



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN
KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO
(PERSERO) CABANG JEMBER**

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE
AND GIVING INCENTIVES ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT. ASKRINDO
(PERSERO) JEMBER BRANCH

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD RIVANDO FEBRIANO

190810201213

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2023



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN
KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ASKRINDO
(PERSERO) CABANG JEMBER**

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE
AND GIVING INCENTIVES ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT. ASKRINDO
(PERSERO) JEMBER BRANCH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

MUHAMMAD RIVANDO FEBRIANO

190810201213

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2023

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Muhammad Rivando Febriano
NIM : 190810201213
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Pemberian
Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Askrindo (Persero)
Cabang Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali substansi yang disebutkan dalam sumbernya dan belum pernah diajukan kepada lembaga manapun, dan bukan plagiarisme milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi sesuai dengan standar keilmuan yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun dan saya bersedia menerima sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 04 Juli 2023

Yang menyatakan,

Muhammad Rivando Febriano

NIM. 190810201213

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan
Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pada
PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.
Nama : Muhammad Rivando Febriano
NIM : 190810201213
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 04 juli 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Chairul Saleh, S.E., M.Si.
NIP. 196903061999031001

Drs. Marmono Singgih, M.Si.
NIP. 196609041990021001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA.
NIP. 196901142005011002

JUDUL SKRIPSI

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Pemberian
Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Askrindo (Persero)
Cabang Jember**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Muhammad Rivando Febriano

NIM : 190810201213

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal :

04 Juli 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Ketua : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 197501062000032001

Anggota : Dr. Elok Sri Utami, M.Si. : (.....)

NIP. 196412281990022001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

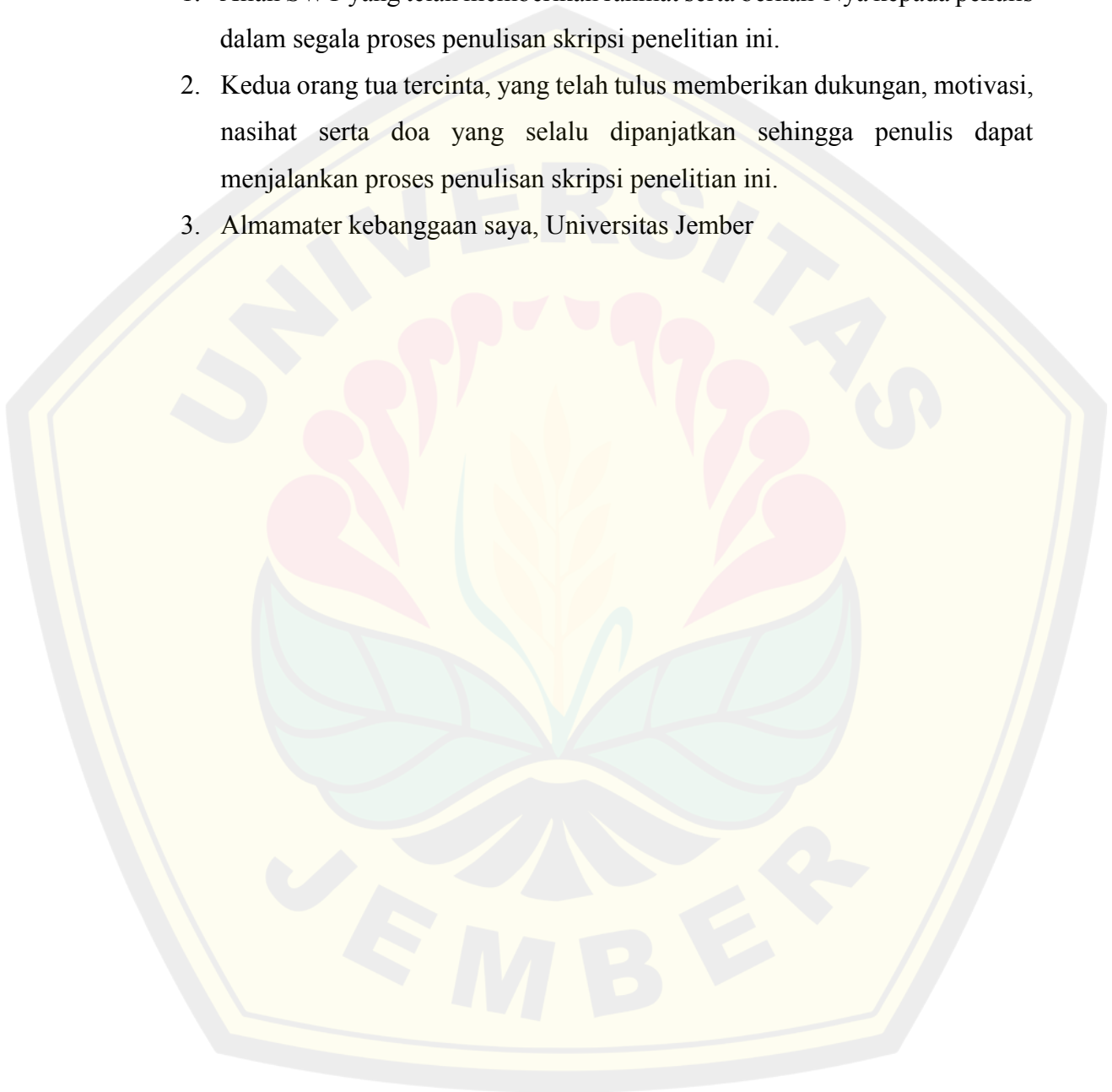
Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si.

NIP. 196611020990022001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk pengabdian, tanggung jawab dan ucapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta berkah-Nya kepada penulis dalam segala proses penulisan skripsi penelitian ini.
2. Kedua orang tua tercinta, yang telah tulus memberikan dukungan, motivasi, nasihat serta doa yang selalu dipanjatkan sehingga penulis dapat menjalankan proses penulisan skripsi penelitian ini.
3. Almamater kebanggaan saya, Universitas Jember



MOTTO

“Dan kehidupan dunia ini hanyalah permainan dan senda gurau. Sedangkan negeri akhirat itu, sungguh lebih baik bagi orang-orang yang bertakwa. Tidakkah kamu mengerti?”

(Q.S. Al-An'am 32)

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.”

(Bambang Pamungkas)

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat.”

(Zig Ziglar)

“Dunia itu ibarat bayangan, bila kau kejar dia akan lari darimu. Tapi bila kau palingkan badanmu, dia tak punya pilihan lain kecuali mengejarmu.”

(Muhammad Rivando Febriano)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas karyawan Pada PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember;

Muhammad Rivando Febriano; 190810201213; 125 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan faktor yang paling berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dengan loyalitas karyawan yang cukup baik dan meningkat, PT. Askrindo (Persero) cabang Jember juga harus memperhatikan dan memperbaiki segala kekurangan pada faktor lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan pemberian insentif agar dapat meningkatkan meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu penelitian ini akan mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember secara parsial. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 34 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics.

Hasil Penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember secara parsial.

SUMMARY

The Effect of Physical Work Environment, Work Discipline and Giving Incentives on Employee Loyalty at PT. Askrindo (Persero) Jember Branch;

Muhammad Rivando Febriano; 190810201213; 125 page; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources is the determining factor and the factor that has the greatest influence on the success of a company. With the loyalty of employees who are quite good and increasing, PT Askrindo (Persero) Jember branch must also pay attention to and improve all deficiencies in the factors of physical work environment, work discipline and provision of work discipline. pay attention and correct any deficiencies in physical work environment factors, work discipline and provision of incentives in order to be able to increase employee loyalty. incentives in order to increase employee loyalty. Therefore this study will examine the effect of the Physical Work Environment, Work Discipline and Provision of Incentives. Physical Work Environment, Work Discipline and Provision of Incentives on Employee Loyalty on employees of PT Askrindo (Persero) Jember Branch.

This study aims to test and analyze whether Physical Work Environment, Work Discipline and Provision of Incentives have a significant effect on Employee Loyalty on employees of PT. Askrindo (Persero) Jember Branch partially. The number of samples in this study used the entire population of 34 employees. The type of data used is quantitative data. The data source uses primary data obtained from the results of questionnaires and interviews. The data analysis method in this study uses multiple linear regression analysis using the IBM SPSS Statistics application.

The results showed that the Physical Work Environment, Work Discipline and Providing Incentives has a positive and significant effect on Employee Loyalty in employees of PT.Askrindo (Persero) Jember Branch partially.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan dikarenakan oleh keterbatasan kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari segala pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini dapat terselesaikan. Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- a. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Dr. Elok Sri Utami, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Chairul Saleh, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Marmono Singgih, M.Si., AFA., CRA., C.NNLP., CM.NNLP.,CMA. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, motivasi, saran dan masukan yang sangat membantu saya dalam proses penulisan Skripsi ini.
- e. Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., QIA., CRA. selaku Dosen Penguji Utama dan Dr. Elok Sri Utami, M.Si. selaku Dosen Penguji Sekretaris yang telah memberikan kritik, saran dan masukan dalam mengembangkan kualitas penulisan Skripsi ini.
- f. Ana Mufidah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing akademik rencana studi saya selama perkuliahan.
- g. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu, fasilitas dan layanan yang membantu saya menyelesaikan studi saya.
- h. Kedua orang tua saya tercinta, Ibu Halifah, S.E. dan Bapak Heri Subagiyo, S.E. yang telah memberikan semangat, motivasi, nasehat, dukungan moral dan materil, serta segala bimbingan dan bantuannya yang tak terkira yang memungkinkan saya untuk menyelesaikan studi saya.
- i. Kakak dan Adik kebanggaan saya, Muhammad Faris Faizien, S.M. dan Muhammad Rifanka Faradinata yang selalu memberikan motivasi, doa dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.
- j. Sahabat saya, Wilda Aulia Ahmad, Achmad Abdi Chairil Musthofa, Aldy Prayoga Wiranata, Geafa Jahjadi Gozali, Dandy Sulistyو Budi, Rodli Syafi Abdullah, Triyoga Drana Wasistha, Duwi Ajeng Septiani Putri yang selalu

- k. menemani dan mendengarkan keluh kesah penulis. Teman-teman seperjuangan saya, Fikri, Dyas, Alfina, Alfian, Dhea, Lovida, Lydia, Melvinia, Putri, Roji, Roni, Dhiva, Intan, Ni'mah, Lina, Washil, Rafif, Dygta, Rinda, Caesario, Silvy, Arifah, Dandi, Tere, Ali, Vera, Wijaya, Wildan dan Zulfa yang telah menemani penulis selama perkuliahan dan memberikan banyak kenangan bagi penulis.
- l. Teman seperjuangan dalam organisasi, Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJM) yang telah memberikan banyak pengalaman, pendidikan, teman, makna dan perubahan besar terhadap hidup penulis.
- m. PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember yang telah memberikan saya kesempatan untuk magang, membimbing dan mengizinkan saya untuk melakukan penelitian
- n. Seluruh guru saya mulai dari TK, SD, SMP, dan SMA serta dosen saya di Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu, pengalaman, kisah hidup, dan motivasi kepada saya.
- o. Semua pihak yang terlibat dalam memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Penulis mengucapkan terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menerima segala kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca.

Jember, 04 Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
TANDA PERSETUJUAN	iv
PERSEMBAHAN	iv
JUDUL SKRIPSI	iv
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik.....	9
2.1.2 Disiplin Kerja.....	14
2.1.3 Pemberian Insentif	20
2.1.4 Loyalitas Karyawan	26
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	37
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	38
2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan.....	38

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....	39
2.4.3 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan.....	39
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Rancangan Penelitian.....	41
3.2 Populasi dan Sampel.....	41
3.2.1 Populasi.....	41
3.2.2 Sampel.....	41
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	42
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.5 Identifikasi Variabel.....	43
3.6 Definisi Operasional Penelitian.....	43
3.7 Skala Pengukuran.....	48
3.8 Metode Analisis Data.....	49
3.8.1 Uji Instrumen.....	49
3.8.2 Uji Normalitas Data.....	50
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.8.5 Uji Hipotesis Penelitian.....	53
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	55
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	57
4.1.1 Sejarah PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.....	57
4.1.2 Visi dan Misi.....	57
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.....	58
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	61
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
4.3.1 hasil Penyebaran Kuisisioner.....	66
4.4 Hasil Analisis Data.....	73
4.4.1 Uji Instrumen.....	73
4.4.2 Uji Normalitas Data.....	75
4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	76

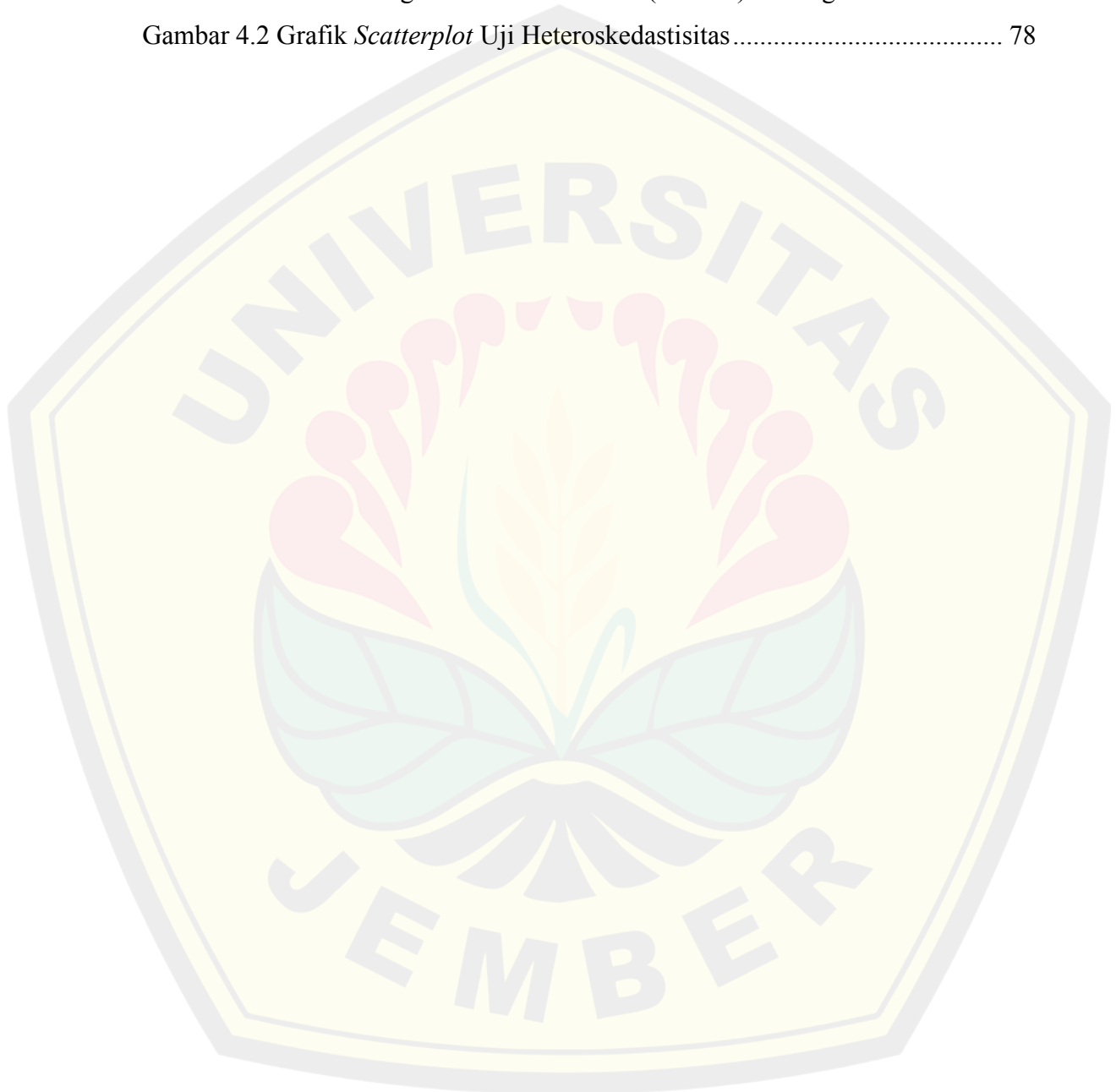
4.4.4 Uji Asumsi Klasik	77
4.4.5 Uji Hipotesis Penelitian	79
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	80
4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember	81
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember	83
4.5.3 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember	84
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Absensi PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.1 Jumlah Populasi	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel 4.5 Data Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik	67
Tabel 4.6 Data Responden Variabel Disiplin Kerja	68
Tabel 4.7 Data Responden Variabel Pemberian Insentif.....	70
Tabel 4.8 Data Responden Variabel Loyalitas Karyawan	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data	75
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.14 Hasil Uji t	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	38
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.....	58
Gambar 4.2 Grafik <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	78



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Kuisisioner	98
Lampiran 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	100
Lampiran 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	100
Lampiran 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	100
Lampiran 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	101
Lampiran 7. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	101
Lampiran 8. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	102
Lampiran 9. Deskripsi Variabel Pemberian Insentif.....	104
Lampiran 10. Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan.....	105
Lampiran 11. Tabel Distribusi r	107
Lampiran 12. Hasil Uji Validitas	108
Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas	112
Lampiran 14. Hasil Normalitas data	113
Lampiran 15. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	113
Lampiran 16. Hasil Uji Multikolinieritas.....	114
Lampiran 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas	114
Lampiran 18. Hasil Uji-t	114
Lampiran 19. Tabel Distribusi r	115

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin maju akan menuntut sebuah organisasi untuk terus melakukan penyesuaian diri pada perubahan dan tantangan global. Organisasi harus menyiapkan diri untuk terjun dalam tantangan global ini agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Dalam sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat pastinya membutuhkan potensi sumber daya untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan faktor yang paling berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan. Maju atau mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan yang bekerja di dalamnya. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah pembaruan lingkungan kerja kepada karyawan. Suatu lingkungan kerja yang baik membuat karyawan akan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan loyalitas karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang berada dalam lingkungan tersebut. Mahmudah (2019:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta dapat lebih meningkatkan kesejahteraan para pegawai dan juga sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat berdampak negatif dan cenderung dapat menurunkan kesejahteraan para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Danish et. al. (2013 dalam Jawaad et al., 2019) dimana peneliti mengidentifikasi lingkungan kerja sebagai atmosfer perusahaan dimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Agar berhasil, perusahaan harus merencanakan lingkungan kerja

mereka sedemikian rupa sehingga memperluas tingkat dedikasi dan inspirasi karyawan yang pada akhirnya akan menghasilkan hasil yang ideal. Menurut Sunyoto (2012 dalam Ramli, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah disiplin kerja. Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan loyalitas para karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Hamali, 2016:214). Peningkatan loyalitas tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan loyalitas, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya loyalitas karyawan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidarman dan Rahayu Puji Suci (2019), dimana diperoleh hasil bahwa disiplin mampu meningkatkan loyalitas, baik secara simultan maupun parsial.

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja faktor lain yang juga turut menentukan loyalitas karyawan adalah pemberian insentif. Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang sudah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Insentif adalah bentuk pemberia balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupun non finansial. (Fahmi, 2017:64). Jadi dapat dikatakan insentif merupakan penghargaan bagi para

karyawan yang telah berkerja sesuai tugas yang merupakan tanggungjawabnya. Apabila insentif yang diberikan dikelola secara benar akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan juga untuk mempertahankan tenaga kerja yang dimiliki agar produktif. Jika dikelola secara tidak benar insentif dapat menyebabkan karyawan mengurangi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo (2017) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan.

Dalam suatu perusahaan untuk menciptakan loyalitas yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan kemampuan mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu. Serta menurut Fahmi (2017:226). loyalitas yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya loyalitas karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya loyalitas pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. (Persero) Asuransi Kredit Indonesia atau PT. Askrindo (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam asuransi/penjaminan, tidak dapat dipisahkan dari pembangunan ekonomi Bangsa dan Negara Republik Indonesia. Peran PT. Askrindo (Persero) dalam pemberdayaan UMKM adalah sebagai lembaga penjamin atas kredit yang disalurkan oleh perbankan kepada UMKM.

PT. Askrindo (Persero) menerapkan sistem yang berorientasi pada target, sehingga setiap karyawan dituntut aktif untuk mencari nasabah sebanyak-

banyaknya guna memenangkan dalam persaingan pasar. Berdasarkan kondisi tersebut mendorong PT. Askrimdo (Persero) melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. Dengan loyalitas karyawan yang semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan kepada nasabah akan semakin baik. Lingkungan kerja, disiplin kerja yang tinggi dan pemberian insentif secara benar dapat meningkatkan kemampuan dari karyawan dan tentunya menjadi perhatian penuh bagi pihak manajerial perusahaan terutama untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Askrimdo (Persero) cabang Jember, didalam aktivitasnya karyawan PT. Askrimdo (Persero) cabang Jember juga tidak terlepas dari beberapa masalah. Masalah yang dihadapi oleh karyawan yaitu mulai dari lingkungan kerja fisik dimana sebenarnya sudah cukup kondusif untuk kegiatan operasional, namun terdapat beberapa masalah dari segi bangunan dan ruangan. Hal itu dapat dilihat dari ruangan kerja yang minimalis dan terasa sempit sehingga mengganggu mobilitas kerja para karyawan. Suhu ruangan kerja yang kurang sejuk di karenakan ruangan yang kecil dan pendingin ruangan yang kurang dingin ditambah banyaknya karyawan yang ada dalam satu ruangan. Serta kebisingan yang ada diluar ruangan mengganggu konsentrasi karyawan untuk mengerjakan tugasnya dikarenakan lokasi kantor yang berada dipinggir jalan raya. Menurut Okasheh & AL-Omari (2017), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat berpengaruh dalam proses kerjanya. Hal tersebut menjadi penyebab beberapa karyawan PT. Askrimdo (Persero) cabang Jember merasa tidak dapat bekerja secara maksimal.

Disamping itu dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT. Askrimdo (Persero) cabang Jember juga terdapat permasalahan pada disiplin kerja dimana masih adanya karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan terkadang masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat. Menurut Hasibuan (2018:193), mengatakan bahwa disiplin merupakan fungsi

operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Sehingga penting dalam memajemen disiplin kerja karyawan demi mempertahankan dan meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Tabel 1.1
Data Absensi PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember

No.	Bulan	Jumlah karyawan datang terlambat	Jumlah karyawan pulang tidak tepat waktu
1.	Januari	5	2
2.	Februari	9	1
3.	Maret	3	3
4.	April	2	3
5.	Mei	5	4
6.	Juni	8	5
7.	Juli	4	3
8.	Agustus	6	4
9.	September	5	2
10.	Oktober	7	6
11.	November	7	4
12.	Desember	2	4

Sumber : Data Absensi PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember, 2022

Tabel 2.1 memperlihatkan jumlah karyawan yang terlambat dan pulang lebih awal dalam kurun waktu setahun selama tahun 2021, dari tabel diatas jumlah karyawan yang terlambat lebih banyak dari karyawan yang pulang lebih awal. Banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal tidak sesuai dengan waktunya secara tidak langsung akan mempengaruhi rekan kerja yang lain sehingga dapat mengurangi rasa loyalitas kerja karyawan lainnya.

Selain permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja, permasalahan juga berkaitan dengan pemberian insentif terhadap karyawan PT. Askrindo (Persero) cabang Jember. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. Askrindo (persero) cabang Jember pemberian insentif biasanya diberikan setiap tanggal 5 dalam sebulan, tetapi dibulan berikutnya terkadang pemberian insentif tertunda sampai tanggal 10-15 baru diberikan kepada karyawan. Dimana adanya pemberian insentif yang kurang tepat waktu serta

besarnya nominal yang tidak sesuai dengan harapan setiap karyawan tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan itu sendiri. Menurut Ruky (2006 dalam Fauzan Akbar 2017), insentif diartikan sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan agar semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiaannya (loyalitas) pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Akan tetapi dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Askrindo (persero) cabang Jember mengenai loyalitas karyawan menjelaskan bahwa loyalitas karyawan di PT. Askrindo cabang Jember cukup baik, dapat dilihat dari beberapa karyawan yang sering lembur kerja diluar jam kerja yang semestinya. selain itu, karyawan menganggap atasan sebagai rekan kerja bukan sebagai musuh ataupun orang yang gemar memberi perintah, sehingga karyawan bisa saling mendukung secara positif dan memberikan masukan ketika apa yang dilakukan atasan ada kesalahan. Serta karyawan loyal dalam memberikkan pujian dan menghargai rekan kerja lain, terutama ketika itu tidak terkait dengan pekerjaannya dan tidak hanya menunjukkan kemampuan interpersonalnya saja. Menurut Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu. Pentingnya dalam meningkatkan loyalitas karyawan agar mampu bersaing dalam persaingan global saat ini perlu adanya pembaruan lingkungan kerja, penegakan disiplin kerja dan pemberian insentif secara benar, hal ini tentunya akan meningkatkan kelancaran proses kerja dan akan mempermudah tercapainya tujuan dari perusahaan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nisa *et. al.* (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan. Nurhasanah (2019) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Aeni (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Merujuk pada penelitian terdahulu serta fenomena yang ada di objek penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas lebih detail dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Askrindo (Persero) cabang Jember ?
- b. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Askrindo (Persero) cabang Jember ?
- c. Apakah pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Askrindo (Persero) cabang Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Askrindo (Persero) cabang Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Askrindo (Persero) cabang Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT. Askrindo (Persero) cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya :

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan pemberian insentif dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

b. Bagi PT. Askrindo (Persero) cabang Jember

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi PT. Askrindo (Persero) cabang Jember dalam meningkatkan loyalitas karyawan yang semakin baik.

c. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan pemberian insentif dalam menciptakan loyalitas karyawan yang baik.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Salah satunya yaitu adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain.

Menurut Sarwono (2005:86) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: Penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja. Selanjutnya menurut

Komarudin (Gienardy,2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Kemudian Nitisemito (Gienardy,2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dirasakan pegawai secara fisik atau terlihat dan mempengaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Manfaat Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Menurut Rivai (2009) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

c. Aspek-aspek Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:69) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian tersebut diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pelayanan kerja

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:27), Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu :

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

3) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

5) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

e. Bagaimana Cara Membangun Lingkungan Kerja Fisik

Meningkatkan lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, Menurut Simanjuntak dalam Tetiana (2019) bagian aspek-aspek tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pelayanan Kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap instansi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari instansi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat terus menjaga nama baik instansi melalui kinerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yaitu:

- a) Pelayanan makan dan minum
- b) Pelayanan Kesehatan
- c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi diempat kerja, dan sebagainya

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh instansi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang

dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan kepuasan kerja dalam bekerja di tempat bekerja. Hubungan ini disebabkan karena adanya hubungan antara disiplin serta lingkungan juga kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan kepuasan kerja.

f. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Selly, et. al. (2022), dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik dan layaknya lingkungan kerja yang ada pada lingkungan organisasi akan berpengaruh baik pula terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya apabila semakin buruk dan tidak layaknya lingkungan kerja pada sebuah organisasi maka berdampak negatif pula terhadap organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari kata "*disciple*" yang berarti belajar. Pengertian disiplin adalah suatu bentuk tindakan mematuhi dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai-nilai dan aturan yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2016:125) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Hasibuan (2016:197), tujuan dari disiplin kerja adalah:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja
 - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepentasnya ditempat kerja sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat yang merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan organisasi untuk mencapai tujuannya.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2017: 89-93) antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin setiap karyawan kepada perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, sesuai dengan sanksi yang ada.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan (Waskat)

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pimpinan mereka sendiri.

Dari pengertian tersebut, dapat kita ambil kesimpulan bahwa dengan adanya kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja maka akan timbul kemauan dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan hal itu akan meningkatkan produktivitas seorang pekerja. Jadi hubungan kedisiplinan dengan produktivitas kerja terdapat saling ketergantungan, dimana karyawan dengan kedisiplinan yang tinggi tentu akan mempunyai hasil kerja yang baik (produktivitas kerja yang tinggi). Begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai kedisiplinan dalam bekerja maka dia akan merasa enggan atau malas untuk berangkat bekerja apalagi untuk melakukan pekerjaan maka sudah tentu dapat diketahui bahwa produktivitas kerjanya mengalami penurunan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan sebagai pengukuran disiplin kerja menurut Sinambela (2017:356), yaitu :

1) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau

rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan dan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

5) Etika kerja

Sikap kerja yang dinilai setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tercapai suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

e. Bagaimana Cara Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

Meningkatkan disiplin kerja perlu adanya pelaksanaan sanksi yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana gambaran disiplin kerja bermanfaat bagi pegawai. Sanksi juga diharapkan dapat mendidik para pegawai, bagaimana seharusnya bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu kantor tempat bekerja. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan pendisiplinan hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat

mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur kantor tersebut. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam instansi. Sanksi yang telah ditetapkan perusahaan akan efektif bila dilaksanakan tepat sasaran. Pelaksanaan sanksi yang tepat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan memberi gambaran sejauh mana disiplin kerja memberi manfaat bagi pegawai.

Gibson et al dalam Agustini (2019:104) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang dibawah standar kantor. Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut:

1) Melanggar peraturan Kantor

Seperti: mencuri, ketidakhadiran, keterlambat, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja, memiliki dan menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja.

2) Melanggar etika bekerja

Seperti: mengancam pimpinan, pembangkangan perintah, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, melakukan mogok kerja yang illegal.

3) Merugikan Kantor

Seperti: memperlakukan pelayanan secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama dengan rekan kerja, menolak untuk bekerja lembur, merusak peralatan.

f. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan Disiplin kerja sangat mempengaruhi loyalitas karyawan, jika karyawan terlambat dalam melakukan pekerjaannya maka pekerjaan karyawan lain akan terganggu dan tidak berjalan dengan baik dan jika karyawan disiplin dalam pekerjaannya maka tujuan

perusahaan akan tercapai dengan baik. Menurut hasil penelitian dari Ulfah (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya kedisiplinan karyawan harus diterapkan dengan benar, sehingga setiap karyawan yang ada di perusahaan dapat melaksanakan tugas dan bekerja dengan baik, untuk mematuhi peraturan yang ada.

2.1.3 Pemberian Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:365) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sedangkan menurut Larasati (2018:99) insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan pendapat diatas, insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi sebagai balas jasa yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga karyawan merasa puas atas balas jasa yang diberikan organisasi.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Sinambela (2017-238) Tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika

organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Secara spesifik menurut Sinambela (2017:238) pemberian insentif ini dapat di bedakan menjadi dua golongan, diantaranya adalah :

1) Bagi perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:

- a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat
- b) Bekerja lebih disiplin
- c) Bekerja lebih kreatif

2) Bagi karyawan

Dengan adanya karyawan pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan:

- a) Standar prestasi dapat di ukur secara kuantitatif
- b) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang
- c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Adapun tujuan insentif menurut Hasibuan (2016:110) insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dalam menapaitujuan-tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa tujuan paling utama dari pemberian insentif adalah upaya dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Tujuan insentif adalah suatu bentuk perangsang bepa material maupun non material yang diberikan untuk dapat meningkatkan motivasi karyaawa agar bekerja lebih giat sesuai yang diharapkan.

c. Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif pada dasarnya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun tim, menurut Batjo dan Shaleh (2018:93) jenis-jenis insentif adalah

1) Insentif individu.

Insentif individu diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja dan produktivitas personalnya. Kelebihan insentif ini adalah sebagai tambahan pendapatan karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berkinerja baik.

2) Insentif tim.

Insentif tim diberikan oleh perusahaan kepada tim yang mencapai target yang ditentukan. Kelebihan insentif ini adalah akan memotivasi karyawan untuk bekerjasama dalam tim

Menurut Sarwoto (2006) dalam Rachmat Fauzi (2017:32) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua:

1) Insentif material

a) Insentif dalam bentuk uang

i) Bonus

Merupakan upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang yang dibayarkan kepada karyawan.

ii) Komisi

Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Biasanya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

iii) Profit sharing

Salah satu jenis insentif tertua. Sistem pembayarannya berupa sebagian laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.

iv) Kompensasi

Merupakan program balas jasa yang meliputi pembayaran di kemudian hari.

2) Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif Ini sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis.

Bentuknya antara lain:

- a) Pemberian rumah dinas
- b) Pengobatan secara gratis
- c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d) Biaya pindah
- e) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan gaji
- f) Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan)

3) Insentif non material

Insentif non material bisa diberikan dalam bentuk sebagai berikut:

- a) Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Ucapan terima kasih secara resmi atau formal/informal
- e) Memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun secara individu

Dengan adanya pengertian jenis-jenis insentif dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Dengan adanya insentif perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

d. Indikator Pemberian Insentif

Indikator-indikator pemberian insentif yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari pendapat Sinambela (2012:5) dan Siagian (2009:269) yang dimodifikasi adalah sebagai berikut :

1) Kesesuaian kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

2) Senioritas

Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukannya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pekerja semakin tinggi loyalitas pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam berusaha.

3) Keadilan

Dalam pemberian insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, semakin tinggi pekerjaan diatas standar semakin tinggi insentif yang diharapkan. Ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, serta pemberian insentif tepat waktu menjadi harapan karyawan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

4) Kelayakan

Pemberian insentif tersebut perlu diperhatikan masalah kelayakan, layak dalam artian jika dibandingkan besarnya insentif yang diberikan dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka akan timbul rasa kecemburuan yang bisa mempengaruhi kerja karyawan berupa menurunnya loyalitas kerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

5) Kebutuhan pegawai

Pemberian insentif kepada karyawan juga dapat didasarkan kepada tingkat urgensi kebutuhan akan kualitas hidup yang lebih baik dari karyawan. Sehingga besarnya insentif yang diberikan perusahaan tentu berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

Dari indikator-indikator yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan keadilan dan kelayakan atas balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta pemberian insentif tepat waktu menjadi harapan bagi karyawan. Insentif juga sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

e. Bagaimana Cara Meningkatkan Pemberian Insentif Karyawan

Syarat keberhasilan dalam meningkatkan pemberian insentif adalah melalui insentif yang bernilai dan berkaitan dengan kemajuan kerja yang didistribusikan secara berkeadilan. Menurut Cascio yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean (2002:92), syarat yang perlu dipenuhi agar pemberian insentif efektif, yakni:

- 1) Sederhana, peraturan dari sistem pemberian insentif haruslah singkat, jelas dan dapat dimengerti.
- 2) Spesifik, karyawan perlu tahu dengan apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
- 3) Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
- 4) Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

Sedangkan menurut Carter dan Usry (2006), ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian insentif, yaitu diantaranya adalah:

- 1) Dapat diterapkan dalam situasi dimana pekerja dapat meningkatkan output.
- 2) Menyediakan lebih banyak upah yang besarnya proporsional terhadap output yang melebihi standar.

- 3) Menetapkan standar yang adil sehingga usaha tambahan akan menghasilkan pembayaran bonus.
- 4) Rencana insentif harus sederhana dan dapat dimengerti oleh karyawan.

f. Hubungan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas karyawan

Insentif yang bervariasi baik yang bersifat finansial maupun non finansial sangat berpengaruh bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kesetiaan pada perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Novita (2019) mengatakan bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam artian insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk memberikan segala kemampuan untuk perusahaan tempat berkerja sehingga karyawan berusaha secara maksimal untuk membela perusahaan sebagai bentuk loyalitas mereka. Bentuk pembelaan terhadap perusahaan ini bisa dalam bentuk loyalitas kerja yang meningkat.

2.1.4 Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat di artikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:95), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut (Purnamasari & Sintaasih, 2019: 5763) loyalitas karyawan yaitu dilihat dari kesetiaan karyawan terhadap suatu organisasi dengan kemauan dalam bekerja sama, saling menjaga dan membela organisasi tersebut baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan untuk menghindari dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 1739) loyalitas karyawan adalah suatu tindakan kesadaran demi kebaikan perusahaan, bahkan dengan mengorbankan

kepentingan mereka sendiri. Maka dari itu, berlaku untuk kegiatan yang melampaui kewajiban yang timbul dari hukum dan etika. Instrumen yang dapat diterapkan untuk membuat loyalitas karyawan dalam perusahaan menjadi tidak memudar adalah dengan memberikan kompensasi yang adil.

Berdasarkan pendapat diatas, loyalitas karyawan merupakan hal-hal penting bagi perusahaan karena merupakan sesuatu sangat dibutuhkan terutama untuk keberanian karyawan yang ditunjukkan oleh sikap loyal kepada perusahaan baik perusahaan sedang bersituasi positif ataupun negatif.

b. Manfaat Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan sangat bermanfaat bagi perusahaan, dimana menurut Runtu (2020:28), manfaat loyalitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Menciptakan sikap komitmen dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 3) Memenuhi kebutuhan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4) Pemenuhan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Membantu karyawan mempertahankan mereka di perusahaan.

c. Faktor-faktor Loyalitas karyawan

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020:27), bahwa timbulnya loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1) Karakteristik Pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

2) Karakteristik Pekerjaan

Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan.

3) Karakteristik Desain Perusahaan

Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

4) Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan

Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan

d. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Heryati (2016: 60) Aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada individu karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) patuh terhadap peraturan.
- 2) Tanggung jawab terhadap perusahaan.
- 3) Rasa keinginan untuk bekerja sama.
- 4) Rasa memiliki.
- 5) Hubungan antar pribadi.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

e. Indikator Loyalitas karyawan

Indikator - indikator loyalitas karyawan yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari pendapat Siswanto (Trianasari,2005) dalam artikel Diah Nurhayati (2016:8), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan antara lain:

1) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan

tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antar pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawan tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

f. Bagaimana Cara Membangun Loyalitas Karyawan

Menurut Hermawan dan Riana (2013) adanya usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan adalah melalui insentif serta imbalan kepada karyawan atas usaha yang telah mereka berikan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan. Selain itu, menurut Soetjipto (dalam Saydam, 2000) terdapat 8 langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas karyawan, yaitu :

- 1) Melakukan penyajian ulang terhadap jabatan atau pekerjaan serta melakukan penyusunan uraian pekerjaan dalam perusahaan.
- 2) Melibatkan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing untuk mengikuti pelatihan.
- 3) Meningkatkan keterpaduan sistem pengembangan karir.
- 4) Meningkatkan efektivitas komunikasi yang ada dalam perusahaan, sehingga memberikan umpan balik yang positif terhadap hasil pekerjaan.
- 5) Membuat peningkatan secara kualitas dalam sistem penilaian kerja karyawan.
- 6) Membuat peningkatan fleksibilitas jam kerja berdasarkan dengan keadaan.
- 7) Perlunya peningkatan pemberian perhatian oleh atasan terhadap karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah penelitian untuk menjadi acuan penelitian selanjutnya karena memiliki salah satu variabel yang sama, menurut Randi (2018: 15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Hasil yang diperoleh dari penelitian terdahulu dapat dijadikan perbandingan untuk mendukung atau menolak dari penelitian yang baru. Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini:

Acuan pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Zahrah (2017). Dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan)”. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 60 responden yang merupakan karyawan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Semarang. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Sementara lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan terbukti memediasi hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan.

Acuan kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tera (2018). Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Zona grafika Multi Karya”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Zona Grafika Multi Karya yang berjumlah 30 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *Non Probability Sampling* dengan sampel sebesar 30 karyawan. Hasil analisis regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan persamaan. Hasil analisis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara individual terhadap loyalitas karyawan.

Acuan ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh Novita (2019), dengan judul “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. *Silver Silk Tour & Travel* Pekanbaru)”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan program SPSS. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 40 orang yang diambil dari total populasi dengan data yang diperoleh dari kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis uji t ditemukan bahwa hasil insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Acuan keempat yaitu penelitian yang dilakukan oleh Oktavianus (2019). Dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Material Dan Non Material Terhadap

Loyalitas Karyawan PT. Magnum Attack Malang”. Penelitian ini merupakan eksplorasi dengan menggunakan strategi kuantitatif. Kepastian contoh penelitian ini menggunakan strategi penelitian mutlak sehingga seluruh masyarakat dijadikan sampel sebanyak 36 pekerja. Strategi pemilahan informasi yang digunakan ilmuwan adalah survei. Strategi penelusuran informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian dorongan material mempengaruhi loyalitas karyawan dan motivator non-materi mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap loyalitas karyawan.

Acuan kelima yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ulfah (2019). Dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi”. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan populasi karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi dengan jumlah sampel 85 responden. Untuk pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam analisis menunjukkan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Acuan keenam yaitu penelitian yang dilakukan oleh Khatimatun, *et. al.* (2020). Dengan judul “Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan *Office* PT. Antang Gunung Meratus”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan *office* PT. Antang Gunung Meratus. Subjek pada penelitian ini adalah 52 karyawan *office* PT. Antang Gunung Meratus dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan.

Acuan ketujuh yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lili (2021). Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)”. penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan pada Kampung Marketer Purbalingga. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kampung Marketer Purbalingga. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS 25 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan variabel insentif (X2) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan uji F diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Acuan kedelapan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Selly, *et. al.* (2022). Dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini yaitu 50 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian pada uji t menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan hasil uji F menunjukkan keadilan organisasi, lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Acuan kesembilan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Martin (2022). Dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada

Karyawan PT. *ACT Logistic International* Wilayah Jakarta dan Surabaya)”. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi dan sampel dari penelitian ini berjumlah 75 karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan, sedangkan variabel Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Secara hasil untuk uji t variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan sedangkan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. *ACT Logistic International*.

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan dilakukan maka peneliti menggunakan penelitian yang dilakukan oleh:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Zahrah Putri Ramadhani (2017)	Kompensasi (X ₁) Lingkungan Kerja Fisik (X ₂) Loyalitas Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Sementara lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan terbukti memediasi hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik

				terhadap loyalitas kerja karyawan.
2.	Tera Pragusta (2018)	Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara individual terhadap loyalitas karyawan.
3.	Novita Sari (2019)	Insentif (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan Insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.
4.	Oktapianus Yudi Pratama (2019)	Insentif Material (X_1) Non Material (X_2) Loyalitas Kerja (Y)	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dalam pemberian insentif material dan non material loyalitas kerja karyawan PT. Magnum Attack Malang.
5.	Ulfah Nurhasanah (2019)	Insentif (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Loyalitas Kerja (Y)	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri.

6.	Khatimatun Nisa, Rooswita Santia Dewi dan Dwi Nur Rachmah (2020)	Persepsi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Loyalitas Kerja (Y)	Regresi Linier sederhana	Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh persepsi lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan PT. Antang Gunung Meratus.
7.	Lili Nur Aeni (2021)	Lingkungan Kerja (X_1) Pemberian Insentif (X_2) Loyalitas Kerja (Y)	Regresi Linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan Sedangkan variabel insentif (X_2) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
8.	Selly Damayanti, Edi Santoso, Fery Setiawan (2022)	Keadilan Organisasi (X_1) Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Kompensasi (X_3) Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo.

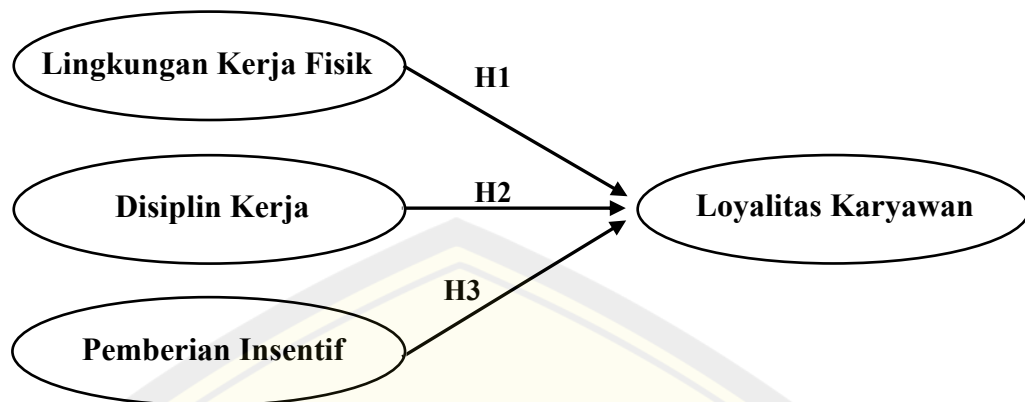
9.	Martin Rivaldo (2022)	Disiplin Kerja (X ₁) Budaya Organisasi (X ₂) Kepuasan Kerja (X ₃) Lingkungan Kerja (X ₄) Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan sedangkan budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. ACT Logistic International.
----	--------------------------	---	-------------------------------	---


Sumber : Zahrah (2017), Tera (2018), Novita (2019), Oktapianus (2019), Ulfah (2019), Khatimatun *et al.*, (2020), Lili (2021), Selly *et al.*, (2022), Martin (2022).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menunjukkan gambaran secara umum hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian, menurut (Sugiyono, 2014) kerangka konsep adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khatimatun *et. al.* (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan. Ulfah (2019) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Serta menurut Lili (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut kerangka konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

**Keterangan:**

- 1)  : Pengaruh Parsial
- 2) H1, H2, H3 : Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hal ini diharapkan dapat membantu pola pikir terkait permasalahan yang diangkat yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Askrindo (Persero) cabang Jember.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara masalah dari sebuah penelitian yang mempunyai sifat praduga yang masih dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan loyalitas kerja karyawan apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap loyalitas kerja karyawan, hal ini didukung dengan pernyataan Nitisemito (2015:109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khatimatun, *et al.*, (2020), Lili (2021), Selly, *et al.*, (2022) dan Martin (2022) menemukan hasil yang sama yaitu loyalitas kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, tetapi dari keempat penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tera (2018) dan Zahrah (2017) ditemukan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh secara individual yang diuji terhadap loyalitas kerja.

H₁: Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember.

2.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi loyalitas karyawan, jika karyawan terlambat dalam melakukan pekerjaannya maka pekerjaan karyawan lain akan terganggu dan jika karyawan disiplin dalam pekerjaannya maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, hal ini didukung dengan pernyataan Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita (2019) dan Ulfah (2019) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Tetapi dari kedua penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Martin (2022) dimana ditemukan hasil yang berbeda yaitu disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

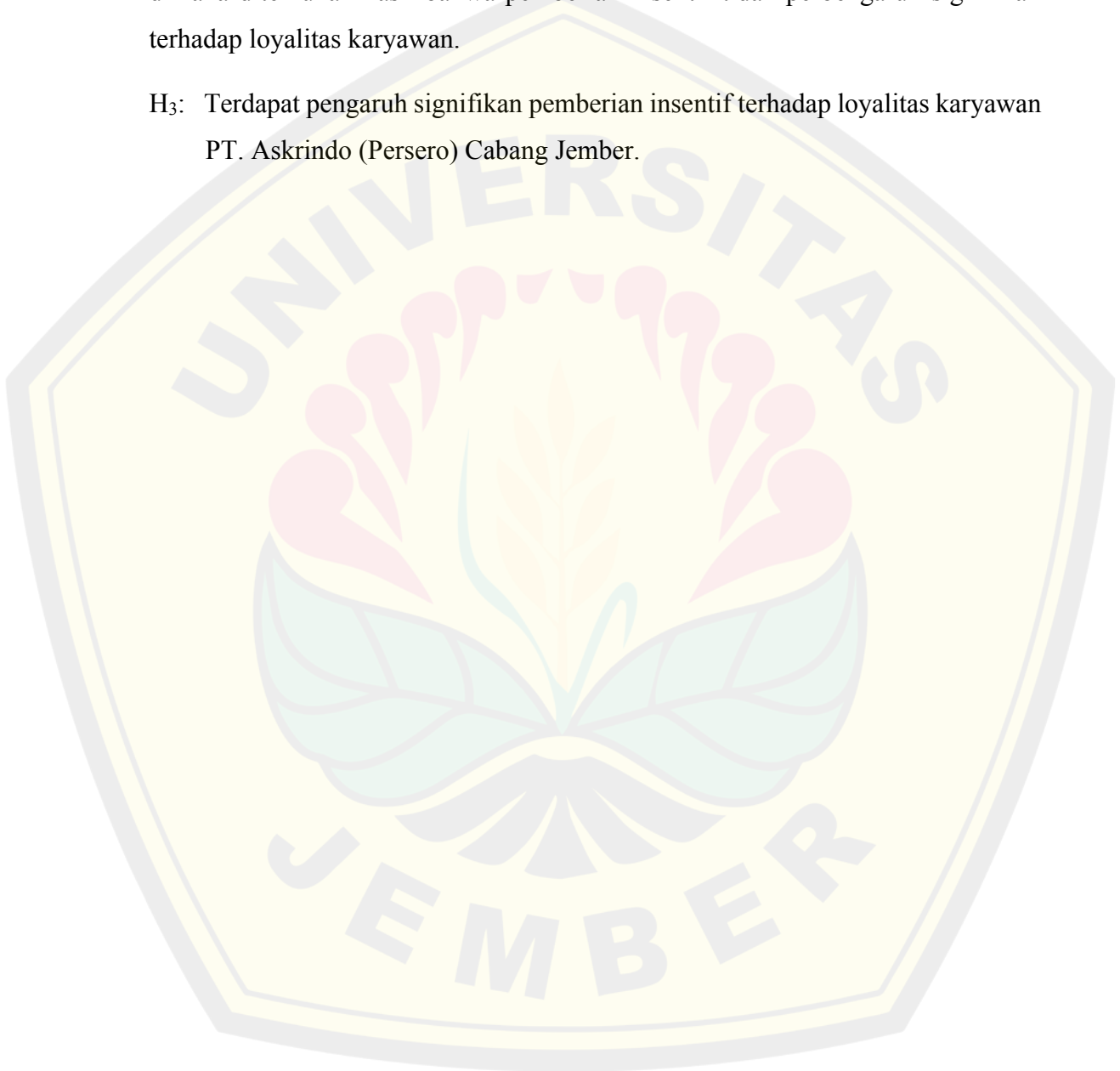
H₂: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember.

2.4.3 Pengaruh pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan.

Pemberian insentif akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh, karyawan akan loyalitas kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan, hal ini didukung dengan pernyataan Irham Fahmi (2017:64) Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas

prestasi pekerjaan yang dilakukan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita (2019) dan Oktavianus (2019) menemukan hasil bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Tetapi dari kedua penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfah (2019) dan Lili (2021) dimana ditemukan hasil bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory research* (penjelasan). Menurut Sugiyono (2018:6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018:78) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember yang berjumlah 34 karyawan. Tanpa mengikut sertakan kepala bidang dan kepala cabang

Tabel 3.1
Jumlah Populasi

No.	Pegawai	Jumlah
1.	Bagian Underwriting	7
2.	Bagian Keuangan dan Umum	10
3.	Bagian Klaim dan Subrogasi	8
4.	Bagian Pemasaran	9
Jumlah		34

Sumber : PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember, 2022

3.2.2 Sampel

Sedangkan menurut Sugiyono (2018:81) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan menggunakan studi

populasi sebagai sampel penelitian, dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan di PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivesme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini adalah deskripsi responden dan rekapitulasi skor kuesioner terhadap orientasi pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan.

b. Sumber Data

Sumber data yang akan diambil atau dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018:23), Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa jawaban dari hasil *questionary* yang dibagikan kepada para responden, dalam hal ini responden adalah karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survei melalui penyebaran kuesioner dan studi pustaka.

a. Kuesioner

Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan mengenai fenomena yang diteliti kepada para karyawan yang mencakup lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, pemberian insentif dan loyalitas karyawan.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan menganalisis serta mempelajari data yang bersumber dari buku, artikel, jurnal maupun internet terkait dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Identifikasi variabel

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2016: 38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X)

Variabel Independen dengan konotasi X yang dijelaskan dalam Sugiyono (2016:39) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan pemberian insentif.

b. Variabel Terikat *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat dengan konotasi Y menurut Sugiyono (2016:39) merupakan variabel yang dipengaruhi atau hasil akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan.

3.6 Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional variable merupakan penjabaran dari setiap variable yang mengenai indikator dari setiap variabelnya. Berikut ini merupakan definisi operasional dalam penelitian ini:

1) Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan PT. Askrindo (Persero)

Cabang Jember dalam melaksanakan pekerjaannya dimana meliputi kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan dan temperatur di tempat kerja. beberapa indikator lingkungan kerja fisik yang telah dikemukakan oleh para ahli yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:27) adapun indikator-indikator lingkungan kerja fisik diantaranya sebagai berikut :

a) Kebersihan

Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih akan membuat pegawai PT. Askrido (Persero) Cabang Jember merasa nyaman sehingga loyalitas karyawan akan meningkat.

b) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai PT. Askrido (Persero) Cabang Jember guna mendapat kenyamanan dalam bekerja.

c) Sirkulasi udara di tempat kerja

Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan adanya tanaman di sekitar tempat kerja maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani pegawai PT. Askrido (Persero) Cabang Jember.

d) Kebisingan di tempat kerja

Terdapat suara yang tidak dikehendaki karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja sehingga bisa mempengaruhi loyalitas kerja pegawai PT. Askrido (Persero) Cabang Jember.

e) Temperatur di tempat kerja

Tingkat temperatur suhu akan memberi pengaruh yang berbeda terhadap pegawai PT. Askrido (Persero) Cabang Jember. Penyesuaian dengan temperatur suhu di lingkungan kerja terhadap pegawai terkadang berbeda-beda tergantung penyesuaian dirinya di lingkungan kerja.

2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kondisi dan bentuk dari serangkaian perilaku yang menunjukkan ketaatan dan ketertiban pada seorang karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember dalam menjalankan suatu pekerjaan yang meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Beberapa indikator-indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sinambela (2017:356), yang terdiri dari:

a) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Tingkat kewaspadaan

Pegawai PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan pada standar kerja

Pegawai PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember dalam melaksanakan pekerjaannya wajib menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan dan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember wajib taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

e) Etika kerja

bersikap sopan kepada setiap pegawai PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tercapai suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

3) Pemberian Insentif

Pemberian insentif adalah persepsi karyawan terhadap imbalan diluar gaji yang diberikan kepada karyawan yang bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember sebagai balas jasa atas loyalitas kepada perusahaan dimana hal tersebut meliputi kesesuaian kinerja, senioritas, keadilan, kelayakan dan kebutuhan pegawai. Berdasarkan indikator-indikator pemberian insentif yang telah dikemukakan oleh para ahli, menurut Sinambela (2012:5) dan Siagian (2009:269) yang dimodifikasi adalah sebagai berikut :

a) Kesesuaian kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember. Sehingga besarnya insentif tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

b) Senioritas

Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan kepada PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember. Dimana semakin senior seorang karyawan maka memiliki pengalaman yang lebih banyak. Sehingga besarnya insentif tersebut tergantung dari lama bekerja pada PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.

c) Keadilan

Semakin tinggi pekerjaan diatas standar semakin tinggi insentif yang diharapkan. Ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember, serta pemberian insentif tepat waktu menjadi harapan karyawan yang perlu diperhatikan oleh PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember terhadap karyawannya.

d) Kelayakan

Layak dalam artian jika dibandingkan besarnya insentif yang diberikan dari PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka akan timbul rasa kecemburuan yang bisa mempengaruhi kerja karyawannya berupa menurunnya loyalitas kerja karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember akibat ketidaksesuaian nominal yang diharapkan mengenai insentif yang diberikan tersebut.

e) Kebutuhan Pegawai

Pemberian insentif kepada karyawan juga dapat didasarkan kepada tingkat urgensi kebutuhan akan kualitas hidup yang lebih baik dari karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember. Sehingga besarnya insentif yang diberikan perusahaan tentu berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawannya.

4) Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya dengan meningkatkan kerja sama, saling menjaga serta membela pekerjaan untuk kesejahteraan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember seperti taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan. Berdasarkan indikator-indikator loyalitas karyawan yang telah dikemukakan oleh para ahli, dalam penelitian ini indikator yang dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari,2005) dalam artikel Diah Nurhayati (2016:8), yang terdiri dari:

a) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.

- b) Tanggung jawab pada perusahaan
Kesanggupan pegawai PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c) Kemauan untuk bekerja sama
Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan pegawai PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d) Rasa memiliki
Memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pegawai PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e) Hubungan antar pribadi
Pegawai PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember memiliki hubungan sosial diantara karaywan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f) Kesukaan terhadap pekerjaan
Melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai bentuk kenyamanan pegawai PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember dalam menjalankan pekerjaannya.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini untuk mengukur data digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:93) Skala Likert yaitu: Skala Likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dengan lima alternatif sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| 1. Jawaban Sangat Setuju diberi skor | 5 |
| 2. Jawaban Setuju diberi skor | 4 |
| 3. Jawaban Netral diberi skor | 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju diberi skor | 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor | 1 |

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian memegang peranan sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang diperoleh dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan. Menurut Sugiyono (2018 :148) menyatakan Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini dinamakan variabel penelitian. Alat pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut valid atau tidak. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian adalah Pearson Product Moment, dengan kriteria pengambilan keputusan apabila r hitung $>$ r tabel serta nilai signifikan kurang dari 5% maka kuisioner dinyatakan valid. Apabila r hitung $<$ r tabel serta nilai signifikan lebih dari 5% maka kuisioner dinyatakan tidak valid. Menurut Sugiyono (2019:246) apabila dalam penelitian terdapat data yang tidak valid, maka peneliti dapat menghapus data yang tidak valid tersebut atau menggantinya dengan pernyataan yang lain, adapun rumus untuk mencari nilai r adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = jumlah data observasi

X = nilai pernyataan

Y = nilai total

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya tingkat kepercayaan dan kredibilitas suatu instrumen. Uji ini bertujuan untuk mengukur hasil konsistensi dari suatu kuisioner ketika dilakukan pengukuran berulang-ulang. Menurut Ghozali (2016:42), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai dari $\alpha > 0,6$, dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1) r}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Menurut Ghozali (2016:42) kuisioner dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$. Apabila kuisioner mempunyai nilai *cronbach alpha* $\leq 0,60$, maka kuisioner dapat dikatakan tidak reliabel. Data yang tidak reliabel dapat diolah menggunakan responden baru ataupun pengolahan data lama.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2018:156), uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas digunakan bertujuan untuk menguji apakah suatu data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian uji normalitas data menggunakan *Test*

Kolmogorov-Smirnov dengan $\alpha > 5\%$ artinya data tersebut berdistribusi normal. Pengujian pada uji normalitas dapat dilakukan pada variabel yang memenuhi asumsi normalitas. Berikut kriteria pengujian pada uji normalitas data:

- a. Jika $\alpha > 5\%$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika $\alpha < 5\%$ maka data berdistribusi tidak normal

Data yang bersifat berdistribusi tidak normal maka akan dilakukan perbaikan dengan menghilangkan data yang dianggap outlier dengan cara melakukan transformasi data dalam bentuk Log, Ln, SQRT, dan Zscore digunakan untuk data yang tidak berdistribusi normal, maka dapat digunakan aturan limit tengah yang mengasumsikan bahwa data dianggap berdistribusi normal, jika memiliki jumlah data penelitian ≥ 30 (Lind et.al 2014 : 309). Jika data sudah berdistribusi normal maka dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:270) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan oleh peneliti bila ingin mengetahui bagaimana variable dependen atau kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen atau predictor secara individual. Dalam hal ini pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pemberian insentif (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Alat analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

Y = Variabel loyalitas karyawan

a_0 = Konstanta

X_1 = Variabel lingkungan kerja fisik

X_2 = Variabel disiplin kerja

X_3 = Variabel pemberian insentif

- b_1 , = Koefisien regresi lingkungan kerja fisik
- b_2 , = Koefisien regresi disiplin kerja
- b_3 = Koefisien regresi pemberian insentif
- e = Residual

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2018:160) heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain memiliki kesamaan maka disebut heterokedastisitas. Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model persamaan atau regresi dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, heteroskedastisitas tidak terjadi apabila:

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola.

Apabila terjadi heterokedastisitas dapat diatasi dengan cara transformasi data, *Weigted Least Square* (WLS) atau regresi linear dengan menggunakan pembobot, ataupun bisa juga membiarkannya namun menggunakan koefisien estimasi yang *robust* atau kebal terhadap pelanggaran heterokedastisitas, yaitu koefisiens estimasi *Huber White* (Gujarati dan Damodar,2007).

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Sugiyono (2018:158) Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance*

inflation factor (VIF). Cara untuk melakukan pengujian adanya multikolinieritas yaitu dengan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas
- 2) Jika nilai VIF > 10 dan nilai *Tolerance* < 0,10, maka terjadi multikolinieritas

Jika terjadi multikolinieritas dilakukan standarisasi, terhadap variabel yang menjadi penyebab inklusi perkalian antar variable. Ataupun dengan cara melakukan operasi matematis antar variable bebas yang berkorelasi kuat sehingga didapat variable baru hasil operasi tersebut yang kemudian dimasukkan ke dalam model regresi sebagai perwakilan dari variable yang menjadi sumber operasi matematis tersebut (Gujarati dan Poter,2015).

3.8.5 Uji Hipotesis Penelitian

Uji t (Uji Parsial), Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dalam hal ini variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Uji-t adalah pengujian dari masing-masing koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen untuk menguji benar atau tidaknya sebuah hipotesis dengan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_i = 0 \text{ atau } H_a : b_i \neq 0$$

Keterangan:

H_0 = Format hipotesis awal

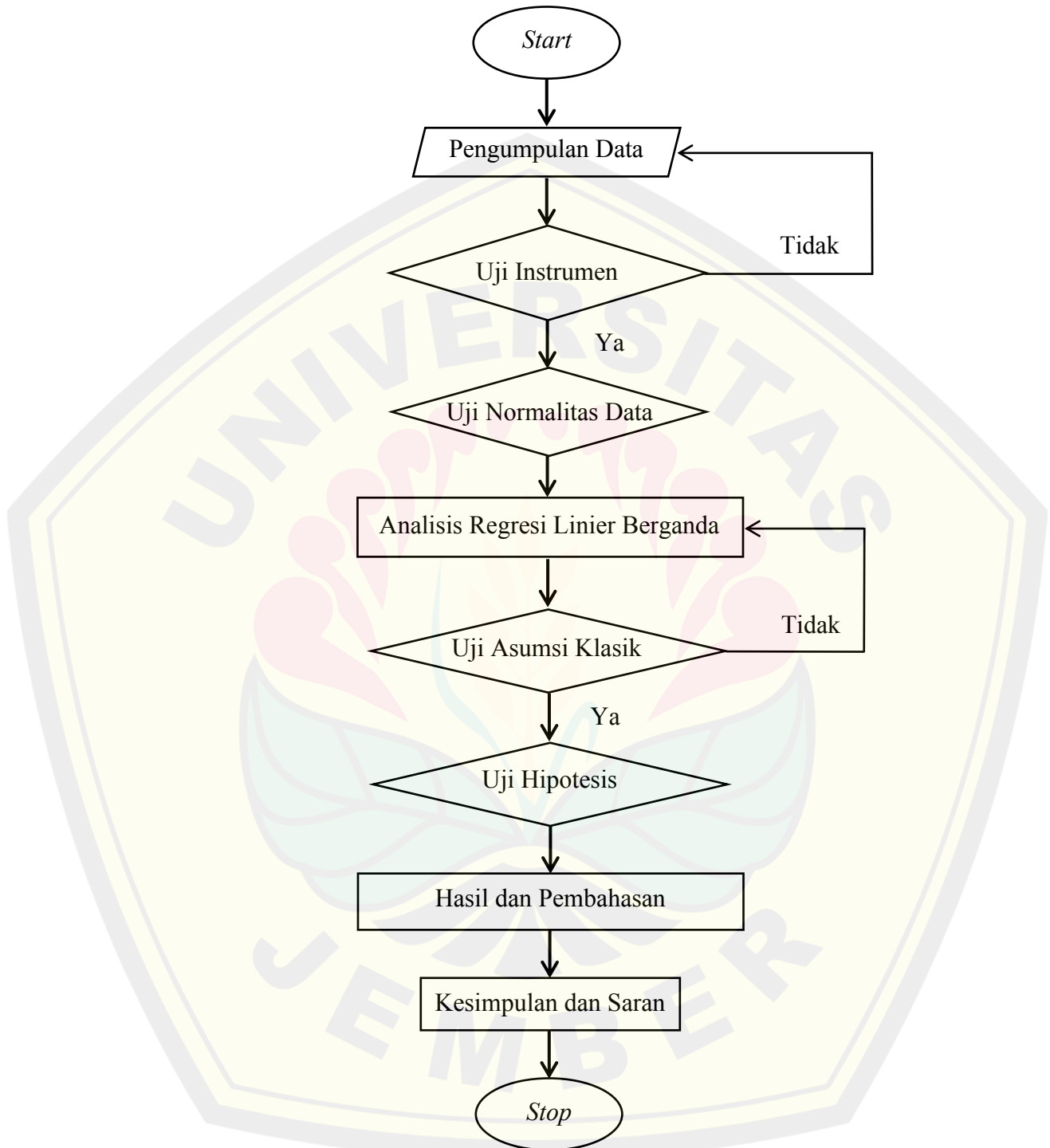
H_a = Format hipotesis alternatif

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan hipotesis

- a) $H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3$ berarti masing-masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pemberian Insentif (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Loyalitas karyawan (Y).
- b) $H_a: b_i \neq 0, i = 1,2,3$ berarti masing-masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pemberian Insentif (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y).
- 2) Menentukan Tingkat Kepercayaan (*Level of Confidence*)
Tingkat kepercayaan pada penelitian ini adalah 95% ($\alpha = 5\%$, atau 0,05).
- 3) Menentukan t hitung dan t tabel
- a) t hitung (tabel koefisien)
- b) t tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi yang ditentukan $0,05/2 = 0,025$ dikarenakan menggunakan uji 2 arah atau *two tailed* dengan rumus :
- $$df = n - k - 1$$
- Keterangan:
- df = Degree of freedom (derajat kebebasan)
- n = Jumlah sampel
- k = Jumlah variabel independen
- 4) Pengambilan keputusan dan kriteria pengujian
- a) Jika t hitung \geq t tabel dan tingkat signifikansi $\leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika t hitung \leq t tabel dan tingkat signifikansi $\geq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. *Start*: tahapan awal untuk mencari data
- b. Pengumpulan data: menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember.
- c. Uji instrument:
 1. Tidak, artinya data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali pada pra penelitian.
 2. Ya, artinya data valid dan reliabel maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
 - a) Uji validitas: dilakukan pengujian untuk mengetahui ketepatan suatu instrument layak atau tidak untuk digunakan
 - b) Uji realibilitas: dilakukan pengujian untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang
- d. Uji normalitas data: untuk mengetahui apakah data bersifat distribusi normal atau tidak
- e. Analisa regresi berganda: digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen
- f. Uji asumsi klasik: digunakan untuk pengelolaan data yang telah diregresi sebelumnya dengan menggunakan uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas jika hasil yang didapat;
 1. Tidak, artinya data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali pada pra penelitian.
 2. Ya, artinya data valid maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
- g. Uji Hipotesis: mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat
- h. Pembahasan: menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan
- i. Kesimpulan dan saran: menarik kesimpulan dari analisis data yang diperoleh dan memberikan saran
- j. *Stop*: menunjukkan penelitian telah berakhir

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Sejarah PT. Askrindo Persero Cabang Jember

PT. (Persero) Asuransi Kredit Indonesia atau PT. Askrindo (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam asuransi/penjaminan, tidak dapat dipisahkan dari pembangunan ekonomi Bangsa dan Negara Republik Indonesia. Sejak pemerintah menyusun dan menetapkan REPELITA I tahun 1969, yang salah satu sasaran pokok rencana tersebut adalah pemerataan hasil-hasil pembangunan dalam bidang kesempatan berusaha, pendapatan masyarakat dan sekaligus merangsang pertumbuhan lapangan kerja. Dalam rangka mencapai sasaran ini pemerintah mengambil langkah konkrit antara lain dengan mengembangkan usaha kecil dan menengah dengan cara mengatasi salah satu aspek usaha yang penting yaitu aspek pembiayaan. Berdiri tanggal 6 April 1971 berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 1/1971 tanggal 11 Januari 1971, untuk mengemban misi dalam pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) guna menunjang pertumbuhan perekonomian Indonesia. Peran PT. Askrindo (Persero) dalam pemberdayaan UMKM adalah sebagai lembaga penjamin atas kredit yang disalurkan oleh perbankan kepada UMKM.

4.1.2 Visi dan Misi

a) Visi

"Menjadi Perusahaan Penanggung Risiko yang unggul dengan layanan global guna mendukung perekonomian nasional"

b) Misi

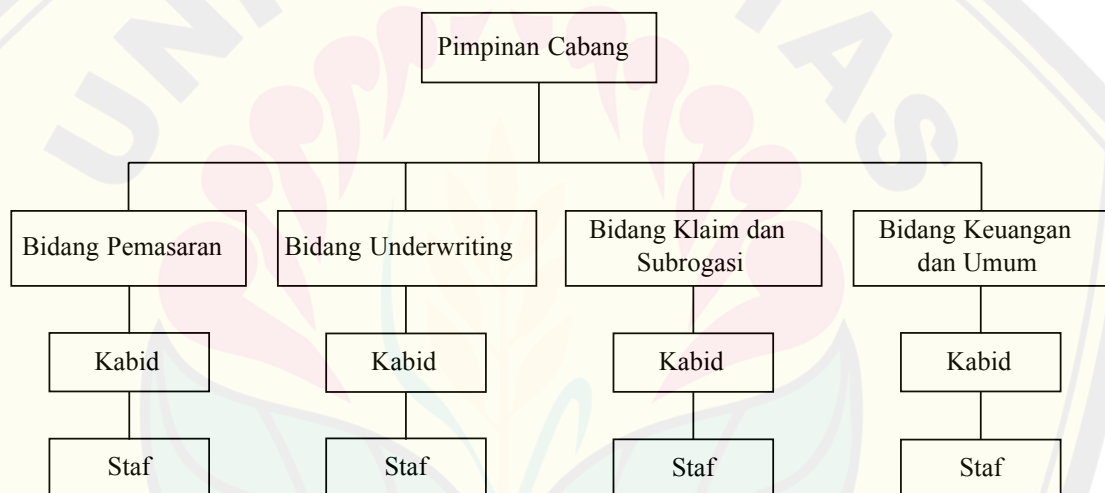
Menjalankan kegiatan usaha penanggungan risiko yang mendukung pembangunan ekonomi nasional terutama program Pemerintah dalam pengembangan UMKMK dan usaha korporasi lainnya; Menjalankan kegiatan usaha penanggungan risiko dengan layanan global; Memberikan manfaat kepada para pemangku kepentingan dengan menerapkan tata kelola

perusahaan yang baik, Sistem Pengendalian Intern (SPI) dan Manajemen Risiko.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta promosi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai suatu tujuan. Berikut struktur organisasi PT. Askrindo (Persero) dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember



Sumber : PT. Askrindo (Persero), 2022

Adapun tugas pokok fungsi dari PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember adalah sebagai berikut:

a. Pimpinan cabang

Pimpinan cabang bertindak sebagai pusat koordinator dan mewakili direksi di dalam melakukan hubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas kantor cabang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, serta membawahi kantor-kantor unit pemasaran di wilayah kerja cabang bersangkutan.

a. Bidang pemasaran

Bagian pemasaran merupakan ujung tombak yang mewakili perusahaan di masyarakat, dimana tugasnya adalah menjual produk perusahaan, memberikan pelayanan dalam hal penyerahan produk perusahaan, menerima pembayaran premi nasabah dan membantu mengurus klaim.

b. Bidang underwriting

Tugas pokok dari bagian pertanggung jawaban yaitu menyelenggarakan penutupan pertanggung jawaban terhadap resiko atas kredit yang diberikan bank-bank maupun terhadap resiko kredit lain dan melakukan penutupan penjaminan atas produk diversifikasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut secara efektif dan efisien, maka bagian pertanggung jawaban dapat melaksanakannya dengan urutan sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana dan kegiatan pertanggung jawaban kredit kantor cabang sesuai dengan kebijaksanaan umum dan khusus yang telah diarahkan atau ditetapkan oleh kepala kantor cabang atau kantor pusat.
- 2) Menyelenggarakan analisa dan evaluasi serta membuat rekomendasi kepada kepala kantor cabang untuk mendapatkan keputusan penutupan pertanggung jawaban yang wewenang penutupnya masih berada dalam wewenang kepala kantor cabang.
- 3) Menyelenggarakan administrasi penutupan pertanggung jawaban dan dapat mempermudah pengawasan intern oleh kepala kantor cabang maupun kantor pusat.
- 4) Membantu kegiatan tata usaha menyiapkan rencana anggaran pendapatan dan biaya kantor cabang.
- 5) Menyelesaikan analisa dan evaluasi proyek massal dan lain sebagainya.
- 6) Menyusun laporan periodik/sewaktu-waktu kepada kantor pusat.

c. Bagian klaim & subrogasi

Bidang klaim dan subrogasi dikepalai oleh kepala seksi yang tugas pokoknya adalah menyelenggarakan penyelesaian atas tuntutan ganti rugi dari tertanggung dan menyelenggarakan pengawasan pertanggung jawaban dan subrogasi. Untuk

melaksanakan tugas tersebut secara efektif dan efisien, maka bagian ini dapat menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana dan program kegiatan penyelesaian klaim, subrogasi dan recovery kantor cabang sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh kantor cabang atau kantor pusat.
- 2) Menyelenggarakan analisa dan penilaian serta membuat konsep rekomendasi untuk mendapatkan persetujuan dari kepala kantor cabang untuk penyelesaian atau pembayaran atau tuntutan ganti rugi yang masih dalam wewenang kantor cabang.
- 3) Menyelenggarakan/menyiapkan analisa dan penilaian serta membuat konsep rekomendasi untuk mendapatkan persetujuan kantor pusat atas tuntutan ganti rugi yang wewenang keputusannya berada di atas wewenang kepala kantor cabang.
- 4) Menyelenggarakan administrasi penyelesaian klaim yang dapat dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan penyelesaian klaim dan sekaligus dapat mempermudah pengawasan intern oleh kepala kantor cabang maupun oleh kantor pusat.
- 5) Menyelenggarakan administrasi piutang subrogasi atas klaim-klaim yang telah dibayarkan klaimnya.
- 6) Melakukan penagihan-penagihan kepada bank-bank agar melimpahkan recovery atas setoran-setoran debitur yang menjadi bagian PT Askrindo (Persero).

d. Bagian Keuangan dan Akuntansi

Bagian keuangan dan akuntansi merupakan bidang non operasional yang tugasnya sebagai pendukung dari kegiatan-kegiatan bidang pertanggungjawaban, dan bidang klaim dan subrogasi. Bidang ini dikepalai oleh seorang kepala seksi yang tugas utamanya adalah melaksanakan kegiatan-kegiatan di bidang:

- 1) Keuangan
 - a) Membuat rencana anggaran

- b) Melaksanakan tugas-tugas lain atas perintah kepala cabang
 - c) Melaksanakan administrasi produksi, bonus, komisi, dan lain-lain
- 2) Akuntansi
- a) Melakukan pencatatan kas dan bank
 - b) Membuat laporan keuangan
- 3) Personalia
- Bertanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan (kesehatan, tunjangan, pendidikan, dan kegiatan lainnya).
- 4) Umum
- Membuat pengadaan mengenai kelangsungan perusahaan dan melihat secara utuh untuk diperhatikan kebutuhan perusahaan dan memelihara kondisi fisik perusahaan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini adalah penjelasan dari data primer yang dikumpulkan lewat kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian yaitu karyawan PT. Askrindo (Persero) cabang Jember yang berjumlah 34 orang. Dapat diketahui deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini digolongkan berdasarkan usia responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

a. Deskripsi Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu 21-30 tahun, 31-40 tahun dan ≥ 41 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia responden yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagaimana berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	21-30 tahun	17	50 %
2.	31-40 tahun	13	38,2 %
3.	Lebih 41 tahun	4	11,8%
Total		34	100%

Sumber: Lampiran 3 data diolah

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui dari 34 responden, mayoritas karakteristik responden berdasarkan usia yaitu berada pada usia 21 – 30 tahun sebanyak 17 orang atau 50%, responden yang berusia 31 - 40 sebanyak 13 orang atau 38,2%, sedangkan responden yang berusia di atas \geq 41 tahun sebanyak 4 orang atau 11,8%. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa karyawan dengan usia 21-30 tahun, 31-40 tahun dan \geq 41 tahun memiliki persepsi yang relatif sama dan positif dalam penilain terhadap kondisi lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, pemberian insentif dan loyalitas karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017:87) persebaran berbagai generasi pada lingkungan kerja sangat menguntungkan bagi suatu organisasi, dimana generasi muda lebih mudah dalam beradaptasi terhadap teknologi baru dan lebih mudah dalam pengembangan kemampuan, namun generasi tua lebih stabil dalam emosional dan lebih bijaksana dalam pengambilan keputusan.

Generasi 21-30 tahun menjadi mayoritas populasi menandakan bahwa PT. Askrido (Persero) cabang Jember memiliki banyak karyawan yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan lebih mudah dalam menyerap dan mengembangkan kemampuan kerja karyawan.

b. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagaimana berikut.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	19	55,9 %
2	Perempuan	15	44,1 %
Total		34	100%

Sumber: Lampiran 4 data diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui dari 34 responden, mayoritas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu berada pada laki-laki sebanyak 19 orang atau 55,9%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 44,1%. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki persepsi yang relatif sama dan positif dalam penilaian mengenai kondisi lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, pemberian insentif dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden yang telah didapatkan peneliti diketahui loyalitas karyawan lebih dominan dipersepsi positif oleh responden berjenis kelamin laki-laki. Karena laki-laki cenderung lebih tegas, lebih berfikir pada fakta, cenderung menitik beratkan pada sebuah hasil dari kerja yang dilakukan baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, laki-laki akan berfikir bagaimana cara mendapatkan hasil secara maksimal. Sedangkan seorang wanita biasanya selalu melakukan proses pendekatan secara persuasif dimana wanita perlu waktu yang lebih lama dari laki-laki untuk mencapai suatu tujuan di dalam sebuah tim.

Menurut Robbins dan Judge (2017:89) banyak kesalahpahaman dan kontradiksi terhadap perbedaan kemampuan laki-laki dan perempuan dalam bekerja, sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang jelas antara keunggulan kemampuan antar jenis kelamin tersebut dan tindakan diskriminasi terhadap jenis kelamin yang terjadi dapat mencederai kinerja organisasi. Oleh sebab itu, jenis kelamin dari setiap organisasi diharuskan untuk memperlakukan setiap

jenis kelamin secara adil dengan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama.

c. Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu diploma dan sarjana. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagaimana berikut.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Diploma	3	8,8 %
2.	Sarjana	31	91,2 %
Total		34	100 %

Sumber: Lampiran 5 data diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui dari 34 responden, mayoritas karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu berada pada Sarjana sebanyak 31 orang atau 91,2% dan minoritas karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 8,8% responden. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa karyawan dengan status pendidikan diploma ataupun sarjana memiliki persepsi yang relatif sama dalam penilaian mengenai kondisi lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, pemberian insentif dan loyalitas karyawan. Para karyawan memberikan penilaian yang positif terhadap masing-masing variabel.

Menurut Robbins dan Judge (2017:129) semakin tinggi pendidikan pegawai, maka semakin tinggi pula kemampuan pegawai, namun hal ini semakin meningkatkan resiko ketidakpuasan terhadap pekerjaan karena mereka lebih memandang alternatif pekerjaan lainnya. Mayoritas pegawai PT.Askrindo (Persero) cabang Jember berpendidikan sarjana sehingga pegawai memiliki kemampuan yang dominan lebih tinggi terhadap pekerjaan dan memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas.

d. Deskripsi Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu ≤ 1 tahun, 1-2 tahun, 2-3 tahun, 3-4 tahun dan ≥ 4 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagaimana berikut.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	Kurang 1 tahun	12	35,5 %
2.	1-2 tahun	10	29,4 %
3.	3-4 tahun	5	14,7 %
4.	Lebih 4 tahun	7	20,6 %
Jumlah		34	100 %

Sumber: Lampiran 6 data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui dari 34 responden, mayoritas karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu berada pada ≤ 1 tahun sebanyak 12 orang atau 35,5% responden yang mempunyai masa kerja 1 - 2 tahun sebanyak 10 orang atau 29,4%, dan yang mempunyai masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 5 orang atau 14,7% sedangkan responden yang mempunyai masa kerja di ≥ 4 tahun sebanyak 7 orang atau 20,6%. Berdasarkan hasil penelitian yang dilihat dari masa kerjanya, karyawan dengan masa kerja baru sebentar dan karyawan yang sudah cukup lama bekerja memiliki persepsi yang relatif sama dalam penilaian mengenai kondisi lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, pemberian insentif dan loyalitas karyawan. Para karyawan memberikan penilaian yang positif terhadap masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil jawaban responden yang telah didapatkan peneliti diketahui loyalitas karyawan lebih dominan dipersepsi positif oleh responden dengan masa kerja ≤ 1 tahun. Karena masa kerja karyawan ≤ 1 tahun cenderung taat pada peraturan perusahaan, bersikap aktif, menjaga hubungan antar pribadi serta cenderung bersikap ramah dan sopan. Sehingga karyawan dengan masa kerja

≤ 1 tahun dapat memicu loyalitas pada pekerjaannya di PT. Askrimdo (Persero) cabang Jember.

Menurut Robbins dan Judge (2017:116) pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan lebih setia dan ingin menetap di organisasi tersebut dalam waktu lama. Oleh sebab itu, masa kerja ≤ 1 tahun menjadi mayoritas populasi menandakan bahwa PT. Askrimdo (Persero) cabang Jember memiliki banyak karyawan yang belum lama bergabung sehingga masih memiliki semangat kerja dan semangat belajar yang lebih tinggi.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini menjelaskan bahwa distribusi frekuensi jawaban responden mengenai indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuesioner penelitian, seperti Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), Pemberian Insentif (X3) dan Loyalitas Karyawan (Y). Skor yang diberikan oleh responden pada setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat menggambarkan bagaimana persepsi mereka terhadap variabel penelitian serta bagaimana pola antar hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini

4.3.1 Hasil Penyebaran Kuisisioner

Berdasarkan data distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui seberapa besar nilai suatu variabel. Setiap indikator yang telah diperoleh dan diberi skor oleh responden yang mencerminkan persepsinya kemudian diinterpretasikan oleh peneliti. Penilaian deskripsi variabel didasarkan pada rata-rata persentase jawaban yang diberikan oleh responden:

a. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Penilaian responden dalam variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berdasarkan skor dari masing-masing pertanyaan dijelaskan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 data Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Item	Frekuensi										Total	Mean
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%		
X1.1	12	35,3	17	50	4	11,8	1	2,9	0	0	34	4,18
X1.2	14	41,2	15	44,1	4	11,8	1	2,9	0	0	34	4,24
X1.3	11	32,4	21	61,8	2	5,9	0	0	0	0	34	4,26
X1.4	14	41,2	16	47,1	2	5,9	2	5,9	0	0	34	4,24
X1.5	5	14,7	22	64,7	6	17,6	1	2,9	0	0	34	3,91
Rata-Rata												4,16

Sumber : Lampiran 7 data diolah

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukan bahwa respon penilaian terhadap variabel lingkungan kerja fisik memiliki rata rata skor sebesar 4,16 dan berada dalam interval angka 4 hingga 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mendapat persepsi yang positif dari responden. Penilaian terbanyak responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik menjawab sangat setuju dan setuju. Penilaian indikator pada variabel lingkungan kerja fisik berdasarkan kriteria jumlah jawaban sangat setuju dan setuju < 50% dipresepsi tidak kondusif, 50-70% dipresepsi kondusif, >70% dipresepsi sangat kondusif.

Apabila dianalisis lebih lanjut, jawaban responden pada indikator pertama mengenai kebersihan ditempat kerja nyaman dalam mengerjakan pekerjaan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 85%, hasil persentase tersebut menunjukan bahwa presepsi sangat kondusif responden terhadap indikator pertama. Pada indikator kedua mengenai pencahayaan di tempat kerja nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 85%, hasil persentase tersebut menunjukan bahwa presepsi sangat kondusif responden terhadap indikator kedua. Pada indikator ketiga mengenai cukupnya oksigen di tempat kerja mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 94% hasil persentase tersebut menunjukan bahwa presepsi sangat kondusif responden terhadap indikator ketiga. Pada indikator ke empat mengenai

tempat kerja yang tidak bising dan terjaga ketenangannya mendukung dalam bekerja memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 88%, hasil persentase tersebut menunjukan bahwa persepsi sangat kondusif responden terhadap indikator keempat. Pada indikator kelima mengenai suhu udara disekitar ruangan kerja mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 79%, hasil persentase tersebut menunjukan bahwa persepsi sangat kondusif responden terhadap indikator kelima. Dapat disimpulkan bahwa persentase jumlah jawaban sangat setuju dan setuju pada masing-masing indikator diatas 70% artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik mendapat penilaian yang sangat kondusif dari responden, sehingga lingkungan kerja fisik di PT. Askrido (Persero) cabang Jember sudah nyaman untuk mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Penilaian responden dalam variabel Disiplin Kerja (X2) berdasarkan skor dari masing-masing pertanyaan dijelaskan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 data Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	Frekuensi								Total	Mean		
	SS	%	S	%	N	%	TS	%			STS	%
X2.1	19	55,9	14	41,2	1	2,9	0	0	0	0	34	4,53
X2.2	15	44,1	15	44,1	3	8,8	1	2,9	0	0	34	4,29
X2.3	16	47,1	11	32,4	6	17,6	1	2,9	0	0	34	4,24
X2.4	16	47,1	15	44,1	2	5,9	1	2,9	0	0	34	4,35
X2.5	17	50,0	14	41,2	3	8,8	0	0	0	0	34	4,41
Rata-rata											4,36	

Sumber : Lampiran 8 data diolah

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukan bahwa respon penilaian terhadap variabel disiplin kerja memiliki rata rata skor sebesar 4,36 dan berada dalam interval angka 4 hingga 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mendapat persepsi yang positif dari responden. Penilaian terbanyak responden terhadap variabel disiplin kerja menjawab sangat setuju dan setuju. Penilaian indikator pada

variabel disiplin kerja berdasarkan kriteria jumlah jawaban sangat setuju dan setuju < 50% dipresepsi rendah, 50-70% dipresepsi tinggi, >70% dipresepsi sangat tinggi.

Apabila dianalisis lebih lanjut, jawaban responden pada indikator pertama mengenai karyawan selalu tepat waktu datang maupun pulang kerja memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 97% hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi sangat tinggi responden terhadap indikator pertama. Pada indikator kedua mengenai karyawan selalu mengkoreksi kembali setiap pekerjaan yang telah diselesaikan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 88% hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi sangat tinggi responden terhadap indikator kedua. Pada indikator ketiga mengenai karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 79%, hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi sangat tinggi responden terhadap indikator ketiga. Pada indikator ke empat mengenai karyawan selalu mentaati peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 91%, hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi sangat tinggi responden terhadap indikator keempat. Pada indikator kelima mengenai karyawan selalu bersikap sopan dalam melakukan pekerjaan dengan rekan kerja memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 91%. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi sangat tinggi responden terhadap indikator kelima. Dapat disimpulkan bahwa persentase jumlah jawaban sangat setuju dan setuju pada masing-masing indikator diatas 70% artinya bahwa variabel disiplin kerja mendapat penilaian yang sangat tinggi dari responden, sehingga hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja karyawan di PT. Askrido (Persero) cabang Jember sudah menjalankan kedisiplinannya dalam bekerja.

c. Deskripsi Variabel Pemberian Insentif (X3)

Penilaian responden dalam variabel Pemberian Insentif (X3) berdasarkan skor dari masing-masing pertanyaan dijelaskan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 data Responden Variabel Pemberian Insentif (X3)

Item	Frekuensi										Total	Mean
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%		
X3.1	12	35.3	18	52.9	3	8.8	1	2.9	0	0	34	4,21
X3.2	12	35.3	17	50.0	5	14.7	0	0	0	0	34	4,21
X3.3	13	38.2	14	41.2	7	20.6	0	0	0	0	34	4,18
X3.4	14	41.2	15	44.1	3	8.8	2	5.9	0	0	34	4,21
X3.5	11	32.4	19	55.9	4	11.8	0	0	0	0	34	4,21
Rata-rata												4,20

Sumber : Lampiran 9 data diolah

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukan bahwa respon penilaian terhadap variabel pemberian insentif memiliki rata rata skor sebesar 4,20 dan berada dalam interval angka 4 hingga 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif mendapat presepsi yang positif dari responden. Penilaian terbanyak responden terhadap variabel pemberian insentif menjawab sangat setuju dan setuju. Penilaian indikator pada variabel pemberian insentif berdasarkan kriteria jumlah jawaban sangat setuju dan setuju < 50% dipresepsi tidak memadai, 50-70% dipresepsi memadai, >70% dipresepsi sangat memadai.

Apabila dianalisis lebih lanjut, jawaban responden pada indikator pertama mengenai karyawan selalu menerima insentif sesuai dengan hasil kerja memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 88%, hasil persentase tersebut menunjukan bahwa persepsi sangat memadai responden terhadap indikator pertama. Pada indikator kedua mengenai karyawan selalu menerima insentif sesuai harapan dari lama bekerja memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 85%, hasil persentase tersebut menunjukan bahwa presepsi sangat memadai responden terhadap indikator kedua. Pada indikator ketiga mengenai karyawan selalu menerima insentif tepat waktu dari jangka waktu yang ditetapkan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 79%, hasil persentase tersebut menunjukan bahwa presepsi sangat memadai responden terhadap indikator ketiga. Pada indikator ke empat

mengenai karyawan selalu menerima insentif sesuai nominal yang diharapkan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 85%, hasil persentase tersebut menunjukan bahwa persepsi sangat memadai responden terhadap indikator keempat. Pada indikator kelima mengenai karyawan menerima insentif yang cukup untuk kebutuhan hidup memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 88%, hasil persentase tersebut menunjukan bahwa persepsi sangat memadai responden terhadap indikator kelima. Dapat disimpulkan bahwa persentase jumlah jawaban sangat setuju dan setuju pada masing-masing indikator diatas 70% artinya bahwa variabel pemberian insentif mendapat penilaian yang sangat memadai dari responden, sehingga hal ini membuktikan bahwa pemberian insentif di PT. Askrido (Persero) cabang Jember sudah layak dan mendukung dalam menjalankan pekerjaan.

d. Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Penilaian responden dalam variabel Loyalitas Karyawan (Y) berdasarkan skor dari masing-masing pertanyaan dijelaskan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 data Responden Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Item	Frekuensi										Total	Mean
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%		
Y.1	16	47.1	16	47.1	1	2.9	1	2.9	0	0	34	4,38
Y.2	13	38.2	17	50.0	3	8.8	1	2.9	0	0	34	4,24
Y.3	14	41.2	14	41.2	4	11.8	2	5.9	0	0	34	4,18
Y.4	13	38.2	15	44.1	6	17.6	0	0	0	0	34	4,21
Y.5	11	32.4	17	50.0	6	17.6	0	0	0	0	34	4,15
Y.6	12	35.3	18	52.9	2	5.9	2	5.9	0	0	34	4,18
Rata-rata												4,22

Sumber : Lampiran 10 data diolah

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukan bahwa respon penilaian terhadap variabel loyalitas karyawan memiliki rata rata skor sebesar 4,22 dan berada dalam interval angka 4 hingga 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan

mendapat persepsi yang positif dari responden. Penilaian terbanyak responden terhadap variabel loyalitas karyawan menjawab sangat setuju dan setuju. Penilaian indikator pada variabel loyalitas karyawan berdasarkan kriteria jumlah jawaban sangat setuju dan setuju < 50% dipresepsi rendah, 50-70% dipresepsi tinggi, >70% dipresepsi sangat tinggi.

Apabila dianalisis lebih lanjut, jawaban responden pada indikator pertama mengenai karyawan mentaati peraturan ketentuan perusahaan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 94%, hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi sangat tinggi responden terhadap indikator pertama. Pada indikator kedua mengenai karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 88%, hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi sangat tinggi responden terhadap indikator kedua. Pada indikator ketiga mengenai karyawan mau bekerja sama dengan satu kelompok aktivitas kerja memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 82%, hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi sangat tinggi responden terhadap indikator ketiga. Pada indikator keempat mengenai karyawan bersedia menjaga fasilitas dan mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 82%, hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi sangat tinggi responden terhadap indikator keempat. Pada indikator kelima mengenai karyawan memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan klien memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 82%. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi sangat tinggi responden terhadap indikator kelima. Pada indikator keenam mengenai karyawan dengan senang hati melakukan pekerjaan yang telah diberikan memperoleh total persentase jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 88%. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa persepsi sangat tinggi responden terhadap indikator keenam. Dapat disimpulkan bahwa persentase jumlah jawaban sangat setuju dan setuju pada masing-masing indikator diatas 70% artinya bahwa variabel loyalitas karyawan mendapat penilaian yang sangat tinggi dari responden, sehingga hal ini membuktikan bahwa

loyalitas karyawan di PT. Askrindo (Persero) cabang Jember sudah memiliki kesetiaan untuk mendukung dan melaksanakan pekerjaannya.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuisioner yang berisi sejumlah pernyataan yang di ukur dengan skala likert, peneliti harus memastikan bahwa alat ukur yang digunakan valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Hasil Uji
Lingkungan Kerja Fisik	Pernyataan 1	0,718	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,736	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,470	0,339	0,005	Valid
	Pernyataan 4	0,749	0,339	0,000	Valid
	Pertanyaan 5	0,513	0,339	0,002	Valid
Disiplin Kerja	Pernyataan 1	0,521	0,339	0,002	Valid
	Pernyataan 2	0,794	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,824	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,717	0,339	0,000	Valid
	Pertanyaan 5	0,718	0,339	0,000	Valid
Pemberian Insentif	Pernyataan 1	0,428	0,339	0,011	Valid
	Pernyataan 2	0,728	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,792	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,784	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,546	0,339	0,001	Valid

Loyalitas Karyawan	Pernyataan 1	0,685	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,666	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,817	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,585	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,760	0,339	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,490	0,339	0,003	Valid

Sumber : Lampiran 12 data diolah

Tabel 4.9 menunjukan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $\geq r$ tabel, dimana nilai r tabel dihasilkan dari jumlah respinden (N) dikurangi 2 maka $34-2=32$, sehingga nilai r tabel pada 34 adalah 0,339 dengan nilai signifikansi $\leq 0,05$. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuisisioner dapat dibuktikan kevaliditasnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan mencari angka reliabilitas dari butir-butir pernyataan dari kuesioner dengan rumus standar item alpha. Setelah mendapat nilai alpha selanjutnya akan membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis yang telah ditentukan. Pada pengujian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Yang mana suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Hasil pengolahan data uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	α Ketetapan	Hasil Uji
1.	Lingkungan Kerja Fisik	0,652	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,770	0,60	Reliabel
3.	Pemberian Insentif	0,675	0,60	Reliabel
4.	Loyalitas Karyawan	0,750	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 13 data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa seluruh variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner untuk mengukur setiap variabel-variabel penelitian adalah konsisten dan dapat dipercaya (*reliable*).

4.4.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk tujuan menguji apakah suatu data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian uji normalitas data menggunakan *Test Kolmogrov-Sirmov*. Apabila distribusi sebaran normal dapat dikatakan jika sampel penelitian termasuk dapat mewakili populasi yang tersedia. Pengambilan keputusan dalam normalitas data yaitu *One sample Kolmogorov-Smirnov*, jika angka signifikansi (SIG) > 0,05, maka data berdistribusi normal. Jika angka signifikansi (SIG) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data

N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,90601120
Most Extreme Differences	Absolute	0,123
	Positive	0,090
	Negative	-0,123
Test Statistic		0,123
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		0,200^{c,d}

Sumber : Lampiran 14 data diolah

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat diketahui hasil uji normalitas data dengan *One -Sample Kolmogrov-Sirmov Test* yang didapatkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan nilai residual tersebut membuktikan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pemberian Insentif (X_3) dan variabel dependen pada penelitian ini yaitu Loyalitas Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagaimana berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi β	Sign. p -value	Keterangan
Konstanta	-1,338	0,750	
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,455	0,020	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,444	0,019	Signifikan
Pemberian Insentif (X_3)	0,357	0,031	Signifikan

Sumber : Lampiran 15 data diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,338 + 0,455X_1 + 0,444X_2 + 0,357X_3 + e$$

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta adalah -1,338 yang berarti jika variabel independen (lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan pemberian insentif) bernilai nol, maka nilai variabel dependen (loyalitas karyawan) adalah sama sebesar -1,338 satuan.

b. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) adalah 0,455 bertanda positif dan nilai signifikansi p -value sebesar 0,020 yang berarti $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada karyawan PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember.

c. Disiplin Kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,444 bertanda positif dan nilai signifikansi p -value sebesar 0,019 yang berarti $\leq 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.

d. Pemberian Insentif (X_3)

Nilai koefisien regresi Pemberian Insentif (X_3) adalah 0,357 bertanda positif dan nilai signifikansi p-value sebesar 0,031 yang berarti $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.

4.4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dan multikolinearitas pada model regresi. Model regresi linear tersebut dapat dikatakan baik apabila memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi. Multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna dimana koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 dan nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagaimana berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,647	1,545	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,559	1,790	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pemberian Insentif (X_3)	0,831	1,203	Tidak Terjadi Multikolinearitas

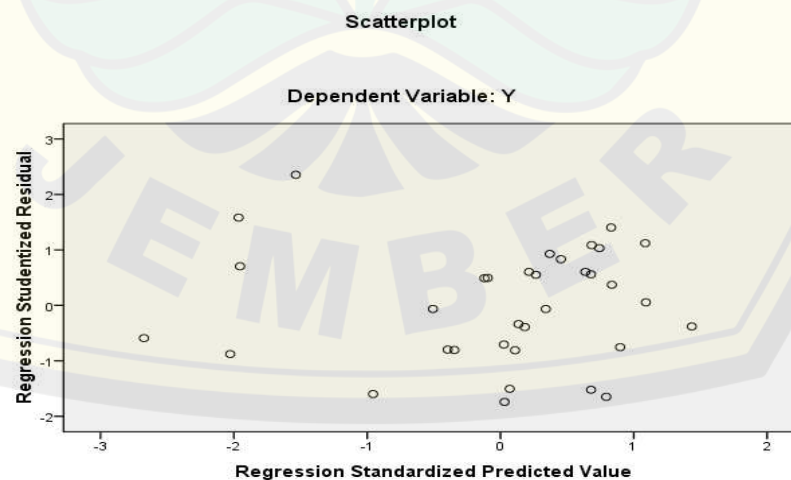
Sumber : Lampiran 16 data diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan hasil dari model persamaan regresi dengan 34 sampel responden memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan nilai toleransi (*tolerance*) $\geq 0,1$ dari masing-masing variabel. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi. Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi dan pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat terjadi apabila terdapat *outlier* dalam data dan dapat mengubah hasil dari analisa regresi, terutama apabila suatu penelitian memiliki ukuran sampel yang kecil. Suatu model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagaimana berikut.

Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Lampiran 17 data diolah

Berdasarkan gambar grafik *Scatterplot* diatas, diketahui bahwa pola sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu. Pola titik-titik pada *scatterplot* tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4.4.5 Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis pada penelitian ini digunakan metode analisis regresi linear berganda dan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan kriteria dari uji parsial (Uji t).

Uji t dalam penelitian ini untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan secara parsial. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05. Apabila signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi semua variabel secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Namun sebaliknya, apabila signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi semua variabel secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	p-value	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	2,466	1,697	0,020	H_0 Ditolak
Disiplin Kerja (X2)	2,478	1,697	0,019	H_0 Ditolak
Pemberian Insentif (X3)	2,265	1,697	0,031	H_0 Ditolak

Sumber : Lampiran 18 data diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 dapat diketahui hubungan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,466 yang mana lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,697, juga nilai signifikan (p -value) sebesar 0,020 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang mana dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

b. Disiplin Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,478 yang mana lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,697, juga nilai signifikan (p -value) sebesar 0,019 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang mana dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

c. Pemberian Insentif (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel Pemberian Insentif (X_3) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,265 yang mana lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,697, juga nilai signifikan (p -value) sebesar 0,031 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang mana dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan terhadap 34 responden pada karyawan tetap PT. Askrimo (Persero) Cabang Jember tentang Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pemberian Insentif (X_3) dan Loyalitas Karyawan (Y) Diproleh data primer berupa jawaban kuesioner sebagai bahan analisis.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pemberian Insentif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.

Pada hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan adalah terbukti benar. Hal tersebut didukung dengan teori yang dikemukakan menurut Nitisemito (2015:109) bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan loyalitas kerja karyawan, apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Khatimatun, *et al.*, (2020), Lili (2021), Selly, *et al.*, (2022) dan Martin (2022) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian dari masing-masing indikator lingkungan kerja fisik yang meningkat juga berdampak pada meningkatnya indikator loyalitas karyawan. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang bersih akan memicu karyawan taat terhadap peraturan, lingkungan kerja yang bersih juga menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang bersih karyawan bisa meningkatkan hubungan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun *klien*, serta lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa memiliki ditempat kerja, sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih karyawan akan dengan senang hati melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pencahayaan ditempat kerja yang mendukung juga memicu karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, pencahayaan yang mendukung juga dapat meningkatkan hubungan kerja sama yang efektif, serta pencahayaan ditempat kerja yang mendukung membuat karyawan bisa bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga dengan pencahayaan ditempat kerja yang cukup karyawan merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya, sirkulasi udara yang mencukupi dapat memicu tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dengan sirkulasi yang mencukupi karyawan bisa fokus dalam bekerja sama dengan tim, serta sirkulasi yang cukup bisa membuat karyawan lebih mudah mentaati peraturan perusahaan, sehingga dengan tercukupinya sirkulasi udara ditempat kerja karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemudian, dengan tingkat kebisingan yang kondusif dilingkungan kerja juga memicu ketenangan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, dengan tingkat kebisingan yang kondusif karyawan bisa menjaga sikap dalam mengerjakan segala tugasnya, serta dengan tingkat kebisingan yang kondusif karyawan bisa memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan klien, sehingga karyawan dengan senang hati melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu, temperatur suhu yang mendukung di tempat kerja juga memicu karyawan nyaman saat bekerja sama dengan kelompok aktivitas kerja, dengan temperatur suhu yang mendukung karyawan bersedia menjaga fasilitas yang diberikan perusahaan, serta temperatur suhu yang mendukung dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, sehingga dengan temperatur suhu yang mendukung karyawan merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja fisik yang terdiri dari lima indikator, dimana sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju dan setuju pada setiap indikator. Menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,020 dan t hitung sebesar 2,466. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 2,466 lebih besar dari t tabel 1,697. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.

Pada hipotesis pertama (H_2) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan adalah terbukti benar. Hal tersebut didukung dengan teori yang dikemukakan menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Novita (2019) dan Ulfah (2019) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian dari masing-masing indikator disiplin kerja yang meningkat juga berdampak pada meningkatnya indikator loyalitas karyawan. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa frekuensi kehadiran yang tinggi akan memicu karyawan taat terhadap peraturan, frekuensi kehadiran yang tinggi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan frekuensi kehadiran yang tinggi karyawan bisa menjalin hubungan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun *klien*, serta frekuensi kehadiran yang tinggi membuat karyawan memiliki integritas yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga dengan frekuensi kehadiran yang tinggi karyawan lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, tingkat kewaspadaan yang tinggi juga memicu karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi juga dapat meningkatkan hubungan kerja sama yang efektif, serta tingkat kewaspadaan yang tinggi membuat karyawan bisa mentaati ketentuan perusahaan, sehingga dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya, ketaatan pada standar kerja dapat memicu tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan ketaatan pada

standar kerja karyawan bisa fokus dalam bekerja sama dengan tim, serta ketaatan pada standar kerja bisa membuat karyawan lebih mudah mematuhi ketentuan perusahaan, sehingga dengan ketaatan pada standar kerja karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemudian, dengan ketaatan pada peraturan kerja juga memicu ketenangan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, dengan ketaatan pada peraturan kerja juga meningkatkan tanggung jawab karyawan pada setiap pekerjaannya, serta dengan ketaatan pada peraturan kerja karyawan bisa memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja maupun klien, sehingga karyawan dengan senang hati melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu, etika kerja yang mendukung di tempat kerja juga memicu karyawan nyaman saat bekerja sama dengan kelompok aktivitas kerja, dengan etika kerja yang mendukung karyawan saling menjaga fasilitas yang diberikan perusahaan, serta etika kerja yang mendukung juga dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, sehingga dengan etika kerja yang mendukung karyawan merasa dihargai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja yang terdiri dari lima indikator, dimana sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju dan setuju pada setiap indikator. Menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,019 dan t hitung sebesar 2,478. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 2,478 lebih besar dari t tabel 1,697. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

4.5.3 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.

Pada hipotesis pertama (H_3) menyatakan bahwa secara parsial pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan adalah terbukti benar. Hal tersebut didukung dengan teori yang dikemukakan menurut Irham Fahmi (2017:64) Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Pemberian insentif dapat menjadi salah satu faktor

pemicu penurunan dan peningkatan loyalitas kerja karyawan, apabila tidak diatur sedemikian rupa dalam upaya memberikan insentif dengan tepat waktu tentu dapat berdampak terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Novita (2019) dan Oktapianus (2019) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian dari masing-masing indikator pemberian insentif yang meningkat juga berdampak pada meningkatnya indikator loyalitas karyawan. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa pemberian insentif sesuai kinerja akan memicu karyawan taat terhadap peraturan, pemberian insentif sesuai kinerja juga menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan pemberian insentif sesuai kinerja karyawan bisa meningkatkan hubungan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun *klien*, serta pemberian insentif sesuai kinerja dapat menimbulkan rasa memiliki ditempat kerja, sehingga dengan pemberian insentif sesuai kinerja karyawan akan dengan senang hati melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pemberian insentif dari lama bekerja juga memicu karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, pemberian insentif dari lama bekerja juga dapat meningkatkan hubungan kerja sama yang efektif, serta pemberian insentif dari lama bekerja membuat karyawan bisa bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga dengan pemberian insentif dari lama bekerja yang cukup karyawan merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya, dengan pemberian insentif yang adil dapat memicu tanggung jawab karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dengan pemberian insentif yang adil karyawan bisa rukun dalam bekerja sama dengan tim, serta pemberian insentif yang adil bisa membuat karyawan lebih mudah mentaati peraturan perusahaan, sehingga dengan pemberian insentif yang adil ditempat kerja karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan perusahaan. Kemudian, dengan pemberian insentif yang layak juga memicu kegigihan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, dengan pemberian insentif yang layak juga meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, serta dengan pemberian insentif yang layak karyawan bisa

meningkatkan hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan klien, sehingga karyawan dengan senang hati melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu, pemberian insentif yang mencukupi kebutuhan karyawan juga memicu karyawan nyaman saat bekerja sama dengan kelompok aktivitas kerja, dengan pemberian insentif yang mencukupi kebutuhan karyawan bersedia menjaga fasilitas yang diberikan perusahaan, serta pemberian insentif yang mencukupi kebutuhan karyawan dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, sehingga dengan pemberian insentif yang mencukupi kebutuhan karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel pemberian insentif yang terdiri dari lima indikator, dimana sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju dan setuju pada setiap indikator. Menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,031 dan t hitung sebesar 2,265. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 2,265 lebih besar dari t tabel 1,697. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa pemberian insentif berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian tentang Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan tetap PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember, maka dapat diambil kesimpulan sebagaimana berikut :

- a. Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan tetap PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja fisik, maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi linier berganda pada pengujian variabel lingkungan kerja fisik yang bernilai positif.
- b. Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan tetap PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi linier berganda pada pengujian variabel disiplin kerja yang bernilai positif.
- c. Pemberian Insentif (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan tetap PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember. Hal ini berarti semakin memadai pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi linier berganda pada pengujian variabel pemberian insentif yang bernilai positif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian tentang Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan tetap PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan yaitu sebagaimana berikut :

a. Bagi PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember

PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember harus mampu mengenali para karyawannya dengan meningkatkan lingkungan kerja fisik ditempat kerja para karyawannya dimana karyawan harus bekerja dengan nyaman untuk menyelesaikan tugasnya, perusahaan juga harus meningkatkan kedisiplinan karyawannya dan lebih meningkatkan pemberian insentif. Upaya yang dilakukan dengan cara memberikan insentif dengan tepat berdasarkan *key performance indicator*. PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember juga harus mempertahankan loyalitas para karyawan agar target perusahaan dapat tetap tercapai sehingga tingkat produksi perusahaan bisa meningkat.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan meneliti faktor-faktor lainnya seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, pengembangan karir dan lain sebagainya yang dapat membuat pengaruh atas loyalitas karyawan. Untuk peneliti selanjutnya juga dapat memperbesar jumlah sampel yang akan diambil, sehingga akan memperoleh data yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akila. 2017. Pengaruh Insentif dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Vassel Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. 2(1).
- Batjo dan Saleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hadi, R. F. 2020. Pengaruh Pemberian Tunjangan Dan Bonus Terhadap Loyaliyas Karyawan (Studi Pada PT Phalosari Unggul Jaya Jombang). *Skripsi*. Malang: Universitas Islam Malang.
- Busro, Muhammmad. 2017. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Grup.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Lili, N. A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampug Marketer Purbanlingga). *Skripsi*. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Tera, P. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Zona Grafika Multi Karya. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Hang Tuah Surabaya.
- Zahrah, P. R. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja karyawan sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Kantor Direksi PT Perkebunan

Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Selly, D., et, al. 2022. Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. *Indonesian Journal of Business and Management*. 2(3): 487-501.

Khatimatun, N., et, al. 2020. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Office PT. Antang Gunung Meratus. *Jurnal Kognisia*. 3(1): 140-145.

Larastrini, P. M., et, al. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Work – Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Of Manajemen*. 8(6): 3674-3699.

Putra, I. W. S., et, al. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 8(2): 7746 – 7774.

Utami, V. A. V. W. R., Dwiatmajda, C. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Stand Berita Online. *International Journal of Social Science and Business*. 4(2): 267-275.

Wono, H. Y., et, al. 2021. *The Effect of Compensation and Workload on Loyalty Employees at Hotel Tanjung Surabaya*. Surabaya: Universitas Ciputra Surabaya CBD Boulevard Citraland. 1(1): 1-11.

Ulfah, N. 2019. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi. *Skripsi*. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.

Martin, R. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya). *Skripsi*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*. In *Pearson Education Limited*. Edisi 17. Harlow: Pearson Education Limited.

Handoko, H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sri Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Pratama, O. Y. 2019. Pengaruh Pemberian Insentif *Material* Dan *Non Material* Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Magnum Attack Malang. *Skripsi*. Malang: Universitas Tribhuwana Tungadewi.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Alam, P. N., et. al. (2020). *The Effect Of Compensation, Job Satisfaction, And Work Load On Employee Loyalty In PT. Indomarco Prismatama*. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. 6(2): 69-76.
- Novita, S. 2019. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 6(2):1-12.
- Winardi. 2016. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Rukmana, D. A., et. al. 2022. *The effect of compensation and work motivation on employee loyalty at Harbour BrightShoes*. *Technium Social Sciences Journal*. 32: 548-557.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

K U E S I O N E R

Kepada Yth. Bapak / Ibu / Sdr / i

Karyawan

PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember

Di

Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember. Saat ini sedang dalam penyusunan skripsi dan akan mengadakan penelitian tentang: **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember.** Saya sangat memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/ Ibu/ Saudara/ i sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan ibu/saudara untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner yang telah saya sediakan terkait dengan penelitian yang sedang saya lakukan saat ini. Selain itu saya juga mengharapkan pengisian kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang tertera di lembar kuesioner.

Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, sehingga semua jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ i akan terjaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan kerjasamanya, akhirnya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Usia :
 - a. Kurang dari 21 - 30 th
 - b. 31 th – 40 th
 - c. Lebih dari 41 th
3. Jenis Kelamin Responden :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan responden :
 - a. Diploma
 - b. Sarjana
5. Masa Kerja :
 - a. Kurang 1 tahun
 - b. 1-2 tahun
 - c. 3 - 4 tahun
 - d. Lebih 4 tahun

PERTANYAAN

Menurut pendapat Saudara/ i tentang motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Askrindo (Persero) Cabang Jember, manakah pernyataan di bawah ini yang paling sesuai.

1. Petunjuk Pengisian

- a. Berilah tanda centang atau cek (√) pada jawaban yang Saudara/ i anggap sesuai atau paling benar.
- b. Bila saudara/ i ingin memperbaiki jawaban yang menurut Saudara paling benar, berilah coretan dengan tanda (X) pada kesalahan tersebut, kemudian pilihan jawaban yang paling benar dan beri tanda cawang atau cek (√).

2. Keterangan

- SS = Sangat Setuju Skor 5
S = Setuju Skor 4
N = Netral Skor 3
TS = Tidak Setuju Skor 2
STS = Sangat Tidak Setuju Skor 1

Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

NO	Indikator	PERTANYAAN	JAWABAN				
			SS	S	C	TS	STS
1.	Kebersihan ditempat kerja (X _{1.1})	<ul style="list-style-type: none"> Kebersihan di lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam mengerjakan pekerjaan. 					
2.	Penerangan atau cahaya ditempat kerja (X _{1.2})	<ul style="list-style-type: none"> pencahayaannya di lingkungan kerja membuat saya nyaman untuk bekerja. 					
3.	Sirkulasi ditempat kerja (X _{1.3})	<ul style="list-style-type: none"> cukupnya oksigen disekitar ruangan kerja mendukung saya dalam bekerja. 					
4.	Kebisingan ditempat kerja (X _{1.4})	<ul style="list-style-type: none"> suara yang tidak dikehendaki mempengaruhi ketenangan dalam bekerja. 					
5.	Temperatur ditempat kerja (X _{1.5})	<ul style="list-style-type: none"> Suhu udara disekitar ruangan kerja mendukung saya dalam bekerja. 					

Disiplin Kerja (X₂)

NO	Indikator	PERTANYAAN	JAWABAN				
			SS	S	C	TS	STS
1.	Frekuensi kehadiran (X _{2.1})	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu tepat waktu datang maupun pulang kerja. 					
2.	Tingkat kewaspadaan (X _{2.2})	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu mengoreksi kembali setiap pekerjaan yang sudah terselesaikan. 					
3.	Ketaatan pada standar kerja (X _{2.3})	<ul style="list-style-type: none"> Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 					

4.	Ketaatan pada peraturan kerja (X _{2.4})	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu mentaati peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 					
5.	Etika kerja (X _{2.5})	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu bersikap sopan dalam melakukan pekerjaan dengan rekan kerja. 					

Pemberian Insentif (X₃)

NO	Indikator	PERTANYAAN	JAWABAN				
			SS	S	C	TS	STS
1.	Kesesuaian Kinerja (X _{3.1})	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu menerima insentif sesuai dengan hasil kerja saya. 					
2.	Senioritas (X _{3.2})	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu menerima insentif sesuai harapan dari lama saya bekerja. 					
3.	Keadilan (X _{3.3})	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu menerima insentif tepat waktu dari jangka waktu yang telah ditetapkan. 					
4.	Kelayakan (X _{3.4})	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu menerima insentif sesuai dengan nominal yang saya harapkan. 					
5.	Kebutuhan Pegawai (X _{3.5})	<ul style="list-style-type: none"> Saya selalu menerima insentif yang cukup untuk kebutuhan hidup. 					

Loyalitas Karyawan (Y)

NO	Indikator	PERTANYAAN	JAWABAN				
			SS	S	C	TS	STS
1.	Taat pada aturan (Y _{1.1})	<ul style="list-style-type: none"> Saya mentaati peraturan ketentuan perusahaan tanpa terkecuali. 					
2.	Tanggung jawab pada perusahaan (Y _{1.2})	<ul style="list-style-type: none"> Saya bertanggung jawab dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. 					

3.	Kemampuan untuk bekerja sama (Y _{1.3})	<ul style="list-style-type: none"> Saya mau bekerja sama dalam satu kelompok aktivitas kerja tanpa diperintah terlebih dahulu. 					
4.	Rasa memiliki (Y _{1.4})	<ul style="list-style-type: none"> Saya bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan serta menjaga fasilitas yang ada. 					
5.	Hubungan antar pribadi (Y _{1.5})	<ul style="list-style-type: none"> Saya memiliki hubungan yang harmonis antara atasan, bawahan dan klien. 					
6.	Kesukaan terhadap pekerjaan (Y _{1.6})	<ul style="list-style-type: none"> Saya dengan senang hati melakukan pekerjaan yang telah diberikan. 					

TERIMA KASIH

Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner

No.	X1						No.	X2					
	X 1.1	X 1.2	X 1.3	X 1.4	X 1.5	TX1		X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	TX2
1	5	4	5	5	4	23	1	5	5	4	4	4	22
2	5	5	4	5	4	23	2	5	4	5	5	5	24
3	4	5	5	5	4	23	3	5	5	5	4	5	24
4	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	5	24
5	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	4	22
6	4	4	4	4	4	20	6	4	5	3	4	4	20
7	5	5	5	5	3	23	7	4	4	5	5	5	23
8	5	5	4	5	4	23	8	4	5	5	5	5	24
9	4	4	3	2	3	16	9	4	4	3	4	3	18
10	5	5	5	5	3	23	10	4	4	4	4	5	21
11	4	4	4	5	4	21	11	5	4	3	3	4	19
12	4	4	4	5	4	21	12	5	3	4	5	4	21
13	4	3	4	4	4	19	13	4	4	4	5	4	21
14	3	4	5	4	4	20	14	5	5	5	4	4	23
15	4	4	5	4	4	21	15	4	4	5	4	4	21
16	5	5	4	4	4	22	16	5	5	5	5	4	24
17	4	3	4	4	3	18	17	4	4	4	4	5	21
18	5	5	3	4	3	20	18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	5	5	22	19	4	5	5	5	5	24
20	2	4	4	3	2	15	20	4	3	2	4	3	16
21	4	2	4	2	4	16	21	3	3	3	4	3	16
22	3	3	4	3	4	17	22	5	4	3	3	5	20
23	3	3	4	5	4	19	23	5	4	4	5	4	22
24	4	4	4	5	5	22	24	4	2	3	2	4	15
25	4	4	5	4	4	21	25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	4	4	23	26	4	5	5	5	5	24
27	5	5	5	5	4	24	27	4	4	5	5	5	23
28	3	4	4	5	3	19	28	5	5	4	5	5	24
29	4	5	5	4	4	22	29	5	5	5	5	5	25
30	4	5	4	4	5	22	30	5	5	4	4	4	22
31	5	4	4	4	4	21	31	4	4	5	4	4	21
32	4	4	5	4	4	21	32	5	4	4	4	5	22
33	5	5	4	5	5	24	33	5	4	4	5	5	23
34	5	5	4	4	5	23	34	5	5	5	4	4	23

No.	X3						No.	Y1						
	X 3.1	X 3.2	X 3.3	X 3.4	X 3.5	TX3		Y 1.1	Y 1.2	Y 1.3	Y 1.4	Y 1.5	Y 1.6	TY
1	5	4	4	4	4	21	1	5	4	5	5	4	5	28
2	5	4	3	4	4	20	2	5	5	4	4	5	5	28
3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	3	3	5	24
4	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	3	4	4	26
5	3	4	5	5	5	22	5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	4	4	3	4	18	6	4	4	2	3	3	4	20
7	4	4	4	4	3	19	7	4	4	5	5	5	3	26
8	4	4	4	4	5	21	8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	3	4	4	19	9	4	4	4	3	3	4	22
10	5	3	4	5	4	21	10	5	4	4	4	5	5	27
11	5	4	4	5	4	22	11	4	4	3	4	4	4	23
12	5	5	5	4	4	23	12	5	2	4	5	4	5	25
13	4	4	5	4	4	21	13	4	4	4	5	4	3	24
14	3	5	5	5	4	22	14	5	5	5	4	4	4	27
15	4	4	4	4	5	21	15	4	4	5	4	4	5	26
16	4	5	5	5	5	24	16	5	5	5	5	4	4	28
17	5	5	5	5	5	25	17	5	4	4	4	5	4	26
18	5	5	5	4	4	23	18	5	5	5	5	5	4	29
19	4	5	5	4	3	21	19	4	5	5	5	5	4	28
20	4	3	4	2	5	18	20	4	3	2	4	3	2	18
21	4	4	4	5	4	21	21	2	3	3	4	3	4	19
22	5	3	3	3	4	18	22	5	4	4	4	5	4	26
23	4	5	5	5	5	24	23	4	4	4	5	4	4	25
24	4	3	3	2	3	15	24	5	3	3	3	4	5	23
25	5	5	5	5	4	24	25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	25	26	4	5	5	5	5	4	28
27	4	4	4	4	4	20	27	5	5	5	5	4	5	29
28	4	4	3	4	3	18	28	4	4	3	4	4	4	23
29	2	4	3	3	4	16	29	3	5	4	3	3	5	23
30	4	3	4	5	4	20	30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	4	4	5	4	22	31	4	4	4	4	4	2	22
32	4	5	5	4	5	23	32	5	5	5	4	4	5	28
33	4	5	3	4	5	21	33	5	5	4	5	5	4	28
34	5	4	4	5	4	22	34	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**USIA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 21 - 30 tahun	17	50.0	50.0	50.0
31 tahun – 40 tahun	13	38.2	38.2	88.2
Lebih dari 41 tahun	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**JenisKelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	19	55.9	55.9	55.9
Perempuan	15	44.1	44.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	3	8.8	8.8	8.8
Sarjana	31	91.2	91.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang 1 tahun	12	35.3	35.3	35.3
1-2 tahun	10	29.4	29.4	64.7
3 - 4 tahun	5	14.7	14.7	79.4
Lebih 4 tahun	7	20.6	20.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 7 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
Netral	4	11.8	11.8	14.7
Setuju	17	50.0	50.0	64.7
Sangat Setuju	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
Netral	4	11.8	11.8	14.7
Setuju	15	44.1	44.1	58.8
Sangat Setuju	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.9	5.9	5.9
	Setuju	21	61.8	61.8	67.6
	Sangat Setuju	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.9	5.9	5.9
	Netral	2	5.9	5.9	11.8
	Setuju	16	47.1	47.1	58.8
	Sangat Setuju	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	6	17.6	17.6	20.6
	Setuju	22	64.7	64.7	85.3
	Sangat Setuju	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 8 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	14	41.2	41.2	44.1
	Sangat Setuju	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	3	8.8	8.8	11.8
	Setuju	15	44.1	44.1	55.9
	Sangat Setuju	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	6	17.6	17.6	20.6
	Setuju	11	32.4	32.4	52.9
	Sangat Setuju	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	2	5.9	5.9	8.8
	Setuju	15	44.1	44.1	52.9
	Sangat Setuju	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	8.8	8.8	8.8
	Setuju	14	41.2	41.2	50.0
	Sangat Setuju	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

*Lampiran 9 Deskripsi Variabel Pemberian Insentif***X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	3	8.8	8.8	11.8
	Setuju	18	52.9	52.9	64.7
	Sangat Setuju	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	14.7	14.7	14.7
	Setuju	17	50.0	50.0	64.7
	Sangat Setuju	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	20.6	20.6	20.6
	Setuju	14	41.2	41.2	61.8
	Sangat Setuju	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.9	5.9	5.9
	Netral	3	8.8	8.8	14.7
	Setuju	15	44.1	44.1	58.8
	Sangat Setuju	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	11.8	11.8	11.8
	Setuju	19	55.9	55.9	67.6
	Sangat Setuju	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 10 Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	1	2.9	2.9	5.9
	Setuju	16	47.1	47.1	52.9
	Sangat Setuju	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	3	8.8	8.8	11.8
	Setuju	17	50.0	50.0	61.8
	Sangat Setuju	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.9	5.9	5.9
	Netral	4	11.8	11.8	17.6
	Setuju	14	41.2	41.2	58.8
	Sangat Setuju	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	17.6	17.6	17.6
	Setuju	15	44.1	44.1	61.8
	Sangat Setuju	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	17.6	17.6	17.6
	Setuju	17	50.0	50.0	67.6
	Sangat Setuju	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.9	5.9	5.9
	Netral	2	5.9	5.9	11.8
	Setuju	18	52.9	52.9	64.7
	Sangat Setuju	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 11 Tabel Distribusi r

$$df = (N-2) = (34-2) = 32$$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Lampiran 12 Hasil Uji Validitas

a. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.542**	.100	.322	.271	.718**
	Sig. (2-tailed)		.001	.575	.063	.121	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.542**	1	.197	.432*	.099	.736**
	Sig. (2-tailed)	.001		.264	.011	.577	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.100	.197	1	.319	.063	.470**
	Sig. (2-tailed)	.575	.264		.066	.721	.005
	N	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.322	.432*	.319	1	.261	.749**
	Sig. (2-tailed)	.063	.011	.066		.136	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.271	.099	.063	.261	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.121	.577	.721	.136		.002
	N	34	34	34	34	34	34
X1	Pearson Correlation	.718**	.736**	.470**	.749**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.002	
	N	34	34	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.404*	.237	.121	.294	.521**
	Sig. (2-tailed)		.018	.177	.496	.092	.002
	N	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.404*	1	.543**	.460**	.418*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.018		.001	.006	.014	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.237	.543**	1	.540**	.524**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.177	.001		.001	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.121	.460**	.540**	1	.381*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.496	.006	.001		.026	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.294	.418*	.524**	.381*	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.092	.014	.001	.026		.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.521**	.794**	.824**	.717**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

c. Uji Validitas Pemberian Insentif

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.034	.097	.273	-.029	.428*
	Sig. (2-tailed)		.849	.586	.118	.872	.011
	N	34	34	34	34	34	34
X3.2	Pearson Correlation	.034	1	.627**	.447**	.314	.728**
	Sig. (2-tailed)	.849		.000	.008	.071	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X3.3	Pearson Correlation	.097	.627**	1	.510**	.360*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.586	.000		.002	.037	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X3.4	Pearson Correlation	.273	.447**	.510**	1	.255	.784**
	Sig. (2-tailed)	.118	.008	.002		.145	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X3.5	Pearson Correlation	-.029	.314	.360*	.255	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.872	.071	.037	.145		.001
	N	34	34	34	34	34	34
X3	Pearson Correlation	.428*	.728**	.792**	.784**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

d. Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.290	.385*	.258	.563**	.311	.685**
	Sig. (2-tailed)		.096	.024	.141	.001	.073	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.290	1	.592**	.188	.397*	.184	.666**
	Sig. (2-tailed)	.096		.000	.287	.020	.297	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.385*	.592**	1	.419*	.453**	.347*	.817**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000		.014	.007	.044	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.258	.188	.419*	1	.590**	-.064	.585**
	Sig. (2-tailed)	.141	.287	.014		.000	.717	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.563**	.397*	.453**	.590**	1	.115	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.007	.000		.518	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.311	.184	.347*	-.064	.115	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.073	.297	.044	.717	.518		.003
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y	Pearson Correlation	.685**	.666**	.817**	.585**	.760**	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	5

b. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

c. Uji Reliabilitas Pemberian Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	5

d. Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

Lampiran 14 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90601120
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.090
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 15 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.338	4.162		-.321	.750
	X1	.455	.185	.352	2.466	.020
	X2	.444	.179	.380	2.478	.019
	X3	.357	.157	.285	2.265	.031

- a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Lampiran 16 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

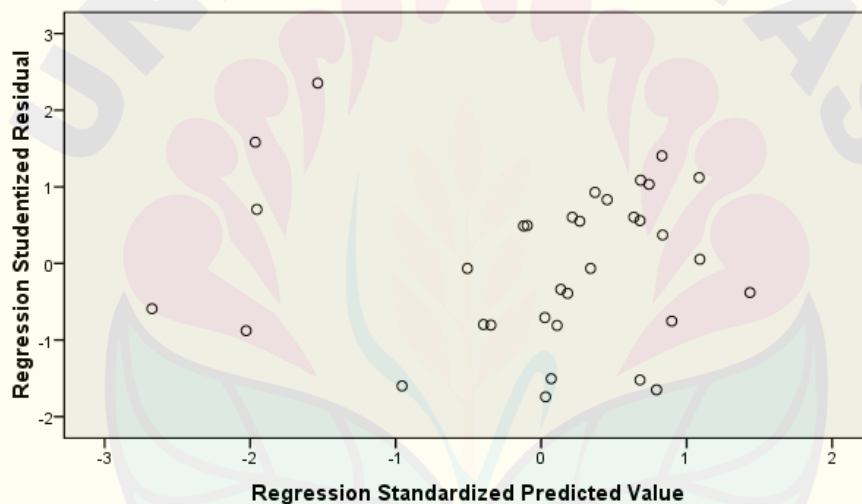
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.647	1.545
X2	.559	1.790
X3	.831	1.203

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Lampiran 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 18 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.338	4.162		-.321	.750
X1	.455	.185	.352	2.466	.020
X2	.444	.179	.380	2.478	.019
X3	.357	.157	.285	2.265	.031

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Lampiran 19 Tabel Distribusi t

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	100.000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688