variance inflation factor*) tinggi dikarenakan nilai  $VIF = 1/\text{tolerance}$  dipakai Untuk menunjukkan telah adanya multikolinearitas yaitu ketika nilai tolerance  $< 0.10$  dan sebaliknya jika tidak terjadi gejala multikolinearitas nilai tolerance  $> 0.10$ .

Sedangkan jika nilai VIF  $< 10$  maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika nilai VIF  $> 10$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan jika hasil berbeda disebut Heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui respon variabel independen dengan nilai absolut unstandardized residual regresi sebagai variabel dependent. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode uji *Glejser* yaitu dengan menguji tingkat signifikansi. Hal ini dapat terlihat dari probabilitas signifikansinya, apabila tingkat kepercayaan 95%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam kriteria uji *Glejser* jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

4. Uji Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan model analisis regresi berganda. Model analisis berganda digunakan untuk mengetahui kebenaran pengaruh dan variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama atau secara parsial (Ghozali, 2018), persamaan dari model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Loyalitas

X4 : Beban Kerja

X1	: Lingkungan Kerja	$\alpha$	: Konstanta
X2	: Motivasi Kerja	$\beta_{1,2,3,4}$	: Koefisien Regresi
X3	: Kepuasan Kerja	$\varepsilon$	: Error

b. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji koefisien determinan ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan berbagai varian variabel dependen. Nilai pada koefisien determinan dikatakan baik jika diantara 0,5 karena nilai  $R^2$  berada di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  kecil menandakan kemampuan dari variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Kriteria koefisien determinan adalah jika koefisien determinan mendekati nol (0) maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah. Sedangkan jika koefisien determinasi mendekati satu (1) maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat. Secara umum jika koefisien determinan untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar diantara pengamatan masing-masing, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) maka biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang cukup tinggi (Ghozali, 2018).

Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R* negatif, maka nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dianggap bernilai nol. Sedangkan secara sistematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka *adjusted R<sup>2</sup>* =  $R^2 = 1$ . Kemudian jika nilai  $R^2 = 0$ , maka *adjusted R<sup>2</sup>* =  $(1-k) / (n-k)$ . Apabila nilai  $k > 1$ , maka *adjusted R<sup>2</sup>* bernilai negatif.

c. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu terhadap variasi variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas

signifikan  $t$  masing-masing variabel yang terdapat pada  $t$  output hasil regresi menggunakan SPSS. Sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan uji  $t < 0,05$  maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  atau  $t$  hitung  $\geq t$  tabel maka hipotesisnya diterima. Yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
- 2) Jika nilai signifikansi  $t \geq 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel maka hipotesisnya ditolak. Yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

#### d. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2019), uji pengaruh simultan (F test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel bebas mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2018). Nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel bebas secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel terikat atau dapat diartikan sebagai berikut (Ghozali, 2018):

- 1) Jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$  atau  $f$  hitung  $\geq f$  tabel maka hipotesisnya diterima. Artinya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas.
  - 2) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  atau  $f$  hitung  $< f$  tabel maka hipotesisnya ditolak. Artinya variabel variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas.
- Adapun kriteria signifikansi sebagai berikut:

- 1) F hasil perhitungan dibandingkan dengan F tabel.

- 2) Dengan derajat kebebasan (dk) pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1).
- 3) Taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5%.

Kriteria tersebut digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto.



## BAB IV

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum PT KAI DAOP 5 Purwokerto

##### 1. Sejarah PT KAI Daop 5 Purwokerto

PT KAI Daop 5 Purwokerto ialah kepanjangan dari Perseroan Terbatas Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 5 Purwokerto. Suatu perusahaan yang mengorganisasikan layanan transportasi kereta api dibawah naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Wilayah operasionalnya mencakup Pulau Jawa dengan kantor pusatnya berlokasi di Jalan Jendral Sudirman Barat No. 209, Dusun Brubahan, Desa Purwanegara, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah, Kode Pos 53141. PT KAI Daop 5 Purwokerto fokus pada penyediaan jasa transportasi dengan berbagai visi dan misi yang berkontribusi terhadap pembangunan nasional Indonesia. PT KAI juga merupakan *holding company* (perusahaan induk) dengan beberapa anak perusahaan antara lain KAI Commuter, KAI Wisata, KAI Properti, KAI Bandara, dan KAI Services.

Di Indonesia pertama kali kereta api hadir oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda Mr. L.A.J. Baron Sloet van den Beele dengan pembangunan yang dimulai dari jalur kereta api di desa Kemijen pada tanggal 17 Juni 1864. Kemudian, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada bulan Maret akhir 2007 menyetujui revisi UU No. 13 Tahun 1992 menjadi UU No. 23 Tahun 2007, yang menegaskan bahwa investor swasta maupun pemerintah daerah diberi kesempatan untuk mengelola jasa angkutan kereta api di Indonesia. Sejak awal berdirinya hingga tahun 2010, perkeretaapian Indonesia banyak mengalami perubahan status, yang saat ini sering diketahui dengan PT Kereta Api Indonesia (Persero), dulunya bernama Dinas Perkeretaapian (DKA).

*Executive Vice President* (EVP) seorang yang memimpin di PT KAI Daop 5 Purwokerto langsung melaporkan pada Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero). Beberapa stasiun besar yang di Daop 5 Purwokerto dioperasikannya antara lain Stasiun Purwokerto, Stasiun Kroya, Stasiun Cilacap, Stasiun Karanganyar, dan Stasiun Kutoarjo. Gudang kereta api terletak di Stasiun Purwokerto, sedangkan fasilitas penyimpanan, persiapan, pemeriksaan, pemeliharaan, dan perbaikan ringan lokomotif terletak tidak jauh dari Stasiun Purwokerto, sehingga memastikan lokomotif siap menjalankan tugasnya menarik rangkaian kereta api.

## 2. Visi dan Misi

PT Kereta Api Indonesia Daop 5 Purwokerto memiliki visi dan misi perusahaan sebagai berikut:

### a. Visi

Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia.

### b. Misi

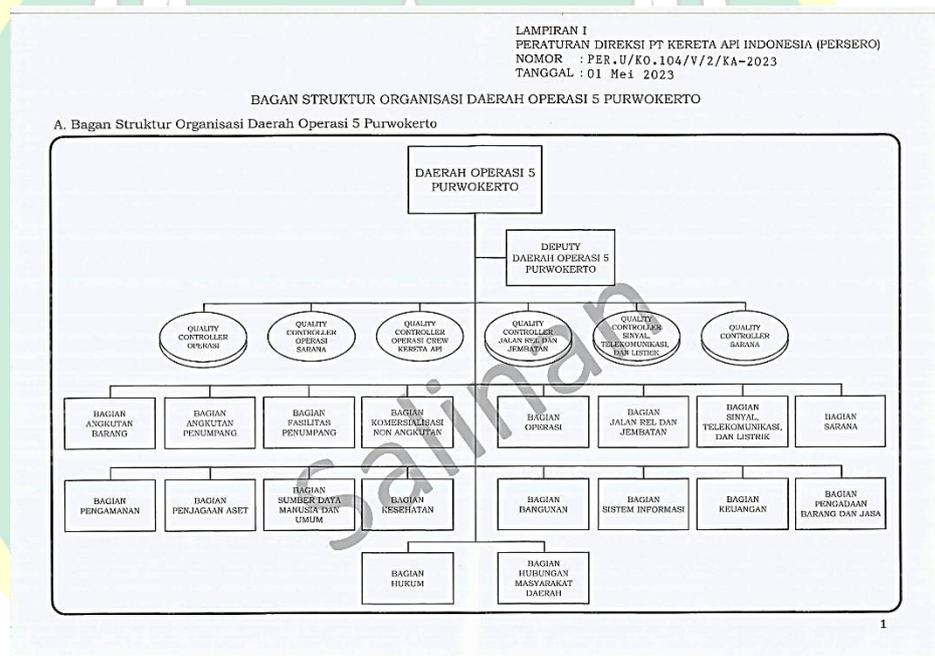
- 1) Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- 2) Untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi.
- 3) Untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi.

## 3. Struktur Organisasi PT KAI Daop 5 Purwokerto

Struktur organisasi PT. KAI daop 5 Purwokerto selengkapnya disajikan pada gambar berikut ini: Struktur organisasi pengurus perusahaan dibuat sesuai dengan tugas dan fungsi yang diserahkan pada

setiap jabatan. Melalui struktur ini, tanggung jawab dan wewenang setiap anggota dapat dipisahkan dengan jelas. Ini memungkinkan pengelolaan yang efisien dan efektif dari berbagai aspek bisnis, serta memungkinkan koordinasi yang baik antara berbagai departemen dan tingkatan manajemen. Dengan demikian, struktur organisasi menjadi landasan yang penting dalam menjalankan operasi perusahaan dengan lancar dan efisien. Adapun struktur organisasi PT KAI Daop 5 Purwokerto selengkapnya disajikan pada gambar berikut ini:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor PT KAI Daop 5 Purwokerto**



Sumber: Staf SDM PT KAI Daop 5 Purwokerto

#### 4. Lokasi PT KAI Daop 5 Purwokerto

**Gambar 4.2 PT KAI Daop 5 Purwokerto**



*Sumber: Dokumentasi PT KAI Daop 5 Purwokerto*

#### 5. Logo PT Kereta Api Indonesia

**Gambar 4.3 Logo PT Kereta Api Indonesia**



*Sumber: Dokumentasi PT KAI Daop 5 Purwokerto*

Makna logo PT Kereta Api Indonesia

##### a. Bentuk

Terinspirasi dari bentuk rel kereta api yang digambarkan dengan garis-garis penghubung ke atas pada huruf A, KAI diharapkan terus melangkah maju dan menjadi solusi terbaik dalam ekosistem transportasi yang terintegrasi, terpercaya, dan sinergi, dengan tujuan akhir menghubungkan Indonesia dari Sabang hingga Merauke.

Dalam desain ini digunakan font miring “*typeface italic*” yang dinamis dengan modifikasi huruf A yang mencerminkan kepribadian KAI yang progresif, berpikir terbuka, dan terpercaya. Grafis yang

tegas dan ramah dengan perbedaan warna pada huruf diharapkan dapat menciptakan kesan harmonis dan kompeten dalam hubungan KAI dengan seluruh pemangku kepentingan.

b. Warna

Kombinasi warna biru tua melambangkan stabilitas, profesionalisme, dapat dipercaya dan percaya diri. Dikombinasikan dengan aksen oranye, melambangkan antusiasme, kreativitas, tekad, kesuksesan, dan kebahagiaan. Oleh karena itu, desain akan mencerminkan citra yang solid, terpercaya, dan profesional, sambil menunjukkan semangat, inovasi, dan kegembiraan dalam upaya menuju kesuksesan.

**B. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden terlihat dari data responden yang dimaksudkan guna menyampaikan imbuhan informasi terhadap temuan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto dengan jumlah sampel sebanyak 114 responden. Di bawah ini gambaran umum responden staf PT KAI Daop 5 Purwokerto dengan uraian seperti jenis kelamin, umur, status pernikahan, pendidikan terakhir, masa kerja, dan bidang atau unit.

Gambaran umum mengenai responden dalam penelitian ini hendaknya diberikan agar dapat menggambarkan keadaan responden sehingga memudahkan pembaca mengetahui karakteristik sampel yang diperoleh. Pada penelitian ini gambaran umum yang digunakan meliputi jenis kelamin, umur, status pernikahan, pendidikan terakhir, masa kerja, dan bidang atau unit.

Berdasarkan uraian responden dapat diambil kesimpulan sebagai antara lain:

## 1. Jenis Kelamin

Pada tabel 4.1 dapat disajikan uraian jenis kelamin responden pada deskripsi karakteristik berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	88	77,2
2.	Perempuan	26	22,8
	<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat mayoritas karyawan ialah 77,2% laki-laki dengan jumlah 88 karyawan. Sedangkan 22,8% perempuan dengan jumlah 26 karyawan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan tenaga kerja laki-laki lebih banyak dibutuhkan di PT KAI Daop 5 Purwokerto karena pekerjaannya lebih banyak dilakukan di lapangan dan memerlukan tenaga atau kebugaran jasmani yang lebih kuat.

## 2. Umur

Pada tabel 4.2 dapat disajikan uraian umur responden pada deskripsi karakteristik berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden**

No.	Umur	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	21 - 30 tahun	27	23,7
2.	31 - 40 tahun	47	41,2
3.	41 - 50 tahun	31	27,2
4.	51 - 55 tahun	9	7,9
	<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2, perhitungan data responden berdasarkan umur dapat dilihat pada kelompok umur 21-30 tahun sebanyak 27 orang (23,7%), kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 47 orang (41,2%), dan kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 31 orang (27,2%), dan kelompok umur 51-55 tahun sebanyak 9 orang (7,9%). Hal ini dikarenakan

karyawan yang berusia antara 31-40 tahun mempunyai kemampuan dan pengalaman yang lebih besar di bidangnya.

### 3. Status Pernikahan

Uraian mengenai deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pernikahan responden dapat disajikan pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status  
Pernikahan**

No.	Status Pernikahan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Belum Menikah	12	10,5
2.	Menikah	102	89,5
	<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat data yang diperoleh di PT KAI Daop 5 Purwokerto hampir seluruhnya sudah menikah yaitu sebanyak 102 orang atau 89,5%. Sedangkan yang belum menikah sebanyak 12 orang atau 10,5%. Hal ini wajar karena terlihat dari rata-rata tingkat usia mereka di atas 31 tahun.

### 4. Pendidikan Terakhir

Uraian mengenai deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat disajikan pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan  
Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	89	78,1
2.	Diploma III (D3)	9	7,9
3.	Diploma IV (D4)	0	0
4.	Strata 1 (S1)	16	14,0
5.	Strata 2 (S2)	0	0
	<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat data yang diperoleh di PT KAI Daop 5 Purwokerto, karyawan mempunyai pendidikan akhir SMA yaitu sebanyak 89 orang atau 78,1%, Diploma (D3) sebanyak 9 orang atau 7,9%, Gelar Sarjana (S1) Sampai dengan 16 orang atau 14,0%. Artinya, sebagian besar karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto merupakan lulusan SMA/SMK untuk ditempatkan pada departemen yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

#### 5. Masa Kerja

Uraian mengenai deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	1 - 10 tahun	45	39,5
2.	11 - 20 tahun	47	41,2
3.	21 - 30 tahun	21	18,4
4.	> 30 tahun	1	0,9
	<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5 perhitungan data responden menurut masa kerja terlihat bahwa masa kerja 1-10 tahun berjumlah 45 orang (39,5%), masa kerja 11-20 tahun 47 orang (41,2%), dan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 21 orang (18,4%) dan masa kerja > 30 tahun sebanyak 1 orang (0,9%). Hal ini dapat dijelaskan bahwa masa kerja yang mendominasi responden yaitu masa kerja 11-20 tahun membuktikan bahwa karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto mempunyai loyalitas yang besar terhadap perusahaan. Artinya perusahaan mampu memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik kepada karyawannya agar karyawan loyal terhadap perusahaan.

## 6. Bidang/ Unit

Uraian mengenai deskripsi karakteristik responden berdasarkan bidang/unit responden dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan**

No.	Bidang/ Unit	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Angkutan Barang	5	4,4
2.	Angkutan Penumpang	6	5,3
3.	Bangunan	7	6,1
4.	Fasilitas Penumpang	3	2,6
5.	Hukum	2	1,8
6.	HUMASDA	2	1,8
7.	Jalan Rel dan Jembatan/JJ	6	5,3
8.	Kesehatan	5	4,4
9.	Keuangan	16	14,0
10.	Komersialisasi Non Angkutan/KNA	11	9,6
11.	Operasi	7	6,1
12.	Pengadaan Barang dan Jasa/PBJ	6	5,3
13.	Pengamanan/KAMTIB	5	4,4
14.	Penjagaan Aset	6	5,3
15.	Sarana	7	6,1
16.	SDM	8	7,0
17.	SINTELIS	5	4,4
18.	Sistem Informasi/IT	7	6,1
	<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 perhitungan data responden menurut bidang atau unitnya terlihat pada unit angkutan barang berjumlah 5 orang (4,4%), unit angkutan penumpang berjumlah 6 orang (5,3%), unit bangunan berjumlah 7 orang (6,1%), unit fasilitas penumpang 3 orang (2,6%), unit hukum berjumlah 2 orang (1,8%), unit humasda berjumlah 2 orang (1,8%), unit jembatan rel dan jalan berjumlah 6 orang (5,3%), unit kesehatan berjumlah 5 orang (4,4%), unit keuangan berjumlah 16 orang (14,0%), unit KNA berjumlah 11 orang (9,6%), unit operasi berjumlah 7 orang (6,1%), unit PJB berjumlah 6 orang (5,3%), unit pengamanan berjumlah 5 orang (4,4%), unit penjagaan aset berjumlah 6

orang (5,3%), unit sarana berjumlah 7 orang (6,1%), unit SDM berjumlah 8 orang (7,0%), unit sintelis berjumlah 5 orang (4,4%), unit sistem informasi berjumlah 7 orang (6,1%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa unit keuangan memiliki pengaruh besar di PT KAI Daop 5 Purwokerto, dan hal ini membuktikan bahwa unit keuangan dapat memastikan operasional perusahaan berjalan dengan baik dan mendukung komitmen organisasi.

### C. Analisis Data Penelitian

#### 1. Uji Statistik Deskriptif

Dalam analisis deskriptif peneliti mengevaluasi tingkat penilaian responden pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas. Pada analisis ini data yang diamati mulai dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, dan minimum ini memberikan suatu gambaran atau uraian dari hasil analisis. Peneliti memakai skala likert dengan nilai tertinggi 5 (SS) yang menunjukkan kesetujuan responden dan nilai minimal 1 (STS) yang menunjukkan ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang tersedia.

Tabel hasil masing-masing pernyataan dari setiap variabel penelitian pada statistik deskriptif dapat dilihat berikut ini:

##### a. Lingkungan Kerja (X1)

Pada tabel 4.7 disajikan uraian masing-masing pernyataan responden terhadap variabel lingkungan kerja pada analisis deskripsi berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket
1.	Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada.	2,00	5,00	4,13	0,603	Setuju

2.	Penerangan dan siklus udara dalam ruangan kerja sudah baik.	2,00	5,00	4,04	0,721	Setuju
3.	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	2,00	5,00	4,06	0,669	Setuju
4.	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.	2,00	5,00	4,03	0,671	Setuju
5.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya.	2,00	5,00	4,07	0,725	Setuju
6.	Saya dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal.	2,00	5,00	4,02	0,595	Setuju
7.	Satuan keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	2,00	5,00	4,09	0,659	Setuju
8.	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan/ kesehatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas.	2,00	5,00	4,07	0,606	Setuju
	<b>Rata-Rata</b>	<b>2,50</b>	<b>5,00</b>	<b>4,0636</b>	<b>0,42601</b>	<b>Setuju</b>

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 4

Hasil perhitungan data analisis deskriptif pada responden variabel lingkungan kerja berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat pernyataan nomor 1 memiliki nilai mean tertinggi pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,13. Hal ini menandakan bahwa suasana kerja pada Kantor PT KAI Daop 5 Purwokerto nyaman dengan kondisi kebersihan yang baik. Sedangkan pada pernyataan nomor 6 memiliki nilai mean terendah

sebesar 4,02 yang menunjukkan bahwa perangkat kerja PT KAI Daop 5 Purwokerto digunakan secara optimal.

Dari keseluruhan jawaban responden dapat dilihat nilai mean pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 4,0636 dengan standar deviasi sebesar 0,42601, maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut melebihi nilai skor yang disepakati pada skala likert dari 1 sampai 5. Maksudnya bahwa, masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja mayoritas responden memberikan jawaban positif atau persetujuan maka dapat dikatakan baik. Selain itu, karena nilai mean lebih tinggi dari nilai standar deviasi, hal ini menyatakan bahwa jawaban responden cenderung homogen atau seragam dalam persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Artinya, persepsi mereka terhadap lingkungan kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto konsisten dan tidak terlalu bervariasi.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto dianggap nyaman dan bersih oleh karyawan, serta perangkat kerja digunakan secara optimal, yang semuanya berkontribusi pada penilaian positif terhadap variabel lingkungan kerja.

b. Motivasi Kerja (X2)

Pada tabel 4.8 disajikan uraian masing-masing pernyataan responden terhadap variabel motivasi kerja pada analisis deskripsi berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket
1.	Memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan.	3,00	5,00	4,21	0,540	Setuju
2.	Saya berusaha berperilaku baik pada saat bekerja.	2,00	5,00	4,07	0,675	Setuju
3.	Saya berkonsentrasi dan serius dalam bekerja.	2,00	5,00	4,04	0,797	Setuju

4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	2,00	5,00	4,11	0,745	Setuju
5.	Merasa ingin mengembangkan skill saya agar bisa memajukan perusahaan.	2,00	5,00	4,03	0,671	Setuju
6.	Saya bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal pekerjaan maupun jam kerja telah usai.	2,00	5,00	4,02	0,638	Setuju
	<b>Rata-Rata</b>	2,67	5,00	4,0775	0,51534	Setuju

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 4

Hasil perhitungan data analisis deskriptif pada responden variabel lingkungan kerja berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat pernyataan nomor 1 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,21. Hal ini menandakan bahwa para karyawan pada PT KAI Daop 5 Purwokerto mempunyai kemauan kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan pada pernyataan nomor 6 memiliki nilai mean terendah sebesar 4,02 yang menunjukkan bahwa karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto ketelitian dalam bekerja.

Dari keseluruhan jawaban responden dapat dilihat nilai mean pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 4,0775 dengan standar deviasi sebesar 0,42601, maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut melebihi nilai skor yang disepakati pada skala likert dari 1 sampai 5. Maksudnya bahwa, masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja mayoritas responden memberikan jawaban positif atau persetujuan maka dapat dikatakan baik. Selain itu, karena nilai mean lebih tinggi dari nilai standar deviasi, hal ini menyatakan bahwa jawaban responden cenderung homogen atau seragam dalam persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Artinya, persepsi mereka terhadap motivasi kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto konsisten dan tidak terlalu bervariasi.

Secara umum karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, memiliki komitmen yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti dalam bekerja.

c. Kepuasan Kerja (X3)

Pada tabel 4.9 disajikan uraian masing-masing pernyataan responden terhadap variabel kepuasan kerja pada analisis deskripsi berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket
1.	Saya puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima dengan keinginan/kemauan saya.	2,00	5,00	4,00	0,515	Setuju
2.	Saya puas dengan kesesuaian tugas pekerjaan saya saat ini dengan keahlian dan pengalaman saya.	2,00	5,00	4,00	0,580	Setuju
3.	Supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk memperbaiki kesalahan yang saya buat dalam bekerja.	2,00	5,00	3,99	0,672	Netral
4.	Supervisor telah memberikan dukungan yang membuat saya bersemangat dan nyaman dalam bekerja.	3,00	5,00	4,03	0,587	Setuju
5.	Adanya komunikasi yang baik antara rekan kerja.	2,00	5,00	3,96	0,696	Netral
6.	Saya puas dengan rekan kerja di kantor saya menyenangkan.	2,00	5,00	4,04	0,571	Setuju
7.	Saya puas perusahaan memiliki promosi kerja dan jenjang karir yang jelas.	2,00	5,00	4,07	0,560	Setuju
8.	Saya puas dengan	2,00	5,00	4,04	0,586	Setuju

	kesempatan untuk promosi di tempat kerja dilakukan secara objektif.					
9.	Gaji yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	2,00	5,00	4,02	0,564	Setuju
10.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari.	2,00	5,00	3,94	0,708	Netral
	<b>Rata-Rata</b>	3.10	5,00	4,0088	0,36738	Setuju

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 4

Hasil perhitungan data analisis deskriptif pada responden variabel lingkungan kerja berdasarkan tabel 4. 9 dapat dilihat pernyataan nomor 7 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,07. Hal ini menandakan bahwa para karyawan pada PT KAI Daop 5 Purwokerto memiliki hubungan yang jelas antara promosi jabatan dan jenjang karir. Sedangkan pada pernyataan nomor 10 memiliki nilai mean terendah sebesar 3,94 yang menunjukkan bahwa karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto merasa netral terhadap kepuasan yang diperoleh dari gaji/ upah yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dari keseluruhan jawaban responden dapat dilihat nilai mean pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 4,0088 dengan standar deviasi sebesar 0,36738, maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut melebihi nilai skor yang disepakati pada skala likert dari 1 sampai 5. Maksudnya bahwa, masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja mayoritas responden memberikan jawaban positif atau persetujuan maka dapat dikatakan baik. Selain itu, karena nilai mean lebih tinggi dari nilai standar deviasi, hal ini menyatakan bahwa jawaban responden cenderung homogen atau seragam dalam persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Artinya, persepsi mereka terhadap

kepuasan kerja pada PT KAI Daop 5 Purwokerto konsisten dan tidak berbeda jauh.

Secara umum karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang baik, adanya hubungan kerja dan jenjang karir yang jelas, meskipun terdapat netralitas kepuasan terhadap gaji/upah yang ditawarkan.

d. Beban Kerja (X4)

Pada tabel 4.10 disajikan uraian masing-masing pernyataan responden terhadap variabel beban kerja pada analisis deskripsi berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Beban Kerja**

No.	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket
1.	Saya mampu menangani tugas fisik yang diminta oleh pekerjaan saya.	3,00	5,00	4.14	0,513	Setuju
2.	Saya senang melakukan tugas fisik yang diberikan kepada saya.	3,00	5,00	4.05	0,530	Setuju
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya dengan cukup mudah tanpa perlu mengeluarkan usaha yang berlebihan.	3,00	5,00	4.06	0,584	Setuju
4.	Upaya yang saya berikan di tempat kerja sebanding dengan hasil yang saya dapatkan.	3,00	5,00	4,15	0,568	Setuju
5.	Pekerjaan saya menantang secara intelektual dan memotivasi saya untuk terus belajar.	2,00	5,00	4,14	0,702	Setuju
6.	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya memerlukan pemikiran yang kreatif.	2,00	5,00	4,09	0,686	Setuju
7.	Waktu yang tersedia	2,00	5,00	4,07	0,620	Setuju

	untuk saya menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja cukup fleksibel.					
8.	Adanya batas waktu dalam tugas-tugas saya membuat saya lebih produktif.	2,00	5,00	4,00	0,610	Setuju
9.	Saya memiliki strategi yang efektif untuk mengatasi rasa frustrasi yang mungkin timbul selama bekerja.	2,00	5,00	4,04	0,637	Setuju
10.	Sebagai karyawan saya dapat menciptakan rasa aman terhadap diri saya sendiri.	2,00	5,00	4,09	0,618	Setuju
11.	Kinerja saya di tempat kerja meningkat seiring waktu.	2,00	5,00	3,99	0,710	Netral
12.	Saya dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan saya.	2,00	5,00	4,04	0,696	Setuju
	<b>Rata-Rata</b>	3,25	5,00	4,0716	0,37643	Setuju

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 4

Hasil perhitungan data analisis deskriptif pada responden variabel beban kerja berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat pernyataan nomor 4 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,15. Hal ini menandakan bahwa para karyawan pada PT KAI Daop 5 Purwokerto Purwokerto setuju bahwa usaha yang dilakukannya sebanding dengan hasil yang diperoleh. Sedangkan pada pernyataan nomor 11 memiliki nilai mean terendah sebesar 3,99 yang menunjukkan bahwa karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto merasa netral terhadap pernyataan bahwa kinerjanya mengalami peningkatan dari waktu ke waktu.

Dari keseluruhan jawaban responden dapat dilihat nilai mean pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 4,0716 dengan standar deviasi sebesar 0,37643, maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut melebihi nilai skor yang disepakati pada skala likert dari 1 sampai 5.

Maknanya bahwa, masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja mayoritas responden memberikan jawaban positif atau persetujuan maka dapat dikatakan baik. Selain itu, karena nilai mean lebih tinggi dari nilai standar deviasi, hal ini menyatakan bahwa jawaban responden cenderung homogen atau seragam dalam persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Artinya persepsi mereka terhadap beban kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto konsisten dan tidak terlalu bervariasi.

Secara umum karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto mempunyai persepsi positif terhadap beban kerja, karena usaha yang dilakukan dianggap sebanding dengan hasil yang diperoleh dan kinerja dianggap stabil dari waktu ke waktu.

e. Loyalitas (Y)

Pada tabel 4.11 disajikan uraian masing-masing pernyataan responden terhadap variabel loyalitas pada analisis deskripsi berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Loyalitas**

No.	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket
1.	Mematuhi peraturan perusahaan.	3,00	5,00	4,27	0,553	Setuju
2.	Disiplin saat bekerja.	2,00	5,00	4,15	0,719	Setuju
3.	Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.	2,00	5,00	4,15	0,655	Setuju
4.	Menyelesaikan tugas tepat waktu.	3,00	5,00	4,17	0,594	Setuju
5.	Alasan saya bertahan pada perusahaan ini karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan.	2,00	5,00	4,15	0,743	Setuju
6.	Mengambil peran aktif untuk terlibat dalam proses pekerjaan.	2,00	5,00	4,12	0,654	Setuju
7.	Saya selalu	3,00	5,00	4,20	0,535	Setuju

	mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan.					
8.	Saya merasakan bahwa pekerjaan yang saya lakukan adalah amanah kepada tuhan.	2,00	5,00	4,18	0,603	Setuju
	<b>Rata-Rata</b>	3,25	5,00	4,1743	0,40823	Setuju

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 4

Hasil perhitungan data analisis deskriptif pada responden variabel loyalitas berdasarkan tabel 4. 11 dapat dilihat pernyataan nomor 1 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,27. Hal ini menandakan bahwa karyawan menyetujui dan bersedia menaati peraturan yang berlaku di PT KAI Daop 5 Purwokerto. Sedangkan pada pernyataan nomor 12 memiliki nilai mean terendah sebesar 4,12 yang menyatakan bahwa karyawan bersedia mengambil peran untuk terlibat dalam proses kerja.

Dari keseluruhan jawaban responden dapat dilihat nilai mean pada variabel loyalitas yaitu sebesar 4,1743 dengan standar deviasi sebesar 0,40823, maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut melebihi nilai skor yang disepakati pada skala likert dari 1 sampai 5. Maksudnya bahwa sebagian besar karyawan memberikan penilaian persetujuan terhadap pernyataan tentang loyalitas yang diberikan, karena rata-rata item pernyataan dalam skala likert mempunyai nilai 4 yang merupakan kategori persetujuan. Selain itu, karena nilai mean lebih tinggi dari nilai standar deviasi, hal ini menyatakan bahwa jawaban responden cenderung homogen atau seragam dalam persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Artinya, persepsi mereka terhadap loyalitas pada PT KAI Daop 5 Purwokerto konsisten dan tidak berbeda jauh.

Secara keseluruhan karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto menunjukkan persepsi positif terhadap loyalitasnya, dengan kesediaan

untuk mematuhi peraturan perusahaan dan keterlibatan aktif dalam proses pekerjaan.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

Dalam proses analisis data, peneliti melakukan uji instrumen data yang terdiri dari dua proses pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas pengukurannya.

### a. Uji Validitas

Guna mengukur suatu kuesioner dapat dikatakan sah atau tidaknya dengan menggunakan uji validitas. Jika suatu pernyataan-pernyataan atau pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan kuesioner yang akan diukur dan dinyatakan valid. Validitas akan menunjukkan apakah pernyataan yang sudah dibuat pada kuesioner itu benar-benar bisa mengukur apa yang hendak diukur (Ghazali, 2018)

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan validitas korelasi  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan derajat kebebasan derajat kebebasan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$  dalam hal ini jumlah sampel yang digunakan dan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Penelitian ini mempunyai sampel ( $n$ ) = 114 responden, sehingga besarnya  $df$  dapat dihitung dengan  $df = 114 - 2 = 112$ . Melihat besarnya  $df$  sebesar 112 dengan alpha 0,05 maka diperoleh angka signifikansi sebesar 0,1548 tingkat tes satu arah. Apabila angka  $r$  lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung >  $r$  tabel) dan nilainya positif, maka unsur atau indikator pertanyaan dinyatakan valid (Ghazali, 2018).

Berikut hasil analisis uji validitas pada variabel loyalitas, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,601	0,1548	Valid
	X1.2	0,660		Valid
	X1.3	0,696		Valid
	X1.4	0,748		Valid
	X1.5	0,655		Valid
	X1.6	0,755		Valid
	X1.7	0,492		Valid
	X1.8	0,583		Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,683	0,1548	Valid
	X2.2	0,718		Valid
	X2.3	0,808		Valid
	X2.4	0,785		Valid
	X2.5	0,804		Valid
	X2.6	0,736		Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,528	0,1548	Valid
	X3.2	0,619		Valid
	X3.3	0,631		Valid
	X3.4	0,623		Valid
	X3.5	0,593		Valid
	X3.6	0,610		Valid
	X3.7	0,655		Valid
	X3.8	0,627		Valid
	X3.9	0,682		Valid
	X3.10	0,526		Valid
Beban Kerja	X4.1	0,635	0,1548	Valid
	X4.2	0,614		Valid
	X4.3	0,650		Valid
	X4.4	0,612		Valid
	X4.5	0,595		Valid
	X4.6	0,655		Valid
	X4.7	0,632		Valid
	X4.8	0,623		Valid
	X4.9	0,531		Valid
	X4.10	0,623		Valid
	X4.11	0,598		Valid
	X4.12	0,506		Valid
Loyalitas (Y)	Y1	0,631	0,1548	Valid
	Y2	0,642		Valid
	Y3	0,721		Valid

	Y4	0,737		Valid
	Y5	0,712		Valid
	Y6	0,723		Valid
	Y7	0,526		Valid
	Y8	0,434		Valid

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 5

Berdasarkan data pada tabel 4.12 di atas terlihat nilai  $r$  hitung untuk setiap item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), beban kerja (X4), dan loyalitas (Y) lebih besar dari  $r$  tabel ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$  0,1548). Dengan demikian, hasil pengujian secara keseluruhan menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk setiap variabel yang dinyatakan adalah valid dan dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui reliabilitas kuesioner yang digunakan sebagai indikator variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil sepanjang waktu. Menurut Ghazali (2018), kuesioner penelitian ini dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha*  $>$  0,70. Berdasarkan hasil penelitian yang diolah, maka koefisien reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,802	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,849	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,808	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X4)	0,839	0,70	Reliabel
Loyalitas (Y)	0,796	0,70	Reliabel

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* seluruh variabel menunjukkan koefisien reliabilitas lebih besar dari

0,70 (*Cronbach's alpha* > 0,70). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seluruh data dalam kuesioner dapat diandalkan dan dapat ditindaklanjuti untuk menguji hipotesis.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Dalam proses pengujian asumsi klasik, pada pengukurannya peneliti menggunakan tiga kali uji coba yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna menguji seluruh model regresi dalam menguji instrumen data.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menganalisis apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pada dasarnya uji t dan uji f mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji normalitas dapat digunakan *non parametric statistic* melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi *asymptotic* lebih besar dari 0,05 (Ghazali, 2018). Hasil analisis data dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.77063301
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.050
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.698
Asymp. Sig. (2-tailed)		.714
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 7

Hasil analisis data SPSS uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.14 di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig (dua sisi) adalah 0,714, melebihi 0,05 ( $0,714 > 0,05$ ). Artinya menurut dasar keputusan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen nya. Jika variabel-variabel independen saling berhubungan, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independennya sama dengan nol (Ghazali, 2018).

Uji multikolinearitas terlihat pada model regresi nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan nilai toleransi  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $\geq 10,00$ . Hasil uji multikolinearitas model regresi pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4. 15 di bawah ini:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.909	1.100
	Motivasi Kerja	.972	1.029
	Kepuasan Kerja	.890	1.123
	Beban Kerja	.835	1.197
a. Dependent Variable: Loyalitas			

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat nilai toleransi setiap variabel independen lebih besar dari 0,10 (Toleransi  $> 0,10$ ), sedangkan nilai VIF setiap variabel independen kurang dari 10 (VIF  $< 10$ ). Berdasarkan

hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketimpangan variance residual antara observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam model regresi. Jika variance residual berubah disebut heteroskedastisitas, sedangkan jika variansnya sama disebut homoskedastisitas (Ghazali, 2018).

Dalam penelitian ini salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah uji Glaser. Uji Glaser dilakukan dengan menguji apakah koefisien regresi variabel independen terhadap nilai absolut residualnya menunjukkan indikasi heteroskedastisitas variance, terutama jika variabel independen berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas  $> \alpha$  (biasanya 0,05) dan t hitung lebih kecil dari t tabel, maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas varians atau terdapat heteroskedastisitas varians (Ghazali, 2018).

Hasil uji heteroskedastisitas varians dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.987	2.616		.377	.707
Lingkungan Kerja	-.010	.051	-.020	-.195	.846
Motivasi Kerja	-.009	.054	-.016	-.163	.871
Kepuasan Kerja	.023	.048	.048	.471	.639
Beban Kerja	.016	.040	.043	.408	.684

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 9

Berdasarkan data pada tabel 4.16 di atas dapat diketahui nilai signifikansi (sig.) variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,846. Variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,871. Variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,639. Variabel beban kerja (X4) sebesar 0,684. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel X mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05.

#### 4. Uji Analisis Data

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan arah hubungan antar variabel. Dalam konteks penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan beban kerja (X4), sedangkan variabel terikatnya adalah loyalitas (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.592	4.188		6.349	.000
	Lingkungan Kerja	-.426	.082	-.444	-5.212	.000
	Motivasi Kerja	.113	.087	.107	1.294	.198
	Kepuasan Kerja	.243	.077	.274	3.180	.002
	Beban Kerja	.166	.064	.230	2.585	.011
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 10

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel 4.17 di atas, fungsi persamaan regresi dikelompokkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

$$Y = 26,592 - 0,426X_1 + 0,113X_2 + 0,243X_3 + 0,166X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	=	Loyalitas	X3	=	Kepuasan kerja
$\alpha$	=	Konstanta	X4	=	Beban kerja
X1	=	Lingkungan kerja	$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	=	koefisien regresi variabel bebas
X2	=	Motivasi kerja	$\varepsilon$	=	<i>Error</i>

Adapun penjelasan persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

$\alpha$  = Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai positif sebesar 26,592 yang menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja bernilai nol atau tidak berubah, maka loyalitas sebesar 26,592 satuan.

$\beta_1$  = Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0,426. Artinya setiap peningkatan loyalitas sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan lingkungan kerja sebesar 0,426 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_2$  = Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,113. Artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan loyalitas sebesar 0,113 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_3$  = Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan

peningkatan loyalitas sebesar 0,243 satuan dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

$\beta_4$  = Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,166. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan loyalitas sebesar 0,166 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

b. Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi atau *Adjusted R-square* merupakan ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu model dapat menjelaskan varians pada variabel dependen. Kisaran nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R-square* yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi varians pada variabel dependen. Analisis yang umum digunakan adalah *Adjusted R-square* yang disesuaikan, yang dapat berubah naik atau turun ketika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018).

Hasil analisis korelasi berganda koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 di bawah ini:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.254	2.821
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja				

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 11

Berdasarkan nilai *Adjusted R-Square* pada Tabel 4.18 model regresi linier yaitu sebesar 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa sekitar 25,4% variasi variabel loyalitas dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen yang digunakan dalam model ini. yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja serta ukuran pekerjaan. Sisanya sekitar 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### c. Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab hipotesis peneliti yang meliputi pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan pengujian simultan (uji F) sebagai berikut:

#### 1) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji-t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana satu variabel independen secara individual dapat menjelaskan varians variabel dependen (Ghazali, 2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Untuk menentukan nilai t tabel dapat digunakan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= a, (n-k) \\
 &= 0,05, (114-5) \\
 &= 0,05, (109) \\
 &= 1,98197 \\
 &= 1,982 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

$\alpha$  = nilai probabilitas (0,05)

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.19 dibawah ini dapat diartikan sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.592	4.188		6.349	.000
Lingkungan Kerja	-.426	.082	-.444	-5.212	.000
Motivasi Kerja	.113	.087	.107	1.294	.198
Kepuasan Kerja	.243	.077	.274	3.180	.002
Beban Kerja	.166	.064	.230	2.585	.011

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 12

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung = -5,212 > 1,982 sehingga dapat disimpulkan bahwa tempat mempunyai pengaruh negatif secara parsial. Terbukti dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas pada PT KAI Daop 5 Purwokerto.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung = 1,294 < 1,982 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial. Terbukti dengan nilai signifikansi  $0,198 > 0,05$ .

H2 : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap

loyalitas pada PT KAI Daop 5 Purwokerto.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung = 3,180 > 1,982 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pada PT KAI Daop 5 Purwokerto.

d) Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung = 2,585 > 1,982 sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif secara parsial yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,011 < 0,05.

H4 : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas pada PT KAI Daop 5 Purwokerto.

2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji pengaruh secara simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau simultan. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan dan signifikan (Ghazali, 2018). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika F hitung > F tabel dan signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika F hitung < F tabel dan signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 dapat diartikan sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.803	4	84.451	10.612	.000 <sup>b</sup>
	Residual	867.434	109	7.958		
	Total	1205.237	113			
a. Dependent Variable: Loyalitas						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data kuesioner yang diolah (Output SPSS 20), 2024 dalam lampiran 13

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 10,560. Untuk menentukan nilai F tabel, perlu menghitung derajat kebebasan (*degree of freedom*) (df) dari pembilang (df1) dan penyebut (df2) terlebih dahulu. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 df\ 1 &= k - 1 & df\ 2 &= n - k - 1 \\
 &= 5 - 1 & &= 114 - 5 - 1 \\
 &= 4 & &= 108
 \end{aligned}$$

Keterangan:

$$\begin{aligned}
 df\ 1 &= \text{Kolom } degree\ of\ freedom \\
 df\ 2 &= \text{Baris } degree\ of\ freedom \\
 k &= \text{Jumlah variabel X dan Y} \\
 n &= \text{Jumlah sampel}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas terlihat F tabel dengan df 1 = 4 dan df 2 = 108 adalah 2,455. Dari hasil uji F diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan F hitung sebesar 10,612 lebih besar dari F tabel sebesar 2,455. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan beban kerja (X4) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi loyalitas (Y) di PT KAI Daop 5 Purwokerto.

## d. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.21 yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.21 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis**

No.	Hipotesis	Uji F dan Uji T	Uji Signifikansi	Kriteria (diterima/ditolak)	Hasil
1.	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas.	$-5,212 > 1,982$	$0,000 < 0,05$	<b>Diterima</b>	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas.
2.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas.	$1,294 < 1,982$	$0,198 > 0,05$ .	<b>Ditolak</b>	Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas.
3.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas.	$3,180 > 1,982$	$0,002 < 0,05$	<b>Diterima</b>	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas.
4.	Beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas.	$2,585 > 1,982$	$0,011 < 0,05$	<b>Diterima</b>	Beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas.
5.	Semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas.	$10,612 > 2,455$	$0,000 < 0,05$	<b>Diterima</b>	Lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas PT KAI Daop 5 Purwokerto baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian asumsi klasik model regresi sudah terbebas dari seluruh permasalahan normalitas,

multikolinearitas dan heteroskedastisitas sehingga model regresi sudah dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas pada PT KAI Daop 5 Purwokerto. Sehingga model regresi sudah tepat digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

#### 1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas

Berdasarkan Tabel 4.19, hasil pengujian dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diterapkan di PT KAI Daop 5 Purwokerto mempunyai dampak langsung terhadap loyalitas karyawan, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat loyalitas karyawan. Namun perbaikan atau perubahan lingkungan kerja justru dapat berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan.

Statistik deskriptif berdasarkan tabel 4.7 dan 4.11, variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,0636 dan loyalitas memiliki nilai rata-rata sebesar 4,1743. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan mengenai lingkungan kerja dan loyalitas, sehingga dapat dikatakan keduanya dalam kondisi baik.

Menurut Ariyani et al., (2020), lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun tidak berwujud, yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Termasuk fasilitas seperti AC, penerangan yang memadai, dan lain-lain. Secara umum lingkungan kerja yang baik dapat berdampak langsung terhadap loyalitas pegawai sehingga dapat bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Hal ini terlihat dari hasil penelitian, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang

memadai, interaksi positif dengan rekan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja yang dijaga oleh perusahaan berkontribusi terhadap kondisi yang baik. Nilai mean tertinggi menunjukkan pernyataan “Suasana kerja di kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza Suriانشa (2020) di PT Television Transformation Indonesia yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas.

Berdasarkan hasil penelitian ini, hendaknya pimpinan PT KAI Daop 5 Purwokerto menjaga lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang buruk, termasuk kondisi kantor, interaksi dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja, dapat berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung, guna meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin besar loyalitas karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas

Berdasarkan tabel 4.19 hasil pengujian dengan menggunakan SPSS membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto. Artinya, hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya peningkatan motivasi kerja, namun hal tersebut tidak berbanding lurus dengan peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan teori ekspektasi yang dikembangkannya Victor H, Vroom (1964) dalam Robbins (2015) yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Statistik deskriptif berdasarkan tabel 4.8 dan 4.11, variabel motivasi kerja mempunyai rata-rata sebesar 4,0775 dan loyalitas mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,1743 yang berarti responden memberikan nilai persetujuan terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja dan loyalitas. Jadi dapat dikatakan lingkungan kerja dan loyalitasnya baik.

Menurut Colquitt, LePine, and Wesson (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan. Motivasi kerja dinilai dari sikap karyawan dalam semangat kerja yang ada pada diri karyawan tersebut, yang membantu karyawan dalam mencapai tujuan tertentu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami dan Christantius Dwiatmadja (2020) PT. Berita Tribun Online yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian serupa dilakukan oleh Anik Ariyanti (2017) pada karyawan PT Jasa Marga Persero Tbk menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Dilihat dari hasil penelitian diatas maka pemimpin PT KAI Daop 5 Purwokerto harus menjaga motivasi yang baik untuk bekerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto. Semakin baik motivasi kerja maka semakin besar loyalitas karyawan. Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas, namun Komandan PT KAI Daop 5 Purwokerto tetap disarankan untuk menjaga motivasi kerja pada tingkat yang baik. Hal ini dikarenakan motivasi kerja yang baik tetap penting bagi kesejahteraan karyawan dan dapat berdampak pada aspek lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Motivasi kerja yang tinggi dapat berkontribusi terhadap

loyalitas karyawan melalui mekanisme yang lebih kompleks atau tidak langsung.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas

Berdasarkan tabel 4.19 hasil pengujian dengan menggunakan SPSS membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto yang dirasakan karyawan adalah baik sehingga dapat meningkatkan loyalitas.

Statistik deskriptif berdasarkan tabel 4.9 dan 4.11, variabel kepuasan kerja mempunyai rata-rata sebesar 4,0088 dan loyalitas mempunyai rata-rata sebesar 4,1743 yang berarti responden memberikan nilai setuju terhadap data variabel kepuasan kerja dan loyalitas. Jadi dapat dikatakan kepuasan kerja dan loyalitas baik.

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Dalam hal ini kepuasan kerja pada PT KAI Daop 5 Purwokerto terlaksana dengan baik dan mampu mempengaruhi loyalitas. Didukung oleh Teori Dua Faktor, teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Ketika kepuasan itu tidak didapatkan, bukan berarti seorang individu merasakan ketidakpuasan, tetapi lebih menekankan pada “tidak ada kepuasan”. Artinya terdapat hubungan yang baik antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada PT KAI Daop 5 Purwokerto sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pada PT KAI Daop 5 Purwokerto.

Hal ini telah peneliti buktikan melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan memahami perasaan positif yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya, termasuk menjaga hubungannya dengan

perusahaan. Nilai rata-rata tertinggi untuk pernyataan yang diberikan adalah “Saya puas bahwa perusahaan memiliki promosi pekerjaan dan jalur karir yang jelas.” Hal ini menunjukkan bahwa aspek promosi dan jalur karir yang jelas sangat mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminuddin dan Arif Tasrif (2020) PT. Veritra Sentosa Internasional yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian serupa yang dilakukan Ni Wayan Diah Widnyasari, dan Ida Bagus Ketut Surya (2023) pada karyawan PT. Mabhakti Denpasar menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Dilihat dari hasil penelitian diatas sebaiknya pimpinan PT KAI Daop 5 Purwokerto menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

#### 4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas

Berdasarkan tabel 4.19 hasil pengujian SPSS setelah membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto yang dirasakan oleh karyawan baik sehingga mampu meningkatkan loyalitas. Artinya adanya kesesuaian antara tanggung jawab kerja dan beban kerja dengan yang didapatkan.

Statistik deskriptif berdasarkan tabel 4.10 dan 4.11, variabel beban kerja mempunyai rata-rata sebesar 4,0716 dan loyalitas mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,1743 yang berarti responden memberikan nilai persetujuan terhadap data variabel beban kerja dan loyalitas. Jadi dapat dikatakan beban kerja dan loyalitasnya baik.

Menurut Permendagri nomor 12 tahun 2008 pasal 1 ayat 5 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu

jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Intensitas pekerjaan yang meliputi sebagai tanggung jawab pekerjaan yang melibatkan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan dapat bervariasi sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan.

Hal ini telah dibuktikan oleh para peneliti melalui hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap tingkat beban kerja berpotensi mempengaruhi sejauh mana loyalitas mereka terhadap pekerjaannya. Nilai rata-rata tertinggi dari pernyataan yang diberikan adalah “Upaya yang saya berikan di tempat kerja sebanding dengan hasil yang saya dapatkan di PT KAI Daop 5 Purwokerto”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa usahanya dihargai dan dibandingkan dengan hasil yang diperolehnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nia Kurniati dan Setyo Riyanto (2022) terhadap karyawan PT. Mowilex Indonesia yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian lain yang sejalan dengan hal tersebut dilakukan oleh Hilda Yunita Wono, Ismojo Herdono, dan Jefferson Ronaldo (2021) pada karyawan di Hotel Tanjung Surabaya yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Dilihat dari hasil penelitian di atas, beban kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto sebaiknya Berdasarkan hasil penelitian ini, beban kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto dapat dikatakan telah dikelola dengan baik, namun tetap ada ruang untuk perbaikan.

##### 5. Pengaruh Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas

Berdasarkan tabel 4.20, hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan beban kerja (X4) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y), sekaligus menunjukkan bahwa seluruh variabel dianggap berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $10,612 > 2,455$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja mempengaruhi loyalitas dalam meningkatkan loyalitasnya sehingga tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan tujuan atau visi dan misi yang diharapkan.

Statistik deskriptif lingkungan kerja, karyawan merasakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif. Motivasi kerja Karyawan merasa termotivasi dengan baik melalui berbagai insentif dan dorongan yang diberikan perusahaan. Kepuasan Kerja Karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya baik dari segi tanggung jawab maupun penghargaannya. Beban Kerja Karyawan merasa beban kerja yang dihadapinya seimbang dan dapat dikelola dengan baik.

Hal ini telah dibuktikan oleh para peneliti melalui hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto telah memahami tujuan organisasi dan siap melaksanakan visi dan misi perusahaan dengan loyalitas yang tinggi. Dua pernyataan dengan nilai mean tertinggi menyatakan “Saya bersedia untuk mematuhi peraturan yang berlaku di dalam PT KAI Daop 5 Purwokerto” dan pernyataan terakhir adalah “Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya loyal tetapi juga berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dengan penuh integritas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Diah Widnyasari dan Ida Bagus Ketut Surya (2023) terhadap karyawan PT Mabhakti Denpasar yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. pada loyalitas karyawan. Selanjutnya

penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheli Novriyanti, Dadang Kurnia, dan Epriyanti (2023) pada karyawan PT Encar Daihatsu Baturaja yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, pimpinan PT KAI Daop 5 Purwokerto harus terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, motivasi, kepuasan dan manajemen beban kerja untuk memastikan loyalitas karyawan tetap tinggi.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas pada karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap loyalitas PT KAI Daop 5 Purwokerto, dibuktikan dengan nilai t hitung -5,212 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya perbaikan atau perubahan pada lingkungan kerja justru dapat berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan.
2. Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap loyalitas PT KAI Daop 5 Purwokerto, dibuktikan dengan nilai t hitung 1,294 dengan nilai signifikansi sebesar 0,198. Artinya meskipun terdapat upaya peningkatan motivasi kerja, namun hal tersebut tidak berbanding lurus dengan peningkatan loyalitas karyawan.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas PT KAI Daop 5 Purwokerto, dibuktikan dengan nilai t hitung 3,180 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka loyalitas juga akan meningkat.
4. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas PT KAI Daop 5 Purwokerto, dibuktikan dengan nilai t hitung 2,585 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka loyalitas mereka terhadap perusahaan juga cenderung meningkat dalam konteks dan situasi tertentu di PT KAI Daop 5 Purwokerto.



5. Lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas PT KAI Daop 5 Purwokerto, dibuktikan dengan nilai  $f$  hitung 10,612 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kemudian pada hasil uji koefisien determinan, nilai *Adjusted R-Square* sebesar 25,4%. Artinya kombinasi dari lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada PT KAI Daop 5 Purwokerto sebesar 25,4%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 74,6% yang dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini maka terdapat saran untuk membangun penelitian-penelitian selanjutnya diantaranya yaitu:

1. Bagi pihak PT KAI Daop 5 Purwokerto

- a. Lingkungan Kerja

Berdasar dari statistik deskriptif pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang ada di PT KAI Daop 5 Purwokerto sudah baik dan perlu ditingkatkan lagi serta diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang baik di PT KAI Daop 5 Purwokerto, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan lebih bersemangat dalam meningkatkan kualitas diri dalam pekerjaannya. Oleh karena itu pemimpin di PT KAI Daop 5 Purwokerto juga harus memperhatikan karyawannya dengan menyediakan perangkat kerja yang memadai agar penggunaan perangkat kerja kepada karyawan dapat lebih optimal.

- b. Motivasi Kerja

Berdasar dari statistik deskriptif pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang ada di PT KAI Daop 5 Purwokerto sudah cukup baik dan harus ditingkatkan kembali, serta diharapkan pimpinan di PT KAI Daop 5 Purwokerto selalu memberikan dorongan

kepada karyawan dengan membuat pelatihan pengembangan skill karyawan untuk memajukan perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan loyalitas di PT KAI Daop 5 Purwokerto, dan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat waktu untuk karyawan yang menunjukkan kinerja dan kontribusi yang baik, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial.

c. Kepuasan Kerja

Berdasar dari statistik deskriptif pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang ada di PT KAI Daop 5 Purwokerto sudah tergolong baik dan harus selalu ditingkatkan untuk mempertahankan kepuasan dan menghindari adanya tidak adanya kepuasan di PT KAI Daop 5 Purwokerto. Pimpinan PT KAI Daop 5 Purwokerto diharapkan mampu memberikan suasana atau kondisi yang menyenangkan bagi para karyawan yang nantinya akan membawa dampak positif bagi perusahaan.

d. Beban Kerja

Berdasar dari statistik deskriptif pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa beban kerja yang ada di PT KAI Daop 5 Purwokerto sudah tergolong baik dan harus selalu ditingkatkan untuk mempertahankan kepuasan dan menghindari adanya tidak adanya kepuasan di PT KAI Daop 5 Purwokerto. Pimpinan PT KAI Daop 5 Purwokerto diharapkan mampu memberikan suasana atau kondisi yang menyenangkan bagi para karyawan yang nantinya akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Untuk meringankan beban kerja karyawan, manajemen perusahaan perlu meminimalisir rasa frustrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, memberikan waktu yang sesuai dengan beban dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengawasi karyawan agar mereka tidak merasa bingung dalam pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan loyalitas karyawan.

e. Loyalitas

Berdasar dari statistik deskriptif pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa loyalitas pada karyawan yang ada di PT KAI Daop 5 Purwokerto sudah cukup baik dan harus ditingkatkan kembali, serta diharapkan setiap karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto mempertahankan dan memperkuat budaya kepatuhan dengan pelatihan dan komunikasi yang jelas mengenai peraturan perusahaan, mengadakan sesi pelatihan dan workshop mengenai kebijakan perusahaan dan etika kerja untuk memastikan karyawan memahami dan mematuhi aturan yang berlaku, memberikan insentif dan penghargaan untuk karyawan yang disiplin dan evaluasi rutin dengan umpan balik konstruktif, mengkomunikasikan visi dan misi perusahaan secara efektif dan mendorong karyawan untuk mengutamakan kepentingan perusahaan melalui program pengembangan yang menekankan loyalitas, menyediakan pelatihan manajemen waktu dan sumber daya yang memadai untuk mendukung penyelesaian tugas tepat waktu, pembangunan hubungan yang kuat antara manajemen dan karyawan melalui komunikasi terbuka dan dukungan emosional, serta menawarkan program loyalitas, menciptakan lingkungan yang mendorong partisipasi aktif karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berinovasi dan mengemukakan ide, mempromosikan nilai integritas dan kejujuran dalam budaya perusahaan dengan kebijakan anti-korupsi dan transparansi, serta mengaitkan pekerjaan dengan nilai spiritual dan moral melalui kegiatan rohani dan motivasi. Dengan menerapkan saran-saran ini, PT KAI Daop 5 Purwokerto dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

## 2. Bagi Manajemen PT KAI Daop 5 Purwokerto

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif masing-masing variabel dapat diketahui bahwa manajemen yang ada di PT KAI Daop 5 Purwokerto sudah tergolong baik dan harus selalu ditingkatkan pada loyalitas karyawan secara efektif yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan melalui:

a) Pengelolaan Holistik: Fokus pada pengelolaan semua aspek secara holistik untuk memastikan peningkatan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja, motivasi, kepuasan, dan beban kerja harus dikelola dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal. b) Komunikasi Terbuka: Pertahankan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa semua aspek ini dipantau dan ditingkatkan secara kontinu. c) Kompromi dan Adaptasi: Selalu siap untuk melakukan kompromi dan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan dan kondisi karyawan serta organisasi. Dengan implementasi saran-saran ini, diharapkan PT KAI Daop 5 Purwokerto dapat meningkatkan loyalitas pada karyawan.

## 3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya (khususnya yang akan meneliti objek yang sama) diharapkan untuk menambahkan variabel independen lainnya yang hasilnya dapat berpengaruh terhadap loyalitas selain dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja sebab pada nilai *Adjusted R-Square* dalam penelitian ini sebesar 25,3%.

### C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah diusahakan dan juga dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dalam penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas di PT KAI Daop 5 Purwokerto.

2. Nilai *Adjusted R Square* yang hanya 25,3% sehingga masih banyak variabel lain yang berpotensi mempengaruhi loyalitas di PT KAI Daop 5 Purwokerto.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Almasdi, J. S. 2012. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Syiar Media.
- Al-Qur'an Kemenag. 2023. "Quran Kemenag dalam Kata Terjemahan Bahasa Daerah Surat Ali Imran Ayat 112". Diakses 05 Juli 2025.
- Al-Qur'an Kemenag. 2023. "Quran Kemenag dalam Kata Terjemahan Bahasa Daerah Surat Al-A'raf Ayat 56 Arab". Diakses 05 Juli 2025.
- Al-Qur'an Kemenag. 2023. "Quran Kemenag dalam Kata Terjemahan Bahasa Daerah Surat Al-Baqarah 286". Diakses 05 Juli 2025.
- Al-Qur'an Kemenag. 2023. "Quran Kemenag dalam Kata Terjemahan Bahasa Daerah Surat Al-Qashasah Ayat 77". Diakses 05 Juli 2025.
- Al-Qur'an Kemenag. 2023. "Quran Kemenag dalam Kata Terjemahan Bahasa Daerah Surat Ibrahim Ayat 7". Diakses 05 Juli 2025.
- Al-Qur'an.com. 2024. *Al-An'am*. <https://quran.com/id/6?startingVerse=162>, diakses 06 Maret 2024.
- Aminudin, Aminudin, dan Arief Tasrif. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Veritra Sentosa Internasional)", dalam *Jurnal Scientia Regendi*, Vol. 2, No. 2.
- Angwen, Dea Gitta. 2017. "Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada PT. Panggung Electric Citrabuana", dalam *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 6, No. 2.
- Annur, Sindy Mutia. 2023. "Ini Faktor yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja", dalam *Databoks*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/17/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja>, diakses 30 Januari 2024, pukul 13.29.
- Ariani, Dina Riskha, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung. 2020. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries", dalam *Jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 1.
- Arifin, M. Zainal, et al. 2016. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas Dan Bengawan Solo)", dalam *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No.2.
- Ariyanti, Anik. 2017. "Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan PT Jasa Marga Persero Tbk", dalam *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 18, No. 3.
- Augesti, Afra. 2023. "Jumlah Penumpang Kereta Api Pada September 2023

- Naik 31,5 Juta Orang”, dalam *Antaranews*, <https://www.antaranews.com/video/3802533/jumlah-penumpang-kereta-api-pada-september-2023-naik-315-juta-orang>, diakses 22 November 2023.
- Aziz, Fathul Aminudin Aziz. 2017. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Azizi, Adam Wildan dan Pontjo Bambang Mahargiono. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, dalam *Jurnal Ilmu Riset Dan Manajemen*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia), Vol. 12, No. 5.
- Badan Pusat Statistik. “Jumlah Penumpang Kereta Api (Ribuan Orang), 2023”. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzIjMg==/jumlah-penumpang-kereta-api.html>, diakses 06 Juli 2024.
- Badan Pusat Statistik. “Jumlah Penumpang Kereta Api Pada September 2023 Naik 0,62 Persen”. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/01/2044/jumlah-penumpang-kereta-api-pada-september-2023-naik-0-62-persen.html>, diakses 05 Juli 2024.
- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: Cv. Pena Persada.
- Budiwanto, S. 2017. *Metodologi Penelitian Dalam Keolahragaan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Citra, Lola Melino. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, dalam *Jurnal Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2.
- Colquitt, J. A., Jeffrey A., L., & Michael J. W. 2012. *Organisational Behaviour*. New York: Mcgraw-Hill.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. Dan Wesson, M.J. 2009. *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Dahlan, Ahmad. 2021. *Pengantar Ekonomi Islam: Kajian Teologi, Epistemologis, Dan Empiris*. Jakarta: Prenada Media.
- Departemen Dalam Negeri. 2008. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. Jakarta: Kepala Biro Hukum.
- Destarini, A.T., & Eddy Sanusi. S. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi”, dalam *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol. 10, No. 1.
- George, J. M., & Jones, G. 2005. *Understanding And Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, Verontino Fernando, dan Mei Ie. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif", dalam *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. Vol. 4, No. 1.
- Giovanni, Verontino Fernando, dan Mei Ie. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif", dalam *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 1.
- Hadyanto, Jessica K. 2018. "Pengaruh Komitmen Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Sunson Textile Manufacturer di Kabupaten Bandung)", *Skripsi*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Hamzah, A. & Susanti, L. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Hamzah, A., & Susanti, L. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kajian Teoritik & Praktik Dilengkapi Desain, Proses, dan Hasil Penelitian*. Malang: Literasi Nusantara.
- Harusjowono, B. A., & Arnata, I. W. (2020). *Statistika Penelitian*. Madani Media.
- Hasanah, Uswatun. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intention To Leave Dosen Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)", *Skripsi*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hasibuan, M.S., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Perkasa.
- Herzberg, Frederick. 1964. *The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower*. *Personnel Administrator*, (27), 3-7.
- Hidayat, Agi Syarif. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention", dalam *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11, No. 1.
- Hidayat, Fajar, dan Vera Sylvia Saragi Sitio. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi", dalam *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Vol. 3, No. 1.
- Juwita, Kristin, dan Umi Khalimah. 2021. *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Kereta Api Indonesia. "Website PPID Daerah Operasi/ Divisi Regional". [https://ppid.kai.id/?\\_it8tnz=TIRBeE1EQXdNREF3&\\_8dnts=Y0hCcFpBPT0=&\\_8ith=TIRBPQ==](https://ppid.kai.id/?_it8tnz=TIRBeE1EQXdNREF3&_8dnts=Y0hCcFpBPT0=&_8ith=TIRBPQ==), diakses 22 November 2023.
- Kertiyasa, Bahtiar, dan Sulastri Irbayuni. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mahakam

- Kencana Intan Padi Surabaya”, dalam *Journal Of Economic, Business And Accounting (Costing)*, Vo. 6, No. 1.
- Kilmah, Tim B. 2013. *Ensiklopedia Pengetahuan Al-Qur'an dan Hadits Jilid 1*. Jakarta: Kamil Pustaka.
- Koesomowidjojo, Mar'ih R. Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Koroh, Putra Geovani, Didik Subiyanto, dan Epsilandri Septyarini. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi”, dalam *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, Vol. 8, No. 1.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Krisnayanti, Putu Natalia, dan I. Wayan Sudiarta Utama. 2018. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar”, dalam *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 7, No. 7.
- Kurnia, Dadang, Sheli Novriyanti, dan Epriyanti Epriyanti. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Encar Daihatsu Baturaja”, dalam *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, Vol. 4, N0. 2.
- Kurniati, Nia dan Setyo Riyanto. 2022. “Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan”, dalam *Jurnal Kajian Branding Indonesia*, Vol. 4, No. 2.
- Kurniati, Nia, dan Setyo Riyanto. 2022. “Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, dalam *Jurnal Kajian Branding Indonesia*, Vol. 4, No. 2.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Luthans, Fred. 1992. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw Hill Company.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat”, dalam *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 1.
- Marentek, Glenn N., Riane Johnly Pio, dan Ventje Tatimu. 2021. “Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado”, dalam *Jurnal Productivity*, Vol. 2, No. 6.
- Marwanto, Aji Eko, dan Wachid Hasyim. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)”, dalam *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, Vol. 6, No. 1.
- Musthofa, Nurul. 2011. “Beramal Sesuai Dengan Kemampuan”.

- <https://nurulmusthofajakartautara.blogspot.com/2011/>, diakses 06 Maret 2024, pukul 23.32
- Nabawi, R. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Maneggio”, dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2.
- Nabawi, R. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Maneggio”, dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2.
- Nitisemito. Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraliza Dan Seno Andri. 2022. “Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Ulp Air Molek”, Edisi I, dalam *Jurnal Jom Fisip*, Vol. 9.
- Nurudin, Ridwan. 2017. “Loyalitas Pekerja Perbankan Islam di Banda Aceh, Indonesia: Analisis Kriteria Kebajikan Di Tempat Kerja”, dalam *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 3, No. 1.
- Oktavia, Yulia. 2022. “Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Ananta Swasta Dana”, dalam *Jurnal Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No. 1.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III*. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.
- Priambodo, Taufik Tegar. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sl Corp Purwokerto)”, *Skripsi*. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Putra, I. Wayan Sentana, dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan”, dalam *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2.
- Rahayu, D., Firdaus, M. A. & Rinda, R. T. 2019. “Pengaruh lingkungan kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk”, dalam *Manager: Jurnal Ilmu manajemen*, Vol. 2, No. 4.
- Rahmawati, Elly. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alpukat Rejeki Sukses (*Avocado Lovers*)”, dalam *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, Vol. 2, No. 1.
- Rizal, Syamsul. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Bank Mandiri (Persero) Cabang Banda Aceh”, dalam *Jurnal Emt Kita*, Vol. 2, No. 2.
- Robbins, P. S Dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour Edisi 13 Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen Dan Judge, Timothy A. 2015. *Organizational Behaviour Edisi 16 Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sali, HNA. 2020. “Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Pada PT. Maruki Internasional Indonesia”, *Tugas Akhir*. Makassar: Politeknik Ati Makassar.
- Salma. 2022. “*Responden Penelitian: Karakteristik dan Syarat-Syaratnya*” diakses pada tanggal 25 November 2023 dari <https://penerbitdepublish.com/responden-penelitian/>, diakses pukul 0:47 WIB.
- Simarmata, Patricia Irna Silver Dhana. 2022. “Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Pegawai Di Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”, *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area.
- Sugiyono, P. D. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Sugiyono, P. D. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H dan Anggara, S. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sulasih, et al. 2021. *Studi Kelayakan Bisnis*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sundoro, Danang. 2023. “*KAI Raih Penghargaan The Best CFO*”, dalam [rri.co.id](https://www.rri.co.id), <https://www.rri.co.id/lain-lain/465941/kai-raih-penghargaan-the-best-cfo>, diakses 05 Maret 2024.
- Suriانشa, R. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Televisi Transformasi Indonesia”, dalam *Journal of Economics & Business UniSadhuGuna Business School*, Vol, 9, No. 1.
- Swadharma, I. Putu Satya, dan I. G. S. K. Netra. 2020. “Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood”, dalam *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 9, No. 5.
- Tanjung, Hasrudy. 2020. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai” dalam *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, Vol. 4, No. 2.
- Tim Penyusun Kamus Pusat. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Utami, Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky, dan Christantius Dwi Atmaja. 2020. “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Tribun Berita Online)”, dalam *International Journal Of Social Science And Business*, Vol. 4, No. 2.
- Wardani, Septia dan Inayat Hanum Indriati. 2023. “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi”, dalam *UBMJ (Upy Business And Management Journal)*, Vol. 02.
- Wardani, Septia dan Inayat Hanum Indriati. 2023. “Pengaruh Beban Kerja,

Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi”, dalam *UBMJ (Upy Business And Management Journal)*, Vol. 02.

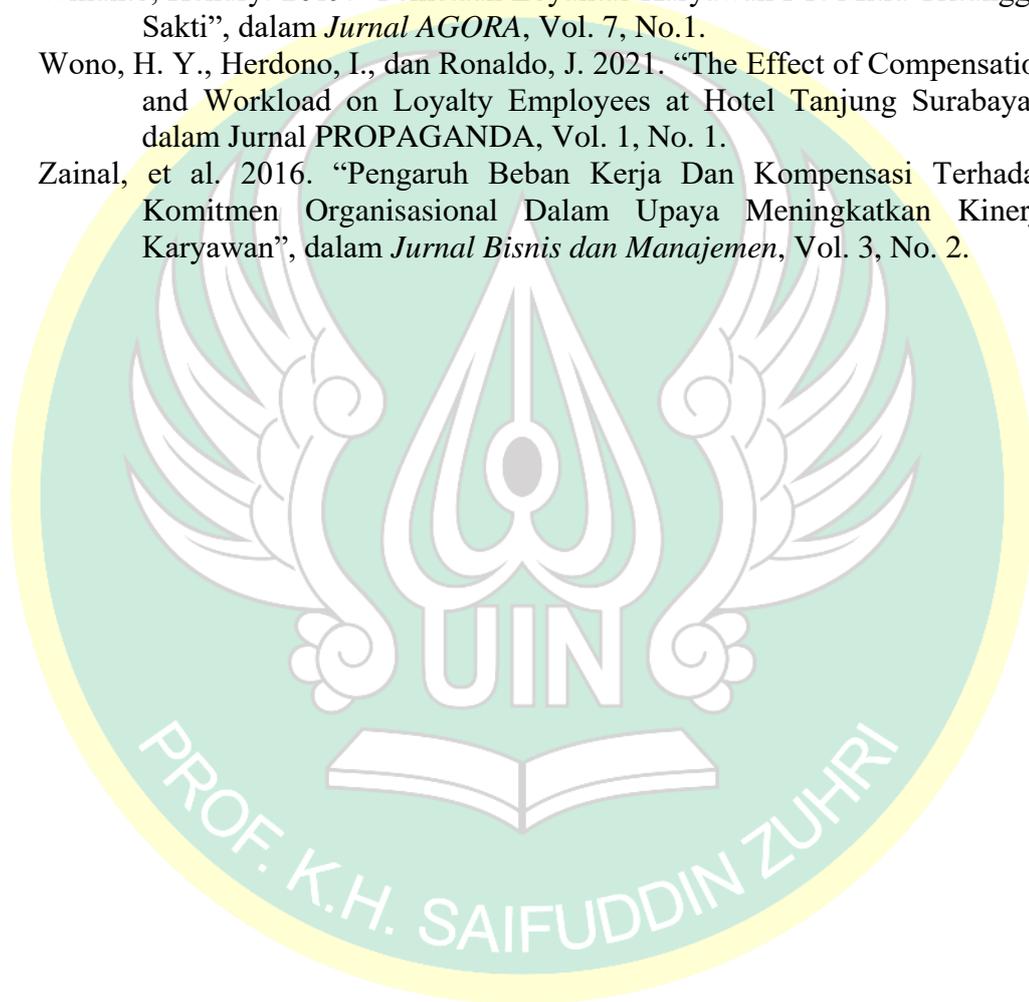
Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widyasari, Ni Wayan Diah, dan Ida Bagus Ketut Surya. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, dalam *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 12, No. 9.

Wilianto, Hendry. 2019. “Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti”, dalam *Jurnal AGORA*, Vol. 7, No.1.

Wono, H. Y., Herdono, I., dan Ronaldo, J. 2021. “The Effect of Compensation and Workload on Loyalty Employees at Hotel Tanjung Surabaya”, dalam *Jurnal PROPAGANDA*, Vol. 1, No. 1.

Zainal, et al. 2016. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”, dalam *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 2.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1 Lampiran Kuesioner

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth

Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto

- di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Vivi Nur Azizah, mahasiswi semester 10 Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir skripsi guna memperoleh gelar Sarjana. Dalam rangka pengumpulan data penelitian guna penyusunan tugas akhir skripsi mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto”. Dengan ini saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian saya.

Adapun kriteria responden yaitu:

1. Karyawan aktif dan minimal bekerja selama 1 tahun di PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.
2. Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto yang telah berumur 21 tahun sampai dengan 55 tahun.
3. Tidak sedang berada diluar kota atau cuti (berada didalam kantor PT KAI pada saat jam kerja).
4. Penelitian ini dibatasi pada responden yang hanya ditujukan untuk karyawan PT KAI Daop 5 Purwokerto di Purwokerto.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan bapak/ibu meluangkan waktunya untuk melengkapi kuesioner ini. Adapun tujuan dari pengisian kuesioner

ini adalah semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian akademis dan tidak ada tendensi lain, sehingga kerahasiaan akan terjamin sepenuhnya.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas kesediaan dan partisipasi yang bapak/ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya,

Vivi Nur Azizah  
NIM. 1917201259



**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN  
KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS  
PADA KARYAWAN PT KAI DAOP 5 PURWOKERTO**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH S1  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROF. K. H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**

### KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah kuesioner penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas pada Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto”**. Oleh karena itu disela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya memohon dengan hormat kesediaannya untuk mengisi kuesioner yang ada.

#### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
:  Perempuan
- c. Umur : Tahun
- d. Status Pernikahan :  Menikah  
:  Belum menikah
- e. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Strata 1 (S1)  
:  Diploma III (D3)  Strata 2 (S2)  
:  Diploma IV (D4)  atau lainnya.....
- f. Masa Kerja : Tahun
- g. Jabatan :
- h. Bidang/Unit :

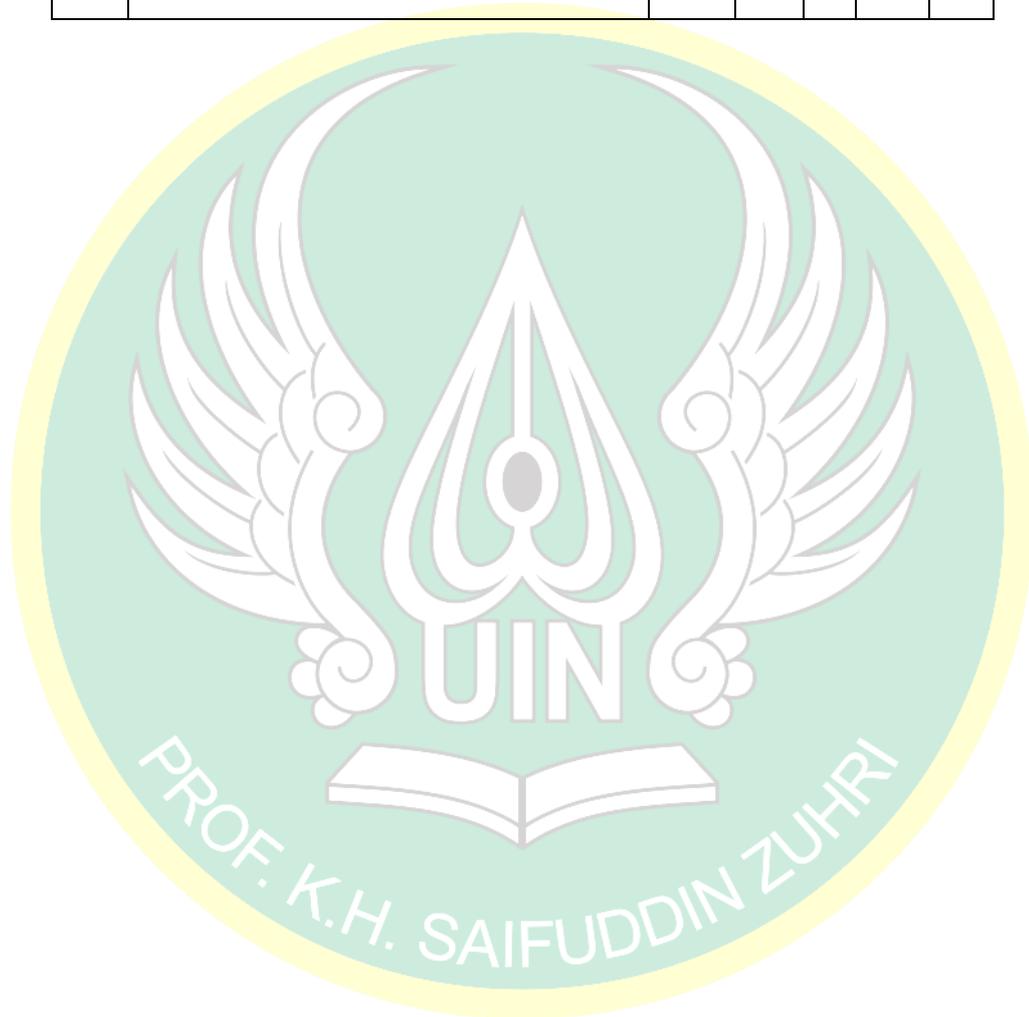
#### **II. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah identitas secara lengkap
2. Kuesioner ini memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan Anda memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih, yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap pertanyaan/pernyataan tersebut. Kategori jawaban sebagai berikut:
  - . Sangat Tidak Setuju (STS): dengan nilai 1
  - . Tidak Setuju (TS) : dengan nilai 2
  - . Netral (N) : dengan nilai 3

- . Setuju (S) : dengan nilai 4
- . Sangat Setuju (SS) : dengan nilai 5

Contoh pengisian

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menikmati tugas yang diberikan.				✓	



## SELAMAT MENGISI KUESIONER

### Variabel Loyalitas

Loyalitas adalah faktor kunci dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan serta berperan dalam menciptakan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Mematuhi peraturan perusahaan.					
2.	Disiplin saat bekerja.					
3.	Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.					
4.	Menyelesaikan tugas tepat waktu.					
5.	Alasan saya bertahan pada perusahaan ini karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan.					
6.	Mengambil peran aktif untuk terlibat dalam proses pekerjaan.					
7.	Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan.					
8.	Saya merasakan bahwa pekerjaan yang saya lakukan adalah amanah kepada tuhan.					

### Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan akan berpengaruh terhadap loyalitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada.					
2.	Penerangan dan siklus udara dalam ruangan kerja sudah baik.					
3.	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
4.	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.					
5.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya.					
6.	Saya dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal.					

7.	Satuan keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
8.	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan/ kesehatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas.					

### Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya berusaha berperilaku baik pada saat bekerja.					
3.	Saya berkonsentrasi dan serius dalam bekerja.					
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.					
5.	Merasa ingin mengembangkan skill saya agar bisa memajukan perusahaan.					
6.	Saya bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal pekerjaan maupun jam kerja telah usai.					

### Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang relevan dengan keadaan, dimana terdapat energi positif baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri.

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima dengan keinginan/kemauan saya.					
2.	Saya puas dengan kesesuaian tugas pekerjaan saya saat ini dengan keahlian dan pengalaman saya.					
3.	Supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk memperbaiki kesalahan yang saya buat dalam bekerja.					
4.	Supervisor telah memberikan dukungan yang membuat saya bersemangat dan nyaman dalam bekerja.					
5.	Adanya komunikasi yang baik antara rekan kerja.					
6.	Saya puas dengan rekan kerja di kantor saya menyenangkan.					

7.	Saya puas perusahaan memiliki promosi kerja dan jenjang karir yang jelas.					
8.	Saya puas dengan kesempatan untuk promosi di tempat kerja dilakukan secara objektif.					
9.	Gaji yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
10.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari hari.					

### Variabel Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menangani tugas fisik yang diminta oleh pekerjaan saya.					
2.	Saya senang melakukan tugas fisik yang diberikan kepada saya.					
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya dengan cukup mudah tanpa perlu mengeluarkan usaha yang berlebihan.					
4.	Upaya yang saya berikan di tempat kerja sebanding dengan hasil yang saya dapatkan.					
5.	Pekerjaan saya menantang secara intelektual dan memotivasi saya untuk terus belajar.					
6.	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya memerlukan pemikiran yang kreatif.					
7.	Waktu yang tersedia untuk saya menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja cukup fleksibel.					
8.	Adanya batas waktu dalam tugas-tugas saya membuat saya lebih produktif.					
9.	Saya memiliki strategi yang efektif untuk mengatasi rasa frustrasi yang mungkin timbul selama bekerja.					
10.	Sebagai karyawan saya dapat menciptakan rasa aman terhadap diri saya sendiri.					
11.	Kinerja saya di tempat kerja meningkat seiring waktu.					
12.	Saya dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan saya.					

**SELESAI**

*Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, karena dengan mengisi kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara/i telah sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan studi program Ekonomi Syariah S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.*



## Lampian 2 Tabulasi Data Kuesioner

### Hasil Tabulasi Data Lingkungan Kerja (X1)

No.	Lingkungan Kerja								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	33
2	4	4	3	4	4	4	4	5	32
3	4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	5	4	4	4	33
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	3	4	4	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	5	4	4	4	33
8	4	4	4	4	5	4	4	4	33
9	4	4	4	4	4	4	5	5	34
10	5	4	5	4	5	4	3	4	34
11	4	4	3	4	3	3	5	4	30
12	4	4	3	4	4	4	4	4	31
13	5	5	5	5	4	5	4	4	37
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	3	3	3	5	30
16	4	5	3	5	5	4	4	4	34
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	4	3	4	4	4	4	33
19	4	4	4	4	4	4	5	4	33
20	4	4	4	4	4	4	5	4	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	4	5	4	5	4	35
23	4	3	4	4	3	4	3	3	28
24	3	4	4	4	3	4	4	4	30
25	4	4	5	5	5	5	4	5	37

26	3	3	4	4	4	4	4	4	30
27	5	5	4	4	4	4	3	3	32
28	4	5	4	4	5	4	4	4	34
29	5	5	5	5	4	5	5	4	38
30	4	4	5	4	4	4	4	4	33
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
33	4	4	4	3	3	3	4	4	29
34	4	4	4	5	5	4	5	4	35
35	5	4	4	4	5	4	4	4	34
36	5	4	4	4	5	4	3	4	33
37	2	2	3	3	3	2	2	3	20
38	3	4	4	4	4	4	4	4	31
39	4	4	3	3	3	3	3	3	26
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	5	5	4	4	4	2	3	31
43	4	2	5	3	4	4	4	4	30
44	4	4	2	2	2	4	4	3	25
45	3	3	4	4	3	4	4	4	29
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	4	4	4	4	4	4	5	5	34
48	4	4	4	4	4	5	5	3	33
49	4	4	5	5	4	5	5	5	37
50	4	5	4	5	5	4	4	4	35
51	4	4	5	4	4	4	4	4	33
52	4	4	4	4	3	3	4	4	30
53	5	5	4	4	4	4	4	4	34
54	4	4	4	4	4	5	4	4	33

55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	3	4	4	3	4	4	3	29
57	5	4	4	4	4	4	4	4	33
58	3	4	3	4	4	4	4	4	30
59	4	4	4	3	4	4	4	4	31
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	5	4	4	5	4	4	4	4	34
62	4	4	5	5	5	5	4	5	37
63	4	4	4	5	4	4	4	5	34
64	4	3	4	4	4	4	4	4	31
65	4	4	4	4	5	4	4	4	33
66	4	5	4	5	4	5	5	4	36
67	4	3	4	4	4	4	4	4	31
68	4	3	4	4	5	4	4	4	32
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	5	5	5	5	4	5	4	5	38
71	3	3	4	4	3	4	4	4	29
72	4	5	4	4	4	3	5	4	33
73	5	5	3	3	3	3	3	3	28
74	4	5	5	5	5	5	5	5	39
75	4	4	5	5	5	4	4	5	36
76	5	5	5	4	3	4	5	4	35
77	5	5	4	4	4	5	5	5	37
78	3	2	3	4	4	3	4	4	27
79	4	4	4	4	5	4	4	3	32
80	4	3	3	3	3	3	5	5	29
81	4	4	4	3	4	4	5	4	32
82	3	4	4	3	3	3	5	4	29
83	4	5	5	4	4	4	4	4	34



113	5	5	5	5	5	5	4	5	39
114	4	3	3	3	4	4	4	4	29



## Hasil Tabulasi Data Motivasi Kerja (X2)

No.	Motivasi Kerja						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	5	5	4	29
3	4	3	3	5	4	4	23
4	4	4	4	5	4	4	25
5	4	4	4	5	5	4	26
6	4	2	3	4	4	4	21
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	5	4	4	4	25
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	3	3	3	3	3	19
11	5	5	4	4	4	4	26
12	4	4	2	4	4	4	22
13	4	5	5	3	4	4	25
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	2	2	2	4	4	18
16	4	4	3	3	3	3	20
17	4	4	4	4	3	4	23
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	5	4	25
20	5	5	5	5	5	4	29
21	4	4	4	5	5	5	27
22	4	4	3	3	4	4	22
23	4	4	2	2	4	4	20
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	3	3	3	4	4	21
26	4	4	4	4	4	4	24

27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	5	4	4	4	25
29	5	3	3	4	4	4	23
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	2	4	4	3	4	21
32	5	5	5	5	4	4	28
33	4	4	5	3	3	4	23
34	5	5	5	4	4	4	27
35	5	5	5	4	4	4	27
36	5	4	4	5	4	4	26
37	5	5	5	5	5	4	29
38	3	3	4	4	4	4	22
39	4	4	4	4	5	4	25
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	5	5	5	5	28
42	4	4	5	5	4	4	26
43	4	4	2	2	2	2	16
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	5	5	4	5	27
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	3	3	3	3	20
48	4	4	4	5	4	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	5	4	4	25
51	4	4	4	5	4	4	25
52	3	3	3	4	3	3	19
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	5	4	5	4	4	27
55	4	4	4	4	4	4	24

56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	4	24
58	5	4	5	4	5	4	27
59	4	4	4	2	2	2	18
60	4	3	2	4	4	4	21
61	4	4	4	4	5	4	25
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	4	4	5	25
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	3	4	3	3	21
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	5	5	5	4	3	26
71	4	4	4	4	4	3	23
72	5	5	5	5	5	5	30
73	5	5	5	5	4	5	29
74	5	5	5	5	5	5	30
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	3	3	3	3	3	19
77	5	4	4	4	4	5	26
78	5	5	5	5	5	5	30
79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	4	4	5	5	4	26
81	5	5	5	5	5	4	29
82	4	5	4	4	4	4	25
83	4	4	3	3	2	2	18
84	4	4	4	4	4	4	24

85	5	4	4	4	4	5	26
86	4	4	4	4	4	4	24
87	5	4	4	4	5	4	26
88	5	4	4	4	4	5	26
89	3	4	4	3	3	3	20
90	5	5	5	4	5	4	28
91	4	3	3	4	3	3	20
92	5	4	4	5	4	3	25
93	4	3	4	3	3	3	20
94	4	4	5	4	4	4	25
95	4	4	5	5	4	5	27
96	4	4	4	4	5	5	26
97	5	5	5	5	4	4	28
98	4	3	3	4	3	4	21
99	5	4	4	5	5	5	28
100	4	4	5	5	4	4	26
101	5	5	4	3	4	4	25
102	4	4	4	4	4	4	24
103	4	3	4	4	3	4	22
104	4	4	5	4	4	5	26
105	3	4	2	3	4	4	20
106	3	5	3	4	4	4	23
107	4	5	5	4	4	5	27
108	5	5	4	5	4	4	27
109	5	5	5	5	5	5	30
110	3	3	3	4	3	3	19
111	4	4	4	4	4	4	24
112	3	4	4	3	4	4	22
113	5	5	5	5	5	5	30

114	4	4	4	4	4	4	24
-----	---	---	---	---	---	---	----



## Hasil Tabulasi Data Kepuasan Kerja (X3)

No.	Kepuasan Kerja										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
12	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
13	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
14	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	41
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	34
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35





85	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	42
86	5	5	5	5	5	3	4	4	4	2	42
87	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	39
88	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	39
89	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
90	4	5	5	5	4	4	3	1	3	4	38
91	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
92	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	38
93	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	39
94	4	4	5	4	5	2	3	4	4	4	39
95	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
96	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	33
97	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
98	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	36
99	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	40
100	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
101	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
102	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	38
103	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
104	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
105	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
106	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
107	2	3	4	3	3	5	5	5	5	4	39
108	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
109	4	3	3	4	3	4	4	3	2	1	31
110	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
111	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	39
112	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	40
113	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	39

114	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	32
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



Hasil Tabulasi Data Beban Kerja (X4)

No.	Beban Kerja												Total
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4.11	X4.12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51
6	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
11	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	42
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	43
13	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	47
14	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53

15	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	46
16	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	44
17	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	47
18	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	43
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	45
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	44
22	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	39
23	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	43
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	46
25	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	52
26	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	43
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	46
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
30	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	45

32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
34	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	51
35	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	56
36	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	53
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	39
38	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	44
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
41	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
43	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
44	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40
45	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50
47	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45

49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
51	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
55	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	42
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
57	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	45
58	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	52
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	2	44
61	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
62	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
65	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	46

66	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
67	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	47
68	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
70	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	41
71	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
72	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	54
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
77	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	53
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
79	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
81	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46
82	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	49

83	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	51
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
86	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	45
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
88	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	51
89	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	56
90	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	54
91	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	53
92	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
93	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
94	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
95	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
96	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	42
97	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
98	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	4	4	50
99	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52









102	4	5	4	4	4	4	3	3	31
103	4	4	4	4	4	4	4	4	32
104	5	4	5	5	5	5	3	4	36
105	5	4	4	4	4	4	5	5	35
106	3	2	4	4	3	5	4	4	29
107	5	5	4	4	5	4	5	5	37
108	4	3	4	4	3	3	5	5	31
109	5	3	4	3	4	4	4	2	29
110	4	4	5	4	4	4	4	4	33
111	4	4	4	5	5	4	4	2	32
112	3	4	4	5	4	5	4	4	33
113	4	5	3	4	3	3	3	3	28
114	4	4	5	5	5	5	4	4	36



### Lampian 3 Deskripsi Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

#### JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	88	77.2	77.2	77.2
PEREMPUAN	26	22.8	22.8	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Berdasarkan Umur

#### UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 tahun	27	23.7	23.7	23.7
31 - 40 tahun	47	41.2	41.2	64.9
41 - 50 tahun	31	27.2	27.2	92.1
51 - 55 tahun	9	7.9	7.9	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Berdasarkan Status Pernikahan

#### STATUS PERNIKAHAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid BELUM MENIKAH	12	10.5	10.5	10.5
MENIKAH	102	89.5	89.5	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Berdasarkan Pendidikan

#### PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	89	78.1	78.1	78.1
Diploma III (D3)	9	7.9	7.9	86.0
Strata 1 (S1)	16	14.0	14.0	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Berdasarkan Masa Kerja

**MASA KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10 tahun	45	39.5	39.5	39.5
	11 - 20 tahun	47	41.2	41.2	80.7
	21 - 30 tahun	21	18.4	18.4	99.1
	> 31 tahun	1	.9	.9	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Berdasarkan Bidang atau Unit

**BIDANG/UNIT**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Angkutan Barang	5	4.4	4.4	4.4
	Angkutan Penumpang	6	5.3	5.3	9.6
	Bangunan	7	6.1	6.1	15.8
	Fasilitas Penumpang	3	2.6	2.6	18.4
	Hukum	2	1.8	1.8	20.2
	HUMASDA	2	1.8	1.8	21.9
	Jalan Rel dan Jembatan/JJ	6	5.3	5.3	27.2
	Kesehatan	5	4.4	4.4	31.6
	Keuangan	16	14.0	14.0	45.6
	Komersialisasi Non Angkutan/KNA	11	9.6	9.6	55.3
	Operasi	7	6.1	6.1	61.4
	Pengadaan Barang dan Jasa/PBJ	6	5.3	5.3	66.7
	Pengamanan/KAMTIB	5	4.4	4.4	71.1
	Penjagaan Aset	6	5.3	5.3	76.3
	Sarana	7	6.1	6.1	82.5
	SDM	8	7.0	7.0	89.5
	SINTELIS	5	4.4	4.4	93.9
	Sistem Informasi/IT	7	6.1	6.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

### Lampian 4 Data Statistik Deskriptif

#### Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X1)

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	114	2	5	4.13	.603
X1.2	114	2	5	4.04	.721
X1.3	114	2	5	4.06	.669
X1.4	114	2	5	4.03	.671
X1.5	114	2	5	4.07	.725
X1.6	114	2	5	4.02	.595
X1.7	114	2	5	4.09	.659
X1.8	114	2	5	4.07	.606
TOTAL	114	20	40	32.51	3.408
RERATA X1	114	2.50	5.00	4.0636	.42601
Valid N (listwise)	114				

#### Hasil Analisis Variabel Motivasi Kerja (X2)

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	114	3	5	4.21	.540
X2.2	114	2	5	4.07	.675
X2.3	114	2	5	4.04	.797
X2.4	114	2	5	4.11	.745
X2.5	114	2	5	4.03	.671
X2.6	114	2	5	4.02	.638
TOTAL	114	16	30	24.46	3.092
RERATA X2	114	2.67	5.00	4.0775	.51534
Valid N (listwise)	114				

## Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	114	2	5	4.00	.515
X3.2	114	2	5	4.00	.580
X3.3	114	2	5	3.99	.672
X3.4	114	3	5	4.03	.587
X3.5	114	2	5	3.96	.696
X3.6	114	2	5	4.04	.571
X3.7	114	2	5	4.07	.560
X3.8	114	2	5	4.04	.586
X3.9	114	2	5	4.02	.564
X3.10	114	2	5	3.94	.708
TOTAL	114	31	50	40.09	3.674
RATA-RATA	114	3.10	5.00	4.0088	.36738
Valid N (listwise)	114				

## Hasil Analisis Variabel Beban Kerja (X4)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	114	3	5	4.14	.513
X4.2	114	3	5	4.05	.530
X4.3	114	3	5	4.06	.584
X4.4	114	3	5	4.15	.568
X4.5	114	2	5	4.14	.702
X4.6	114	2	5	4.09	.686
X4.7	114	2	5	4.07	.620
X4.8	114	2	5	4.00	.610
X4.9	114	2	5	4.04	.637
X4.10	114	2	5	4.09	.618
X4.11	114	2	5	3.99	.710
X4.12	114	2	5	4.04	.696
TOTAL	114	39	60	48.86	4.517
RERATA X4	114	3.25	5.00	4.0716	.37643
Valid N (listwise)	114				

## Hasil Analisis Variabel Loyalitas (Y)

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	114	3	5	4.27	.553
Y2	114	2	5	4.15	.719
Y3	114	2	5	4.15	.655
Y4	114	3	5	4.17	.594
Y5	114	2	5	4.15	.743
Y6	114	2	5	4.12	.654
Y7	114	3	5	4.20	.535
Y8	114	2	5	4.18	.603
TOTAL	114	26	40	33.39	3.266
RERATA Y	114	3.25	5.00	4.1743	.40823
Valid N (listwise)	114				



### Lampian 5 Hasil Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	.536**	.331**	.232*	.282**	.389**	.149	.241**	.601**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.002	.000	.114	.010	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	
X1.2	Pearson Correlation	.536**	1	.306**	.381**	.265**	.411**	.271**	.216*	.660**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.004	.000	.004	.021	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	
X1.3	Pearson Correlation	.331**	.306**	1	.607**	.392**	.531**	.148	.295**	.696**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.116	.001	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	
X1.4	Pearson Correlation	.232*	.381**	.607**	1	.487**	.620**	.195*	.344**	.748**	
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000		.000	.000	.038	.000	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	
X1.5	Pearson Correlation	.282**	.265**	.392**	.487**	1	.449**	.135	.331**	.655**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000	.000		.000	.152	.000	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	
X1.6	Pearson Correlation	.389**	.411**	.531**	.620**	.449**	1	.289**	.267**	.755**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.004	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	
X1.7	Pearson Correlation	.149	.271**	.148	.195*	.135	.289**	1	.383**	.492**	
	Sig. (2-tailed)	.114	.004	.116	.038	.152	.002		.000	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	
X1.8	Pearson Correlation	.241**	.216*	.295**	.344**	.331**	.267**	.383**	1	.583**	
	Sig. (2-tailed)	.010	.021	.001	.000	.000	.004	.000		.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	
X1	Pearson Correlation	.601**	.660**	.696**	.748**	.655**	.755**	.492**	.583**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

## Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.518**	.455**	.428**	.448**	.375**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114
X2.2	Pearson Correlation	.518**	1	.604**	.390**	.445**	.306**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114
X2.3	Pearson Correlation	.455**	.604**	1	.575**	.478**	.469**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114
X2.4	Pearson Correlation	.428**	.390**	.575**	1	.596**	.517**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114
X2.5	Pearson Correlation	.448**	.445**	.478**	.596**	1	.702**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114
X2.6	Pearson Correlation	.375**	.306**	.469**	.517**	.702**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	114	114	114	114	114	114	114
X2	Pearson Correlation	.683**	.718**	.808**	.785**	.804**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114

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

## Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.474**	.332**	.439**	.345**	.211*	.123	.176	.152	.073	.528**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.024	.193	.061	.106	.441	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X3.2	Pearson Correlation	.474**	1	.568**	.468**	.438**	.214*	.191*	.130	.189*	.108	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.022	.042	.167	.044	.253	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X3.3	Pearson Correlation	.332**	.568**	1	.450**	.415**	.163	.260**	.248**	.257**	.092	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.084	.005	.008	.006	.331	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X3.4	Pearson Correlation	.439**	.468**	.450**	1	.479**	.314**	.183	.125	.212*	.132	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.052	.184	.023	.162	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X3.5	Pearson Correlation	.345**	.438**	.415**	.479**	1	.250**	.212*	.113	.227*	.048	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.007	.023	.230	.015	.609	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X3.6	Pearson Correlation	.211*	.214*	.163	.314**	.250**	1	.517**	.391**	.383**	.336**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.024	.022	.084	.001	.007		.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X3.7	Pearson Correlation	.123	.191*	.260**	.183	.212*	.517**	1	.638**	.556**	.368**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.193	.042	.005	.052	.023	.000		.000	.000	.000	.000

	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X3.8	Pearson Correlation	.176	.130	.248**	.125	.113	.391**	.638**	1	.640**	.412**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.061	.167	.008	.184	.230	.000	.000		.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X3.9	Pearson Correlation	.152	.189*	.257**	.212*	.227*	.383**	.556**	.640**	1	.557**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.106	.044	.006	.023	.015	.000	.000	.000		.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X3.10	Pearson Correlation	.073	.108	.092	.132	.048	.336**	.368**	.412**	.557**	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.441	.253	.331	.162	.609	.000	.000	.000	.000		.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X3	Pearson Correlation	.528**	.619**	.631**	.623**	.593**	.610**	.655**	.627**	.682**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												



## Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X4)

		Correlations												
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4.11	X4.12	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.689**	.591**	.535**	.485**	.543**	.219*	.226*	.066	.156	.222*	.082	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.019	.015	.485	.097	.018	.388	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4.2	Pearson Correlation	.689**	1	.676**	.562**	.408**	.450**	.258**	.219*	.021	.121	.237*	.042	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.019	.827	.200	.011	.660	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4.3	Pearson Correlation	.591**	.676**	1	.719**	.432**	.517**	.330**	.174	.161	.157	.129	.037	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.064	.088	.096	.170	.697	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4.4	Pearson Correlation	.535**	.562**	.719**	1	.413**	.466**	.221*	.204*	.108	.265**	.113	.028	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.018	.029	.254	.004	.231	.767	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4.5	Pearson Correlation	.485**	.408**	.432**	.413**	1	.581**	.262**	.145	.108	.196*	.144	.132	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.005	.125	.255	.037	.125	.161	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4.6	Pearson Correlation	.543**	.450**	.517**	.466**	.581**	1	.339**	.254**	.114	.191*	.220*	.103	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.006	.225	.042	.019	.275	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4.7	Pearson Correlation	.219*	.258**	.330**	.221*	.262**	.339**	1	.632**	.330**	.353**	.283**	.341**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.019	.006	.000	.018	.005	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000

	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4.8	Pearson Correlation	.226*	.219*	.174	.204*	.145	.254**	.632**	1	.524**	.446**	.429**	.250**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.015	.019	.064	.029	.125	.006	.000		.000	.000	.000	.007	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4.9	Pearson Correlation	.066	.021	.161	.108	.108	.114	.330**	.524**	1	.599**	.372**	.356**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.485	.827	.088	.254	.255	.225	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4.10	Pearson Correlation	.156	.121	.157	.265**	.196*	.191*	.353**	.446**	.599**	1	.446**	.505**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.097	.200	.096	.004	.037	.042	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4.11	Pearson Correlation	.222*	.237*	.129	.113	.144	.220*	.283**	.429**	.372**	.446**	1	.591**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.018	.011	.170	.231	.125	.019	.002	.000	.000	.000		.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4.12	Pearson Correlation	.082	.042	.037	.028	.132	.103	.341**	.250**	.356**	.505**	.591**	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.388	.660	.697	.767	.161	.275	.000	.007	.000	.000	.000		.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
X4	Pearson Correlation	.635**	.614**	.650**	.612**	.595**	.655**	.632**	.623**	.531**	.623**	.598**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

## Hasil Uji Validitas Loyalitas (Y)

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.542**	.473**	.292**	.266**	.298**	.232*	.193*	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.004	.001	.013	.039	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Y2	Pearson Correlation	.542**	1	.478**	.459**	.256**	.281**	.128	.079	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.002	.175	.404	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Y3	Pearson Correlation	.473**	.478**	1	.527**	.517**	.432**	.141	.064	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.136	.497	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Y4	Pearson Correlation	.292**	.459**	.527**	1	.545**	.562**	.255**	.111	.737**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.006	.239	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Y5	Pearson Correlation	.266**	.256**	.517**	.545**	1	.581**	.235*	.136	.712**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.000	.000		.000	.012	.151	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Y6	Pearson Correlation	.298**	.281**	.432**	.562**	.581**	1	.308**	.211*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000		.001	.024	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Y7	Pearson Correlation	.232*	.128	.141	.255**	.235*	.308**	1	.569**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.013	.175	.136	.006	.012	.001		.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Y8	Pearson Correlation	.193*	.079	.064	.111	.136	.211*	.569**	1	.434**
	Sig. (2-tailed)	.039	.404	.497	.239	.151	.024	.000		.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Y	Pearson Correlation	.631**	.642**	.721**	.737**	.712**	.723**	.526**	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

### Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	8

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X4)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	12

Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	8



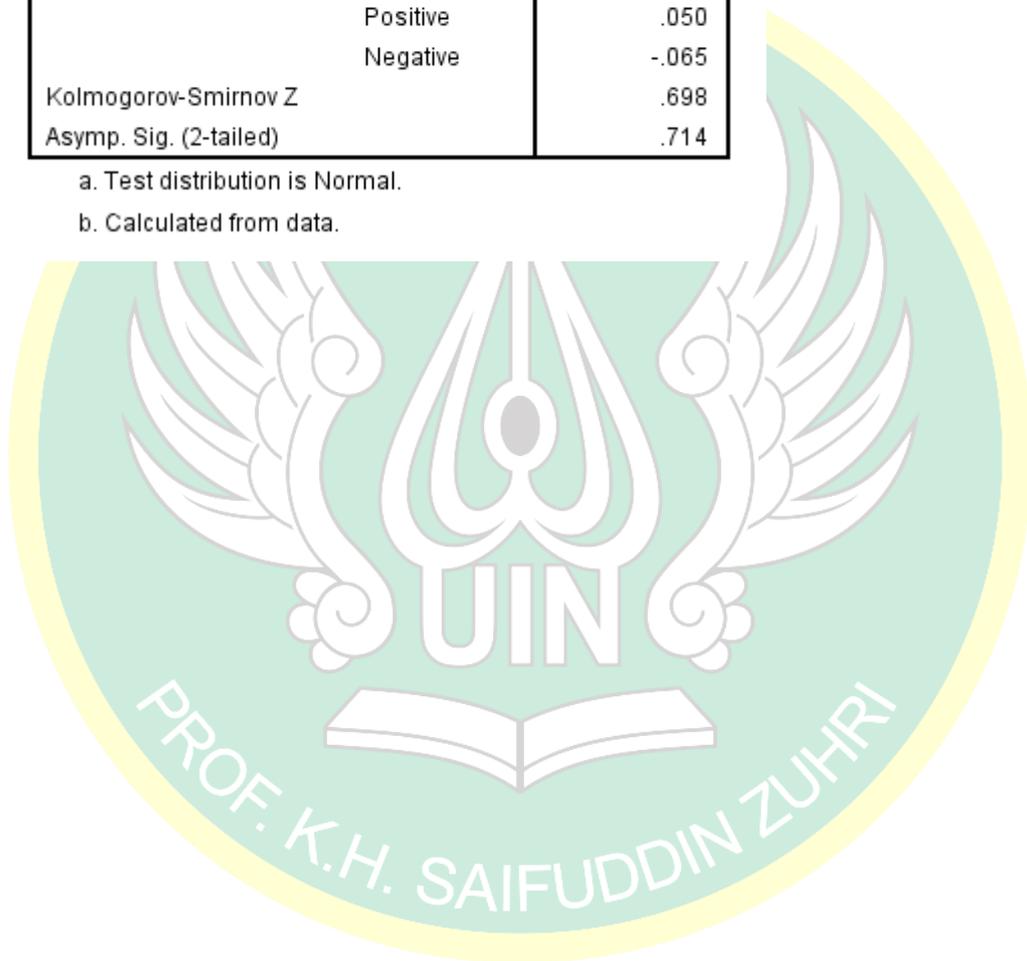
### Lampian 7 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.77063301
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.050
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.698
Asymp. Sig. (2-tailed)		.714

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



### Lampian 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.592	4.188		6.349	.000		
	X1	-.426	.082	-.444	-5.212	.000	.909	1.100
	X2	.113	.087	.107	1.294	.198	.972	1.029
	X3	.243	.077	.274	3.180	.002	.890	1.123
	X4	.166	.064	.230	2.585	.011	.835	1.197

a. Dependent Variable: Y



### Lampian 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.987	2.616		.377	.707
	X1	-.010	.051	-.020	-.195	.846
	X2	-.009	.054	-.016	-.163	.871
	X3	.023	.048	.048	.471	.639
	X4	.016	.040	.043	.408	.684

a. Dependent Variable: ABS\_RES



### Lampian 10 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.592	4.188		6.349	.000		
	X1	-.426	.082	-.444	-5.212	.000	.909	1.100
	X2	.113	.087	.107	1.294	.198	.972	1.029
	X3	.243	.077	.274	3.180	.002	.890	1.123
	X4	.166	.064	.230	2.585	.011	.835	1.197

a. Dependent Variable: Y



**Lampian 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.254	2.821

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3



### Lampian 12 Hasil Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.592	4.188		6.349	.000
	X1	-.426	.082	-.444	-5.212	.000
	X2	.113	.087	.107	1.294	.198
	X3	.243	.077	.274	3.180	.002
	X4	.166	.064	.230	2.585	.011

a. Dependent Variable: Y



**Lampian 13 Hasil Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.803	4	84.451	10.612	.000 <sup>b</sup>
	Residual	867.434	109	7.958		
	Total	1205.237	113			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3



#### Lampiran 14 Transkrip Wawancara

Nama : Bapak Wawan Setiawan Jabatan : Staf Sumber Daya Manusia Keterangan P: Pertanyaan J : Jawaban	
P	Bagaimana pandangan Anda terhadap tingkat loyalitas karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto terhadap pekerjaan mereka?
J	<i>“Beberapa karyawan menunjukkan sikap yang kurang loyal terhadap pekerjaan mereka, terlihat dari apatis terhadap perusahaan atau tugas yang diemban. Namun, karyawan tetap merupakan aset berharga bagi perusahaan. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.”</i>
P	Apa faktor-faktor yang menurut Anda mungkin mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto?
J	<i>“Ada beberapa faktor yang kemungkinan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto. Pertama, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang tidak memadai seperti beban kerja yang berat atau kurangnya fasilitas bisa mengurangi rasa loyalitas karyawan. Kedua, kurangnya motivasi pada karyawan. Ketiga, gaji yang diberikan hanya cukup untuk kebutuhan sehari-hari.”</i>
P	Bagaimana bapak menilai hubungan kerja antara karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto?
J	<i>“Secara keseluruhan, hubungan kerja antara karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto baik. Namun, ada beberapa karyawan yang enggan membantu rekan kerja karena merasa itu bukan tanggung jawab mereka. Artinya, meskipun hubungan kerja umumnya positif, aspek kolaborasi dan kerja sama perlu ditingkatkan. Beberapa karyawan mungkin memiliki pemahaman terbatas tentang pentingnya kerja tim atau merasa terbebani oleh tanggung jawab pribadi mereka sehingga enggan membantu rekan kerja.”</i>

P	Bagaimana Anda melihat efektivitas motivasi dan arahan yang diberikan oleh pemimpin di PT KAI Daop 5 Purwokerto?
J	<i>“Masih ada kekurangan dalam motivasi dan arahan dari pemimpin, sehingga karyawan kurang antusias dan tidak menyukai pekerjaan mereka, yang berdampak pada menurunnya loyalitas. Meski pemimpin memberikan motivasi setiap hari lewat apel pagi dan webinar mingguan, di mana karyawan mendapatkan pengetahuan baru, karyawan yang berkinerja baik otomatis mendapatkan bonus atau reward dari perusahaan.”</i>
P	Bagaimana pandangan Anda tentang kepuasan kerja karyawan di PT KAI Daop 5 Purwokerto?
J	<i>“Untuk kepuasan saat ini baik. Namun waktu itu pernah kepuasan kerja mengalami penurunan, terutama karena karyawan merasakan adanya penurunan kesejahteraan. Hal ini terjadi ketika pendapatan perusahaan berkurang sehingga insentif tidak dapat dibayarkan. Akibatnya, karyawan merasa kehilangan sesuatu dari pekerjaannya saat ini.”</i>
P	Bagaimana biasanya pembagian tugas kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto dilakukan?
J	<i>“Pembagian tugas kerja di PT KAI Daop 5 Purwokerto biasanya didasarkan pada struktur organisasi perusahaan dan tanggung jawab spesifik masing-masing bidang. Setiap bidang memiliki jumlah yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan tugas masing-masing bidang.”</i>
P	Apakah Anda dapat menjelaskan tantangan yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka di PT KAI Daop 5 Purwokerto?
J	<i>“Karyawan sering merasa kelelahan setelah menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, tugas-tugas tersebut seringkali membutuhkan pemikiran kreatif yang membuat mereka merasa terbebani. Akibatnya, kinerja menurun dan karyawan merasa sulit mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan mereka.”</i>

**Lampian 15 Dokumentasi Penelitian**



Halaman Perusahaan



Halaman Perusahaan



Foto dengan Staf SDM PT KAI Daop 5  
Purwokerto



Foto dengan Staf Sistem Informasi/IT  
PT KAI Daop 5 Purwokerto



Dokumentasi Penyebaran kuesioner kepada responden (Unit Hukum)



Dokumentasi Responden yang sedang bertanya kepada peneliti (Unit Pengadaan Barang dan Jasa/PBJ)



Dokumentasi responden setelah mengisi kuesioner



Dokumentasi responden setelah mengisi kuesioner

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Vivi Nur Azizah
2. Nim : 1917201259
3. Tempat/Tanggal Lahir : Cilacap, 31 Oktober 2000
4. Alamat Rumah : Dusun Tinggarjati Rt 009/ Rw 001 Desa Gentasari, Kecamatan Kroya, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah
5. Orang Tua :  
Nama Ayah : Alm. Arif Rosyidin  
Nama Ibu : Yuli Astinah

**B. Riwayat Pendidikan**

1. Pendidikan Formal
  - a. TK/PAUD : TK Aisyiyah Gentasari, Kroya, Cilacap
  - b. SD/MI, tahun lulus : SDN Gentasari 05, Kroya-Cilacap, (2013)
  - c. SMP/MTs, tahun lulus : MTs Al-Mukarromah Karangjati, Sampang-Cilacap, (2016)
  - d. SMA/MA, tahun lulus : MAN 1 Banyumas, Purwokerto Timur-Banyumas, (2019)
  - e. S. 1, tahun Masuk : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, (2019)
2. Pendidikan Non-Formal
  - a. Pondok Pesantren Putri Al-Jamil, Purwokerto Timur (2016-2019)
  - b. Pondok Pesantren Darul Abror, Purwokerto Utara (2019-2024)

C. Karya Ilmiah

1. Pemenang GenBI Pedia, Lomba menulis artikel tahun 2021 yang diselenggarakan oleh GenBI Purwokerto
2. Penulis Terpilih Lomba Cipta Puisi Nasional tema “Perjalanan” tahun 2022 yang diselenggarakan oleh Pramedia
3. Penulis Terbaik Lomba Menulis Puisi tema “Rindu” tahun 2023 yang diselenggarakan oleh Kinanthi Education

D. Pengalaman Organisasi

1. Komunitas CEO (Creative Entrepreneur Organization)
  - a. Staff Manajemen Kantin Komunitas CEO UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto periode 2020/2021.
  - b. Koordinator Manajemen Teknologi Informasi dan Komunikasi Komunitas CEO UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto periode 2021/2022.
2. HISDA Cilacap (Himpunan Santri Darul Abror Cilacap)
  - a. Staff Divisi Media dan Publikasi Pondok Pesantren Darul Abror Watumas Purwokerto periode 2021/2022.
3. GenBI Purwokerto (Generasi Baru Indonesia Purwokerto)
  - a. Staff Departemen Kemitraan dan Hubungan Masyarakat UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto periode 2021/2022.
  - b. Deputi Bidang Media dan Eksternal UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto periode 2022/2023.

E. Pengalaman Magang

1. Onboarding Bank Indonesia Purwokerto X Generasi Baru Indonesia Purwokerto
  - a. Pendampingan UMKM Binaan BI Purwokerto (Desember 2021)
2. Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Purwokerto
  - a. Staff Pengawas LJK/ Admin/ EPK (September 2023)

Purwokerto, 14 Juni 2024

**Vivi Nur Azizah**

NIM. 1917201259

