



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA SENYUM RINDANG *GROUP***

SKRIPSI

Oleh:

Putri Ghilda Ornella Direza

NIM 210810201026

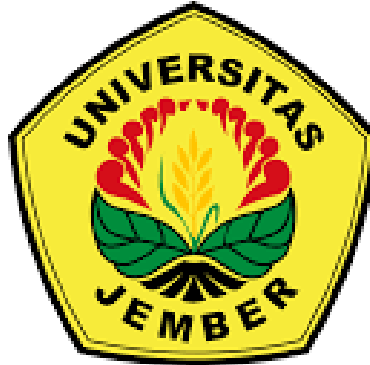
KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

2025



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA SENYUM RINDANG *GROUP***

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan gelar Sarjana pada
Program Studi S1 Manajemen

Oleh:

Putri Ghilda Ornella Direza

NIM 210810201026

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

2025

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat dan rasa syukur kepada penulis saat pengerjaan skripsi ini. Terima kasih atas semua ujian, pertolongan, kekuatan, ketenangan, kesadaran, syukur, kesehatan dan kepercayaan yang Engkau limpahkan. Maaf jika dalam perjalanan ini banyak sekali penangkalan terhadap ketentuan dan jalan yang Kau berikan. Atas rahmat dan hidayah-Mu, skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai tanggung jawab, syukur, dan ucapan terima kasih kepada:

- a. Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., QIA., CRA selaku dosen pembimbing utama yang selalu sabar serta meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan ide, semangat, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- b. Manusia luar biasa yaitu mama tercinta Susi Anggraeni, kakak tercinta Nur Wardatul Walidah dan ayah tercinta Tohari yang selalu mendoakan tanpa henti dan mendukung semua perjalan peneliti hingga berada di titik ini. Terima kasih atas semua pengertian, kesabaran, kebanggaan, dan nasihat yang diberikan sehingga dapat memberntuk pribadi peneliti ini lebih baik lagi.
- c. Manusia-manusia hebat yang sudah hadir dan menjadi keluarga di masa perkuliahan ini, yaitu Feren, Warda, Camelia, Bella, Tayis, Kevin, Tarissa, Distria, Ratna, Thoriq dan Alfiya. Terima kasih atas tawa, emosi, cerita, dan masa indah yang akan peneliti ingat selalu. Terima kasih atas semua kepedulian, bantuan, semangat, dukungan, dan pengingat untuk peneliti hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
- d. Manusia-manusia keren KKN UNEJ 314 yang telah menjadi keluarga baru bagi peneliti di masa perkuliahan ini, yaitu Shigen, Vora, Acha, Nasty, Tiara, Laras, Arifin, Lathif, Hesa, dan Alvin. Terima kasih atas semua pengertian, bantuan, dukungan dan semangat yang diberikan sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
- e. Manusia-manusia penuh tawa yang menemani pribadi peneliti yaitu Silfia Pungki, Reza Febrian, dan Vina Damayanti. Terima kasih atas tawa,

pengertian, semangat dan cerita yang diberikan sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.

- f. Kepada seluruh pihak yang menjadi bagian dalam perjalanan hidup peneliti yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terima kasih atas semua doa dan kebaikan yang diberikan kepada peneliti. Peneliti berharap kebaikan kalian akan kembali kepada kalian dengan hal yang lebih besar daripada yang kalian berikan.
- g. Kepada diri sendiri yang telah berjuang dalam perjalan panjang ini. Terima kasih sudah mempercayai diri ini untuk terus berjalan maju kedepan demi masa depan yang diri ini impikan. Teruslah ingat bahwa dirimu ini bisa melewati semua perjalanan yang luar biasa ini dan bisa melewati perjalanan luar biasa yang akan datang nanti.

MOTTO

Saat kau meminta sesuatu, mintalah yang terbaik karna,
jika hasilnya sesuai keinginanmu, maka itu yang terbaik dan
jika hasilnya tidak sesuai keinginanmu, maka itu sudah yang terbaik

(Putri Ghilda Ornella Direza)

What you're not changing, you're choosing

(Ally Renee)

PERNYATAAN ORISINIL

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Ghilda Ornella Direza

NIM : 210810201026

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Senyum Rindang *Group*” adalah hasil karya sendiri, kecuali jika mengutip substansi yang telah disebutkan sumbernya, belum pernah diajukan di institusi manapun, serta bukan menjiplak dari karya orang lain. Saya bertanggung jawab penuh atas kebenaran dan keabsahan isi penelitian ini sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar.

Jember, 2 Juli 2025

Yang menyatakan,

Putri Ghilda Ornella Direza

NIM. 210810201026

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Senyum Rindang Group” telah diuji dan disetujui oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 2 Juli 2025

Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Pembimbing

1. Pembimbing Utama

Nama : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., QIA., CRA (.....)

NIP : 197501062000032001

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Dr. Markus Apriono, MM. (.....)

NIP : 196404041989021001

2. Penguji Anggota

Nama : Khanifatul Khusna, S.Sos., M.PSDM. (.....)

NIP : 199110182019032016

**THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, WORK
MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE LOYALTY AT
SENYUM RINDANG GROUP**

Putri Ghilda Ornella Direza
*Department of Management, Faculty of Economics and Business,
University of Jember
Kalimantan Street 37, Jember 68121
e-mail: putrighilda10@gmail.com*

Abstract

This study examines the influence of the physical work environment, work motivation, and job satisfaction on employee loyalty within Senyum Rindang Group, a retail company. The research is grounded in the recognition of the critical role human resources play in maintaining and enhancing corporate image. A stratified random sampling technique was employed, resulting in a sample of 130 respondents drawn from a population of 193 employees. The study utilized a quantitative approach, with primary data collected through structured questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression via the SPSS software, with the physical work environment, work motivation, and job satisfaction serving as independent variables, and employee loyalty as the dependent variable. The findings reveal that: (1) the physical work environment has a statistically significant effect on employee loyalty; (2) work motivation significantly influences employee loyalty; (3) employee satisfaction has a significant impact on employee loyalty; and (4) collectively, the physical work environment, work motivation, and employee satisfaction exert a significant simultaneous effect on employee loyalty at Senyum Rindang Group. These findings underscore the importance of providing a comfortable physical work environment, fostering employee motivation, and ensuring job satisfaction to enhance employee loyalty within the organization.

Keywords: *physical work environment; work motivation; job satisfaction; employee loyalty.*

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Senyum Rindang Group; Putri Ghilda Ornella Direza; 210810201026; 2025; 67 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Senyum Rindang Group adalah perusahaan ritel alat tulis kantor alat tulis kantor (ATK) dan kebutuhan rumah tangga yang dikenal dengan harga ekonomis dan beragam produk. Perusahaan ingin membangun citra keramahan, optimisme, dan sukacita sehingga menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, karena karyawan berperan langsung dalam membangun citra perusahaan melalui pelayanan kepada konsumen. Penelitian ini memiliki tujuan untuk membahas tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan. Lingkungan kerja yang nyaman, motivasi kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Senyum Rindang Group sebanyak 193 orang, dengan sampel sebanyak 130 responden yang diperoleh melalui teknik *Stratified Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dari hasil kuesioner, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Senyum Rindang Group. 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Senyum Rindang Group. 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Senyum Rindang Group. 4) Lingkungan kerja fisik, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada Senyum Rindang Group.

SUMMARY

The Influence of Physical Work Environment, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Loyalty at Senyum Rindang Group; Putri Ghilda Ornella Direza; 210810201026; 2025; 66 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Senyum Rindang Group is a retail company specializing in office stationery and household necessities, known for its economical pricing and diverse product range. The company aims to cultivate an image of friendliness, optimism, and joy, thereby emphasizing the critical importance of human resource management. Employees play a direct role in establishing the company's image through their service to consumers. This study intends to discuss the influence of the physical work environment, work motivation, and job satisfaction on employee loyalty, both partially and simultaneously. A comfortable work environment, high work motivation, and job satisfaction are identified as crucial factors in enhancing employee loyalty.

The research population consisted of all 193 employees of Senyum Rindang Group, with a sample of 130 respondents obtained through stratified random sampling technique. This study employed quantitative data, utilizing primary data sources from questionnaire results, which were analyzed using multiple linear regression through SPSS software.

The research findings indicate: 1) Physical work environment has a significant influence on employee loyalty at Senyum Rindang Group. 2) Work motivation has a significant influence on employee loyalty at Senyum Rindang Group. 3) Job satisfaction has a significant influence on employee loyalty at Senyum Rindang Group. 4) Physical work environment, work motivation, and job satisfaction simultaneously have a significant influence on employee loyalty at Senyum Rindang Group.

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas hidayah, rahmat, dan karuniaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Senyum Rindang *Group*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi terdapat banyak keterbatasan pengetahuan. Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan jika tidak ada pihak-pihak yang membantu dalam proses penyusunan dari awal sampai akhir. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- a. Dr. Ir. Iwan Taruna, M.Eng, IPM. selaku Rektor Universitas Jember;
- b. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., CRA., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
- c. Dr. Elok Sri Utami, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
- d. Prof. Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
- e. Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., QIA., CRA selaku dosen pembimbing utama yang selalu sabar dalam membimbing dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- f. Segenap dewan penguji Dr. Markus Apriono, M.M. dan Khanifatul Khusna, S.Sos., M.PSDM. yang telah memberikan masukan dan saran dalam perbaikan penyusunan skripsi ini.
- g. N. Ari Subagio, S.E., M. Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasihat dan membantu selama proses perkuliahan hingga skripsi ini terselesaikan.
- h. Seluruh jajaran dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuan akademik selama penulis berkuliah.

- i. Seluruh pihak manajemen Senyum Rindang *Group* Jember sebagai objek penelitian saya yang sudah membantu saya selama proses penyusunan skripsi.
- j. Kepada keluarga tercinta Ibu Susi Anggraeni, Saudari Nur Wardatul Walidah dan Bapak Tohari atas doanya yang tiada henti kepada peniliti dalam proses menyusun skripsi.
- k. Kepada manusia-manusia hebat Audina Ferentia, Warda Hamida, Camelia Yuniar, Salsabila Nur, Tarishah Ayu, Kevin Arya Nugraha, Tarissa Indira, Distria Rivana, Ratna Amelia, dan Thoriqul Huda yang telah hadir dikehidupan perkuliahan ini hingga peneliti menyelesaikan skripsi ini.
- l. Kepada seluruh pihak yang terlibat dalam kehidupan peneliti yang tidak bisa disebutkan satu-satu, terima kasih atas doa dan bantuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Jember, 2 Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Utama.....	
Halaman Sampul Dalam.....	ii
Persembahan.....	iii
Motto.....	v
Pernyataan Orisinalitas.....	vi
Persetujuan.....	vii
<i>Abstract</i>	viii
Ringkasan.....	ix
<i>Summary</i>	x
Prakata.....	xi
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB 1 Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 Tinjauan Pustaka.....	6
2.1 Tinjauan Teori.....	6
2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik.....	6
2.1.2 Motivasi Kerja.....	7
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.4 Loyalitas Karyawan.....	10
2.2 Penelitian Terdahulu.....	11
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	11
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	12
BAB 3 Metode Penelitian.....	14
3.1 Rancangan Penelitian.....	14
3.2 Populasi Dan Sampel.....	14
3.2.1 Populasi.....	14
3.2.2 Sampel.....	14
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	15
3.3.1 Jenis Data.....	15
3.3.2 Sumber Data.....	15
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	15
3.5 Identifikasi Variabel.....	16
3.5.1 Variabel Bebas.....	16

3.5.2 Variabel Tidak Bebas.....	17
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	17
3.6.1 Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	17
3.6.2 Variabel Motivasi Kerja.....	17
3.6.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	18
3.6.4 Variabel Loyalitas Karyawan.....	18
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	19
3.8 Metode Analisis Data.....	19
3.8.1 Uji Instrumen.....	19
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	20
3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	22
3.8.4 Uji Hipotesis.....	22
BAB 4 Hasil Dan Pembahasan.....	24
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	24
4.1.1 Profil Senyum Rindang Group.....	24
4.1.2 Struktur Senyum Rindang Group.....	25
4.1.3 Job Description.....	25
4.2 Deskripsi Statistik.....	26
4.2.1 Karakteristik Responden.....	26
4.2.2 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	29
4.3 Hasil Analisis Data.....	32
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian.....	32
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
4.3.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
4.3.4 Uji Hipotesis.....	36
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	38
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	43
BAB 5 Kesimpulan dan Saran.....	44
5.1 Kesimpulan.....	44
5.2 Saran.....	44
Daftar Pustaka.....	45
Lampiran.....	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Masa Kerja Karyawan Senyum Rindang Group Tahun 2024.....	3
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	26
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	27
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	27
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	28
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	28
Tabel 4.6 Uji Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	29
Tabel 4.7 Uji Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	30
Tabel 4.8 Uji Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 4.9 Uji Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan.....	32
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Data.....	33
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	33
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	34
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	34
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	35
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	37
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi Berganda.....	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual.....	12
Gambar 4.1 Struktur Senyum Rindang <i>Group</i>	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu.....	49
Lampiran 3.1 Rumus Slovin.....	54
Lampiran 3.2 Tabel Pengambilan Sampel.....	55
Lampiran 3.3 Kuesioner Penelitian.....	56
Lampiran 3.4 Dokumentasi Wawancara Penelitian.....	60
Lampiran 3.5 Rumus Regresi Linier Berganda.....	61
Lampiran 4.1 Gambar Struktur Organisasi Senyum Rindang <i>Group</i>	62
Lampiran 4.2 Rekapitulasi Data Responden Senyum Rindang <i>Group</i>	63
Lampiran 4.3 Rekapitulasi Data Kuesioner.....	67
Lampiran 4.4 Rekapitulasi Analisis Data.....	71

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Senyum Rindang *Group* merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan ritel alat tulis kantor (ATK) dan kebutuhan rumah tangga yang dikenal dengan harga yang ekonomis dan memiliki berbagai jenis barang yang dibutuhkan oleh konsumen. Sejarah dari Senyum Rindang *Group* sendiri merupakan sebuah bisnis yang pertama kali di bentuk oleh bapak Kholil Ashari yang bermula dengan sebuah kios bernama Kios Senyum. Penamaan Kios Senyum sendiri memiliki makna keramahan, optimisme, suka cita, dan perdamaian. Dengan citra yang ingin dibangun oleh perusahaan inilah mengapa sumber daya manusia yang ada harus dikembangkan dengan baik agar hasil kerja karyawan bisa maksimal. Dengan bisnis yang sebagian besar akan berinteraksi langsung dengan konsumen, maka hal yang penting untuk diperhatikan adalah bagaimana karyawan bisa melayani konsumen dengan baik dan bekerja sesuai dengan *jobdesknya* secara maksimal, agar citra dari Senyum Rindang *Group* bisa terjaga dan meningkat.

Dalam setiap perusahaan faktor sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk perusahaan guna menjaga keberlangsungan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dianggap penting karena manusialah yang menjadi cikal-bakal terbentuknya sebuah perusahaan itu sendiri dengan diimbangi beberapa faktor penting lainnya untuk menjadi pelengkap pondasi dari sebuah perusahaan. Dengan melihat betapa pentingnya sebuah sumber daya manusia pada perusahaan maka hal tersebut juga menjadi tugas bagi perusahaan untuk bisa memelihara sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin. Dengan pemeliharaan yang baik dan pemberian fasilitas yang baik akan menumbuhkan rasa dari karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin dalam perusahaan. Hal tersebut akan membuat karyawan menghasilkan hasil kerja baik dan optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja fisik yang baik di perusahaan akan memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam bekerja yang akan berdampak

baik bagi hasil kerja karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seringkali menjadi topik yang jarang dibahas atau dipertimbangkan namun memiliki dampak yang sangat signifikan bagi karyawan dan juga perusahaan. Pemberian fasilitas yang mendukung kerja karyawan merupakan salah satu sebab positif yang akan menghasilkan pengaruh yang besar untuk kerja karyawan serta ketekunan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa tempat terbuka yang membuat penerangan di Senyum Rindang *Group* sangat memadai dengan ditambah juga penerangan dari lampu yang tersedia. Dalam observasi yang dilakukan juga terdapat pemberian musik dalam toko Senyum Rindang *Group* dapat membantu karyawan merasa terhibur saat melakukan pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa bosan dan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Tidak hanya menyediakan fasilitas lingkungan kerja fisik yang baik dalam sebuah perusahaan, namun faktor motivasi kerja harus terus dikembangkan dan dipelihara. Menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan di perusahaan merupakan hal yang wajib bagi perusahaan untuk terus dikembangkan. Hal ini dilakukan untuk memberikan rasa semangat dan nyaman kepada karyawan di saat melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja tidak bisa begitu saja ada karena karyawan itu sendiri, namun peran perusahaan dalam memperlakukan karyawan menjadi poin penting untuk menumbuhkan motivasi pada karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak HRD (*Human Resources Development*) perusahaan bahwa Senyum Rindang *Group* memberikan apresiasi terhadap prestasi karyawan dengan memberikan bonus kepada karyawan yang sudah mencapai target tertentu. Hal ini akan berdampak baik untuk terciptanya motivasi kerja pada karyawan di Senyum Rindang *Group*.

Pemerlakuan perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu hal yang juga penting untuk menciptakan kenyamanan dan motivasi kerja pada karyawan. Pemerlakuan karyawan yang sesuai dengan karakteristik sumber daya manusia yang ada akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan konsumen serta hal tersebut akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan. Dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan ini menandakan bahwa perusahaan

memberikan dan memperlakukan sumber daya manusianya dengan baik yang hal ini berdampak pula kepada cara karyawan bekerja dan melayani konsumen dengan sebaik mungkin untuk mempertahankan dan meningkatkan citra dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan gaji yang diperoleh oleh karyawan. Ketika karyawan memperoleh gaji yang sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan, maka karyawan akan merasa puas. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak HRD (*Human Resources Development*) perusahaan diperoleh bahwasannya karyawan Senyum Rindang *Group* merasa puas akan gaji yang diberikan oleh perusahaan dan sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Dengan melihat faktor-faktor yang cukup mendukung dan menunjang para karyawan diharapkan akan menciptakan rasa loyalitas karyawan yang baik terhadap perusahaan. Kepemilikan rasa loyal kepada perusahaan akan memberikan penilaian bahwa Senyum Rindang *Group* bisa dan berhasil dalam memelihara dan melindungi para karyawannya. Rasa loyal inilah yang akan menimbulkan rasa nyaman dan aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya di Senyum Rindang *Group*.

Tabel 1.1 Masa kerja karyawan Senyum Rindang *Group* tahun 2024

No.	Frekuensi Lama Bekerja	Jumlah Presentase
1	1-5 Tahun	56%
2	6-10 Tahun	23%
3	11-15 Tahun	14%
4	16-20 Tahun	3%
5	21-25 Tahun	2%
6	26-30 Tahun	2%

Sumber: Senyum Rindang *Group*, 2024

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah masa kerja terbanyak yaitu dimasa kerja 1-5 tahun dengan presentase 56% sedangkan jumlah masa kerja terkecil ada di 21-25 tahun dan 26-30 tahun dengan presentase sebesar 2%, menurut Rizki *et al.*, menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun rentan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan data masa kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Senyum Rindang *Group* memiliki loyalitas yang masih rendah.

Penelitian ini penting dilakukan karena terdapat fenomena bahwa pada Senyum Rindang *Group* penerangan yang ada sangat memadai serta terdapat musik untuk karyawan dalam toko agar merasa terhibur dalam melakukan pekerjaannya, pemberian bonus atas prestasi karyawan, kesesuaian gaji untuk karyawan, dan tingkat masa kerja karyawan yang masih cukup rendah. Berdasarkan fenomena yang ada pada perusahaan serta kurangnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan fenomena yang ada, maka hal tersebut menjadi urgensi pada penelitian ini sehingga membuka peluang untuk meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan penjelasan fenomena dan urgensi tersebut, peneliti ingin mengkaji fenomena dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Senyum Rindang *Group*” sehingga visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa semakin maksimal ewat strategi agar loyalitas karyawan semakin meningkat.

1.2 Rumusan Masalah

Senyum Rindang *Group* dikenal sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan ritel ATK dan kebutuhan rumah tangga yang ekonomis. Dengan banyaknya interaksi yang akan berlangsung antara karyawan dan konsumen, maka pemeliharaan karyawan yang baik menjadi salah satu tugas penting perusahaan agar karyawan merasa loyal kepada perusahaan, sehingga karyawan dapat melayani konsumen dengan baik sesuai dengan citra yang dimiliki oleh Senyum Rindang *Group*. Dalam penelitian sebelumnya belum di temukan pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi karyawan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Senyum Rindang *Group*.

Maka dari permasalahan tersebut, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Senyum Rindang *Group*?
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Senyum Rindang *Group*?

- c. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*?
- d. Apakah lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan di *Senyum Rindang Group* diharapkan memeberikan manfaat untuk berbagai pihak sebagai berikut:

- a. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi kontribusi pemikiran dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya memelihara sumber daya manusia di dalam perusahaan, yang khususnya berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

- b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang kaitannya dengan lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang nantinya dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Farida & Hartono, (2016) lingkungan kerja keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah, kerasan, dan lain sebagainya. Menurut Widyaningrum, (2019:56), lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi keputusan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Widyaningrum (2019:58) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik seperti, faktor personal/individu, kepemimpinan, rekan tim, sistem kerja, dan kontekstual atau situasional.

Menurut Sudaryo *et al.*, (2018:51) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja fisik yang dapat diukur, yaitu:

a. Penerangan

Merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan dikantor. Apalagi seroang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Penerangan yang cukup akanmenambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat meyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidakmudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalaahan dapat dihindari.

b. Pewarnaan

Pengaruh dari warna cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sebab warna dapat mempengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna, karena komposisi warna yang tepat dapat menimbullkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya. Dengan demikian, hal tersebut akan

mempengaruhi pada diri pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka

c. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

d. Pertukaran udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. Hal tersebut perlu diupayakan dalam ruangan tempat kerja para pegawai.

e. Suara/kebisingan

Tujuan dari pengaturan dan pengendalian suara bising dalam ruangan kerja adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran dari pegawai. Oleh karena itu, musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik.

f. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerjanya menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya yang akibatnya akan menurunnya produktivitas dan keefektifitasan kerja para pegawai.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Agustini, (2019:30) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Menurut Sedarmayanti (2017:154) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang untuk melaksanakan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif

atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Serta menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dikemukakan oleh Clelland dalam Agustini (2019:38) menyatakan bahwa terdapat 3 macam kebutuhan yang dimiliki setiap individu yaitu, kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*).

Menurut Agustini (2019:45) faktor adanya motivasi kerja didasarkan pada faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi adanya dorongan yang berasal dari dalam diri manusia, seperti usia, tingkat pendidikan, keinginan untuk harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kesenangan diri. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seperti keadaan sekeliling yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku, dan budaya organisasi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:93) dalam jurnal Fa'iq *et al.*, (2022:94) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja ialah:

- a. Tanggung jawab
Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas tugas dan pekerjaannya.
- b. Prestasi kerja
Bentuk hasil atau pencapaian yang diperoleh dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Peluang untuk maju
Adanya kesempatan atau potensi yang dapat dimanfaatkan untuk berkembang, meningkatkan posisi, atau mencapai tujuan yang lebih baik.
- d. Pengakuan atas kinerja
Adanya keinginan unruk mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.
- e. Pekerjaan yang menantang
adanya keinginan untuk dapat menguasai suatu pekerjaan dibidang yang bersangkutan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Mulang (2020:116) kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang dirasakan oleh tiap-tiap individu terhadap pekerjaannya secara menyeluruh, yang tentunya jika ungkapan itu mengarah ke sikap yang positif maka dapat dikatakan individu tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Agustini (2019:57) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Sedangkan menurut pendapat Sudaryo *et al.*, (2018:76) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan tentang menyenangkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Menurut Agustini, (2019:63) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang seperti, faktor individu atau kepribadian, psikologis, sosial atau interaksi sosial, suasana, finansial,

Menurut Sedarmayanti (2017:168) indikator yang biasa digunakan mengukur kepuasan kerja meliputi:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan actual, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi, pemberian arahan dan dukungan kepada karyawan yang baik akan menciptakan keefisienan karyawan dalam bekerja.
- c. Organisasi dan manajemen, dengan struktur dan pengelolaan yang baik akan memberikan karyawan pekerjaan yang terorganisir dan kejelasan peran, tanggung jawab dan dukungan dalam mencapai tujuan bersama.
- d. Kesempatan maju, merupakan peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam karir mereka, seperti promosi atau peningkatan tanggung jawab.
- e. Gaji dan keuntungan finansial lain seperti insentif, merupakan kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan.
- f. Rekan kerja, dengan interaksi sosial yang positif di tempat kerja dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan kolaboratif.
- g. Kondisi pekerjaan, merupakan lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.4 Loyalitas Karyawan

Menurut Wellyanto & Halim (2017:332) loyalitas merupakan kepercayaan, pengabdian, serta kesetiaan yang ditujukan maupun diberikam pada orang tertentu serta lembaga yang ada didalamnya rasa tanggung jawab, atau cinta untuk pelayanan, perilaku yang baik. Menurut Agustini (2019:169) loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut Soegandhi dalam Juwita *et al.*, (2021:12) timbulnya loyalitas pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, kedisiplinan karyawan, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi, dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Menurut Soegandhi dalam Juwita *et al.*, (2021:12) terdapat 3 indikator loyalitas sebagai berikut:

- a. Keberadaan karyawan, meliputi:
 - 1) Lamanya masa kerja karyawan di perusahaan.
 - 2) Ingin menghabiskan karirnya di perusahaan dan merasa berarti untuk meninggalkan perusahaan.
- b. Keterlibatan karyawan, meliputi:
 - 1) Karyawan selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan.
 - 2) Karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan perusahaan.
 - 3) Karyawan juga menyarankan atasan mereka untuk meningkatkan divisi mereka.
- c. Kebanggaan karyawan, meliputi:
 - 1) Karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka dengan orang lain.
 - 2) Karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal.
 - 3) Karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka.

Menurut Saydam dalam Safrida *et al.*, (2023) terdapat 4 indikator dari loyalitas karyawan sebagai berikut:

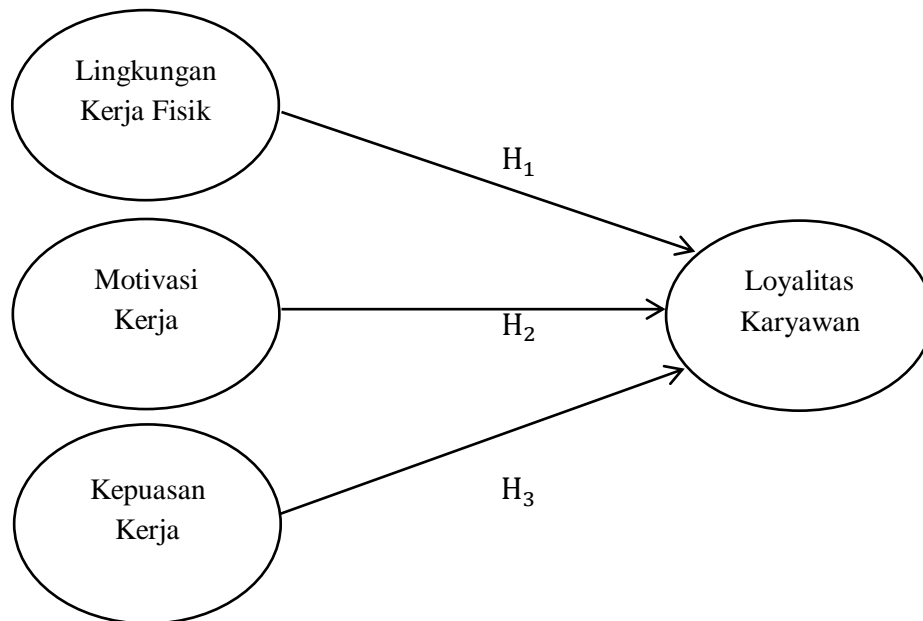
- a. Ketaatan/kepatuhan, sebuah kesanggupan karyawan untuk menaati segala peraturan, kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- b. Tanggung jawab, kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c. Pengabdian, sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- d. Kejujuran, kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ditentukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar atau acuan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang dikaji merupakan topik yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Adapun referensi jurnal-jurnal yang diambil sebagai bahan penelitian dirangkum pada Lampiran 2.1.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan sebuah gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel dalam penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Maka kerangka konseptual penelitian ditunjukkan pada Gambar 2.1:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: diolah, 2025

Keterangan:

→ : Garis menunjukkan pengaruh variabel

H1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan

H2 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Dalam hipotesis penelitian ini merupakan dugaan sementara masalah penelitian yang mana kebenarannya masih perlu diuji melalui empiris.

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Nurdin *et al.*, (2023:41) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, tempat karyawan bekerja, sehingga mereka merasa aman, nyaman, dan terpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Menurut Karisma & Dwiarti (2025) lingkungan kerja fisik yang baik, seperti pencayahaan yang cukup dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Husni *et al.*, (2018), Sara *et al.*, (2023), Safrida *et*

al., (2023), dan Emisa & Susanto (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Perumusan terhadap penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Nurul Farida *et al.*, (2024:78) Motivasi kerja mengacu pada dorongan atau rangsangan yang diberikan bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang positif, pegawai akan merasakan kebahagiaan dan semangat dalam bekerja, sehingga akan berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi perusahaan. Menurut Setiyawan & Lysander (2025) semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki, semakin besar pula kemungkinan terjadinya peningkatan loyalitas diantara para karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Sitio (2022), Yuliana (2022), Riyanti *et al.*, (2023), dan Maftukah *et al.*, (2024), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Perumusan terhadap penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Agustini (2019:57) kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Apriansyah *et al.*, (2024) jika karyawan merasa puas akan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, maka loyalitas karyawan dapat meningkat dan akan berdampak terhadap keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andinni & Harun (2024), Sopali *et al.*, (2021), Hamisah & Nawawi (2023), dan Azrin *et al.*, (2024) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Perumusan terhadap penelitian ini sebagai berikut:

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, maka penelitian ini bisa dikategorikan sebagai *explanatory research* yang berarti pengujian didasarkan pada kajian teoritis. Pada penelitian ini pula analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui aplikasi *statistical package for the social sciences* (SPSS). Penelitian yang dilakukan pada Senyum Rindang *Group* ini berfokus pada penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:91) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan pada penelitian untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Senyum Rindang *Group* dengan total karyawan 193 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sabtohadri dalam Veronica *et al.*, (2022:81) sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang kemudian digunakan untuk penelitian. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *stratified random sampling*. Menurut Amruddin *et al.*, (2022:103) *stratified random sampling* merupakan metode pengambilan sampel acak stratifikasi yang pada setiap strata dapat diambil sampel secara acak. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel minimal yaitu dengan menggunakan rumus slovin yang dirangkum dalam Lampiran 3.1 dan pengambilan sampel responden dirangkum dalam Lampiran 3.2.

Dengan perhitungan menggunakan rumus slovin tersebut peneliti mengambil responden sebanyak 130 sampel dari total populasi karyawan Senyum Rindang *Group*. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *offline* yang dilakukan pada 10 Mei 2025.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau bilangan yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS yang telah diteliti lebih lanjut.

3.3.2 Sumber Data

Pada penelitian ini terdapat 2 jenis sumber data yang digunakan, diantaranya adalah:

a. Data Primer

Menurut Mulyani dalam Veronica *et al.*, (2022:120) data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian atau bisa disebut juga dengan data asli. Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data hasil wawancara dengan pihak Senyum Rindang *Group* dan data yang didapat dari penyebaran kuesioner pada karyawan Senyum Rindang *Group*.

b. Data Sekunder

Menurut Mulyani dalam Veronica *et al.*, (2022:120) data sekunder adalah data yang didapatkan tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian, atau data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data yang digunakan pada penelitian Untuk bisa lebih membantu penelitian yang dilakukan juga membutuhkan data seperti buku dan jurnal.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Mulyani dalam Veronica *et al.*, (2022:116) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta yang ada di lapangan. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut Mulyani dalam Veronica *et al.*, (2022:119) Teknik kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat

pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang berperan sebagai responden agar dapat menjawab pertanyaan dari peneliti.

Pada penelitian ini jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner tertutup, dimana responden diminta untuk memilih jawaban atas pernyataan yang di berikan oleh peneliti dengan kuesioner yang disebarakan secara langsung. Kuesioner penelitian ini dirangkum pada Lampiran 3.3.

b. Wawancara

Pada penelitian ini selain menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data yang akan diolah oleh peneliti, peneliti juga menggunakan metode wawancara untuk bisa mendapatkan informasi yang nantinya akan mendukung data yang ada. Menurut Mulyani dalam Veronica et al., (2022:119) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik yang dilakukan secara tatap muka melalui tanya jawab antara peneliti dengan responden atau nasrasumber. Dokumentasi wawancara penelitian dirangkum pada Lampiran 3.4.

c. Studi Pustaka

Pada studi pustaka ini digunakan untuk mendapatkan pengetahuan yang dapat mendukung penelitian. Studi pustaka ini dilakukan dengan cara membaca literatur seperti buku, artikel dan jurnal ilmiah.

3.5 Identifikasi Variabel

Menurut Sabtohadhi dalam Veronica *et al.*, (2022:87) variabel merupakan suatu konsep yang memiliki variabilitas atau keragaman yang menjadi fokus penelitian. Variabel penelitian pada dasarnya merupakan konsep apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan. Untuk variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi akan variabel tidak bebas (*dependent variable*). Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yang akan diteliti, diantaranya ialah lingkungan kerja fisik (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3).

3.4.2 Variabel Tidak Bebas

Variabel tidak bebas (*dependent variable*) ini merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*). Pada penelitian ini variabel tidak bebas yang digunakan adalah loyalitas karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Pada bagian definisi operasional variabel merupakan definisi pada masing-masing variabel dan memaparkan indikator-indikator dari variabel yang diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

3.6.1 Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan persepsi karyawan tentang kemampuan Senyum Rindang *Group* memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawannya. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja fisik yang dapat diukur, yaitu:

- a. Penerangan, karyawan Senyum Rindang *Group* mendapatkan penerangan yang cukup yang mempermudah dalam bekerja
- b. Pewarnaan, karyawan Senyum Rindang *Group* merasa nyaman dalam bekerja karena bagusnya kombinasi warna area kerja.
- c. Kebersihan, karyawan Senyum Rindang *Group* merasa betah bekerja karena terjaganya kebersihan area kerja.
- d. Pertukaran udara, karyawan Senyum Rindang *Group* merasa segar dalam bekerja karena sejuknya sirkulasi udara dalam ruangan.
- e. Suara/kebisingan, karyawan Senyum Rindang *Group* merasa terhibur ketika bekerja karena adanya music dalam ruangan.
- f. Keamanan, karyawan Senyum Rindang *Group* merasa tenang ketika bekerja karena amannya area kerja.

3.6.2 Variabel Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan karyawan Senyum Rindang *Group* untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan optimal. Beberapa indikator yang dirujuk tidak digunakan sebab kurang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada Senyum Rindang *Group*. Berikut indikator motivasi kerja yang dapat diukur ialah:

- a. Tanggung jawab, karyawan Senyum Rindang *Group* memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi kerja, karyawan Senyum Rindang *Group* memiliki kemampuan untuk mendapatkan pencapaian dalam pekerjaannya.
- c. Peluang untuk maju, karyawan Senyum Rindang *Group* memiliki kemauan untuk terus berkembang dalam pekerjaannya.
- d. Pengakuan atas kinerja, karyawan Senyum Rindang *Group* berkeinginan untuk mendapatkan apresiasi terhadap pekerjaannya.

3.6.3 Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau rasa emosional yang dirasakan oleh karyawan Senyum Rindang *Group* dalam hal yang positif (menyenangkan) yang didapat dari perilaku atau pemberian dukungan yang baik. Beberapa indikator dari rujukan tidak digunakan sebab kurang sesuai dengan keadaan di Senyum Rindang *Group*. Berikut indikator yang biasa digunakan mengukur kepuasan kerja meliputi:

- a. Isi pekerjaan, karyawan Senyum Rindang *Group* memiliki *jobdesk* yang sesuai dengan pekerjaannya.
- b. Organisasi dan manajemen, karyawan Senyum Rindang *Group* melaksanakan manajemen operasional secara terstruktur yang sesuai dengan pekerjaannya.
- c. Gaji dan insentif, karyawan Senyum Rindang *Group* mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya.
- d. Rekan kerja, karyawan Senyum Rindang *Group* memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja dalam pekerjaannya.

3.6.4 Variabel Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan rasa kesetiaan dari karyawan Senyum Rindang *Group* untuk perusahaan yang didukung dari beberapa faktor yang mempengaruhi dan akan sangat menguntungkan semua pihak. Untuk indikator dari loyalitas karyawan sebagai berikut:

- a. Keberadaan karyawan, karyawan Senyum Rindang *Group* memiliki rasa ingin untuk terus berkarir di perusahaan.
- b. Keterlibatan karyawan, karyawan Senyum Rindang *Group* mampu untuk menjaga citra perusahaan.
- c. Kebanggaan karyawan, karyawan Senyum Rindang *Group* memandang perusahaan sebagai perusahaan yang ideal.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yang mana merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat atau persepsi dari individu atau kelompok terhadap suatu pernyataan. Skala likert dalam penelitian ini digunakan dalam mengukur variabel penelitian yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan loyalitas karyawan (Y). kriteria yang digunakan dalam menentukan skor penelitian diantaranya:

- a. Sangat Puas (SP) = 5
- b. Puas (P) = 4
- c. Cukup Puas (CP) = 3
- d. Tidak Puas (TP) = 2
- e. Sangat Tidak Puas (STP) = 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2018:166) instrumen penelitian merupakan suatu perangkat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang sedang diamati. Pentingnya instrumen penelitian ini terletak pada kebutuhan akan validitas dan reliabilitas yang tinggi guna memastikan tingkat akurasi dan konsistensi data yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian terhadap instrumen penelitian tersebut untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitasnya. Proses ini melibatkan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai langkah-langkah untuk menjamin kualitas instrumen penelitian.

a. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2009:248) Uji ini merupakan suatu metode yang digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen, seperti kuesioner, memiliki tingkat validitas yang tinggi. Validitas instrumen mengindikasikan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur dengan tepat aspek yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu kuesioner dapat dianggap valid dalam konteks penelitian tertentu. Uji validitas dapat dikatakan valid ketika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan sebaliknya ketika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid. Suatu pengukuran dikategorikan sebagai valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dapat secara efektif membuktikan hal yang dimaksud oleh instrumen tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika dilakukan pengukuran ulang dua kali atau lebih. Menurut Ahyar (2020:393) reliabilitas skala merujuk pada tingkat ketergantungan tahapan pengukuran terhadap kesalahan. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan sejauh mana pengukuran menghasilkan data pada responden sebanyak 130 karyawan pada Senyum Rindang Groups, menggunakan pertanyaan yang telah melewati uji validitas dan akan menentukan reliabilitasnya.

Suatu instrumen penelitian dianggap reliabel dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 5% atau lebih. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung koefisien *Cronbach Alpha* menggunakan rumus yang telah disediakan. Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan nilai batas minimum 0,5 (nilai kurang baik). Jika nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,5 maka variabel tersebut dianggap reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Menurut (Sahir, 2021:69) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* dan variabel *dependent* berdistribusi normal atau tidak.

Hasil dari pengujian normalitas ini sangat relevan untuk menentukan model uji statistika yang akan diterapkan dalam tahap pengujian hipotesis. Dengan ketentuan Apabila nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima karena data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis ditolak karena data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi keberadaan korelasi antara variabel *independent* dalam model regresi. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar acuannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel *independent* dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat dikatakan bahwa ada multikolinearitas antar variabel *independent* dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Sahir (2021:69) dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Persamaan regresi dapat dikatakan baik, apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian menggunakan pengujian metode *glejser*. Berdasarkan hasil uji *glejser* untuk menentukan terjadi atau tidak terjadinya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat nilai t-hitung dibandingkan dengan t- tabel, atau membandingkan nilai signifikansi dengan *alpha* ($\alpha = 0,05$). Maka heteroskedastisitas dapat diketahui dengan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t-hitung $> t$ -tabel maka terjadi heteroskedastisitas, dan jika t- hitung $< t$ -tabel maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai *sig* $> alpha$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika *sig* $< alpha$ maka terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda menurut (Sahir, 2021:52) merupakan metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel *independent* dan satu variabel *dependent*. Pengujian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen yang akan diuji pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, dengan variabel dependen yang akan diuji adalah Loyalitas Karyawan.

Uji regresi linier berganda dilakukan setelah memeriksa asumsi klasik untuk memverifikasi bahwa model analisis tidak mengalami masalah dalam hal multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Rumus uji regresi linier berganda di rangkum dalam Lampiran 3.5.

3.8.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Bila signifikansi (sig) > 0.05 maka, H_0 diterima dan menolak H_a sedangkan jika signifikansi (sig) < 0.05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Merumuskan Uji t terhadap hipotesis penelitian:

- 1) H_1 : Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
- 2) H_2 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
- 3) H_3 : Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat kemaknaan dari hasil model regresi tersebut. Bila signifikansi (sig) > 0.05 maka, H_0 diterima dan menolak H_a sedangkan jika signifikansi (sig) < 0.05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti bahwa

variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

c. Uji Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Sahir (2021:54) analisis koefisien determinasi berganda pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika angka analisis koefisien determinasi berganda dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan 0 berarti semakin kecil pengaruh semua variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. begitu pula sebaliknya apabila angka analisis koefisien determinasi berganda dalam model semakin dekat dengan 1 berarti semakin besar pengaruh semua variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Adapun rumus analisis koefisien determinasi berganda sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determasi

R^2 = nilai koefisien korelasi

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Senyum Rindang *Group*

Senyum Rindang *Group* merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan ritel alat tulis kantor (ATK) dan kebutuhan rumah tangga yang dikenal dengan harga yang ekonomis dan memiliki berbagai jenis barang yang dibutuhkan oleh konsumen. Dalam praktiknya Senyum Rindang *Group* merupakan 2 toko yang berbeda dengan nama Senyum Media dan Rindang Khatulistiwa. Senyum Media merupakan toko yang khusus menyediakan kebutuhan alat tulis kantor (ATK) serta kebutuhan sekolah dengan harga yang ekonomis dan memiliki jenis yang bermacam-macam. Toko Senyum Media berpusat di Jl. Kalimantan No. 7 Krajan Timur, Sumpalsari, Kec. Sumpalsari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68121 dengan tersebar beberapa cabang Senyum Media di Kabupaten Jember yang akan memudahkan konsumen dalam mengakses Senyum Media. Dengan citra harmonis yang dibangun oleh Senyum Media, membentuk visi-misi senyum media seperti berikut:

- a. Visi Senyum Media Jember, “Menjadi Perusahaan Perdagangan Ritel terpercaya, kuat dan terkemuka dalam Pemasaran Nasional dan Global”.
- b. Misi Senyum Media Jember.
 - 1) Menjadi yang utama dan terbaik di perdagangan peralatan pendidikan sekolah/kantor dan kebutuhan rumah tangga
 - 2) Menjadi rekan yang utama bagi konsumen ritel, konsumen korporasi dan instansi pemerintah
 - 3) Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi
 - 4) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan social.

Rindang Khatulistiwa sendiri merupakan toko ritel yang khusus menyediakan berbagai jenis kebutuhan rumah tangga serta perabotan rumah tangga dengan harga yang ekonomis yang akan memenuhi kebutuhan dari kalangan masyarakat hingga mahasiswa. Rindang Khatulistiwa berpusat di Jl.

Kalimantan No.23, Krajan Timur, Summersari, Kec. Summersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68121 dengan lokasi yang strategis berada di tengah-tengah lingkungan universitas-universitas di Kabupaten Jember. Rindang Khatuliistiwa membentuk visi-misi seperti berikut:

- a. Visi Rindang Khatuliistiwa Jember, “Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang berorientasi pada pemberdayaan pengusaha kecil dan solusi pemenuhan kebutuhan konsumen pada alat kebutuhan rumah tangga yang mampu bersaing secara luas serta mampu berinovasi mengikuti perkembangan zaman”.
- b. Misi Rindang Khatuliistiwa Jember.
 - 1) Memberikan layanan terbaik untuk customer yang berfokus pada penyediaan produkrumah tangga dengan jenis dan variasi yang disesuaikan dengan kebutuhan segmen pasar
 - 2) Berkomitmen untuk memberikan solusi melalui aksi nyata secara cepat, mudah, lengkap, dan berkualitas.
 - 3) Memberikan experience belanja yang mudah dijangkau dari rumah.

4.1.2 Struktur Senyum Rindang Group

Struktur Senyum Rindang *Group* terletak pada Lampiran 4.1.

4.1.3 Job Description Senyum Rindang Group

- a. Administrasi Keuangan (*Accounting, Finance, Perpajakan*) dan Brankas
Bagian yang berkaitan dengan persoalan keuangan perusahaan dan perpajakan. Mempunyai tugas untuk membantu serta mengontrol perencanaan bisnis, penggunaan anggaran, aktivitas arus kas perusahaan dan mengontrol semua pelaksanaan semua transaksi keuangan perusahaan.
- b. Bagain umum (admin) dan perlengkapan
Bagian yang berkaitan dengan administrasi umum perusahaan. Bertugas untuk persiapan bahan perencanaan serta melaksanakan perbaikan dan perawatan terhadap keusakan sarana dan prasarana perusahaan.
- c. Marketing, komunikasi dan multi media
Bagian yang bertanggung jawab terhadap penjualan, promosi, menganalisa pasar, dan mengevaluasi perilaku pasar untuk acuan target selanjutnya.

d. Kepala toko

Bagian yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan semua kegiatan di toko. Betugas untuk mengatur, mengontrol, memberikan arahan, dan menentukan semua kegiatan yang ada serta memotivasi karyawan bawahannya.

e. Wakil kepala toko

Bagaian yang betugas membantu kepala toko dalam menjalankan tugasnya dan menggantikan posisinya jika kepala toko sedang dalam kondisi sakit atau keluar kota.

f. Pramuniaga dan Kasir

Bagian yang berkomunikasi langsung dengan konsumen. Pramuniaga bertugas penataan dan labeling barang, melayani, membantu, memberikan informasi kepada konsumen serta menjalin hubungan yang baik dengan konsumen. Kasir bertugas melayani transaksi jual beli, pengecekan barang sebelum menyerahkan kepada konsumen, dan melakukan pencatatan semua transaksi.

g. Security dan office boy

Security bagian yang bertanggung jawab penuh atas keamanan, keselamatan, dan ketertiban lingkungan toko atau kantor. Office boy bertugas untuk menjaga kebersihan, kerapian, dan kenyamanan toko atau kantor.

4.2 Deskripsi Statistik

4.2.1 Karakteristik Responden

a. Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian didapat data karaktristik responden berdasarkan jenis kelamin seperti pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Kuntitas (Orang)	Presentase
Laki-laki	57	44%
Perempuan	73	56%
Total	130	100%

Sumber: Lampiran 4.2 diolah, 2025

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat untuk presentase jenis kelamin laki-laki sebesar 44% sedangkan untuk jenis kelamin perempuan lebih besar yaitu 56%. Menurut Kitssios *et al.*, (2022) karyawan perempuan lebih peka secara emosional dan terampil dalam melayani konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

perempuan dibutuhkan karena kepekaan terhadap kebutuhan konsumen serta dapat melayani konsumen dengan lebih ramah.

b. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian didapat data karakteristik responden berdasarkan usia seperti pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Kuantitas (Orang)	Presentase
19-29 Tahun	95	73%
30-39 Tahun	25	19%
40-49 Tahun	7	5%
50-60 Tahun	3	2%
Total	130	100%

Sumber: Lampiran 4.2 diolah, 2025

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa presentase usia yang besar adalah di rentang usia 19-29 tahun sebesar 73%, untuk selanjutnya presentase yang besar adalah di rentang usia 30-39 tahun sebesar 19% dan untuk rentang usia 40-49 dan 50-60 hanya sebesar 5% dan 2% saja. Menurut Meutia *et al.*, (2022) karyawan yang berusia < 30 tahun memiliki taraf kinerja yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Senyum Rindang *Group* didominasi oleh usia produktif dan responsif yang memiliki harapan tinggi terhadap peluang pengembangan dari pekerjaannya.

c. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian didapat data karakteristik responden berdasarkan jabatan seperti pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Jabatan	Kuantitas (Orang)	Presentase
<i>Accounting</i>	1	1%
Admin	4	3%
Brankas	3	2%
<i>Finance</i>	3	2%
Kasir	20	15%
<i>Marketing</i>	3	2%
Multi Media	7	5%
<i>Office Boy</i>	3	2%
Perlengkapan	6	5%
Pramuniaga	64	49%
<i>Retail Management Trainee</i>	5	4%
<i>Security</i>	5	4%
Supervisor	6	5%
Total	130	100%

Sumber: Lampiran 4.2 diolah, 2025

Pada data Tabel 4.3 didapat jabatan yang memiliki banyak sekali karyawan adalah pada jabatan pramuniaga sebesar 49%, jabatan kasir sebesar 15% dan untuk jabatan lainnya berada di presentase 5%-1%. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan yang banyak dibutuhkan oleh senyum rindang group adalah jabatan pramuniaga dan kasir, yang mana hal ini disesuaikan dengan manajemen dan operasional toko Senyum Rindang *Group*.

d. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian didapat data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan seperti pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Kuantitas (Orang)	Presentase
Diploma	4	3%
Sarjana	12	9%
Sekolah Dasar	3	2%
Sekolah Menengah Pertama	2	2%
Sekolah Menengah Atas	109	84%
Grand Total	130	100%

Sumber: Lampiran 4.2 diolah, 2025

Pada data Tabel 4.4 didapat tingkat pendidikan terakhir para karyawan adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan presentase sebesar 84%. Hal ini menunjukkan bahwa senyum rindang group sangat membuka peluang untuk karyawan lulusan SMA untuk bekerja dan bergabung.

e. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapat data karakteristik responden berdasarkan masa kerja seperti pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Kuantitrtas (Orang)	Presentase
1-10 Tahun	106	82%
11-20 Tahun	20	15%
21-30 Tahun	4	3%
Total	130	100%

Sumber: Lampiran 4.2 diolah, 2025

Pada data tabel 4.5 didapat bahwa masa kerja karyawan senyum rindang group paling banyak adalah pada masa kerja sekitar 1-10 tahun masa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senyum rindang didominasi oleh karyawan yang cenderung masih mencari peluang untuk berkembang dalam karirnya dan mulai memahami dinamika Senyum Rindang *Group*.

4.2.2 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Pada penelitian ini terdapat 6 indikator yang menjelaskan lingkungan kerja fisik di *Senyum Rindang Group*, yaitu penerang ($X_{1.1}$), pewarnaan ($X_{1.2}$), kebersihan ($X_{1.3}$), pertukaran udara ($X_{1.4}$), suara/kebisingan ($X_{1.5}$), dan keamanan ($X_{1.6}$). Berdasarkan distribusi frekuensi dari masing-masing pernyataan, penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terdapat pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6. Deskripsi variabel lingkungan kerja fisik

Variabel	Item	Frekuensi										Modus
		SP/5		P/4		CP/3		TP/2		STP/1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	47	36%	69	53%	10	8%	4	3%	0	0%	P/4
	X1.2	34	26%	63	48%	29	22%	2	2%	2	2%	P/4
	X1.3	27	21%	69	53%	30	23%	4	3%	0	0%	P/4
	X1.4	26	20%	60	46%	39	30%	4	3%	1	1%	P/4
	X1.5	55	42%	52	40%	20	15%	3	2%	0	0%	Sp/5
	X1.6	36	28%	70	54%	19	15%	4	3%	1	1%	P/4
Grand Modus											P/4	

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Indikator penerang ($X_{1.1}$), pewarnaan ($X_{1.2}$), kebersihan ($X_{1.3}$), pertukaran udara ($X_{1.4}$), dan keamanan ($X_{1.6}$) mencerminkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berada dalam kondisi yang memadai didasari pada respon kuesioner yang mana hampir seluruh responden menjawab puas dengan *grand* modus jawaban puas. Untuk indikator suara/kebisingan ($X_{1.5}$) memiliki presentase tertinggi atas jawaban sangat puas, hal ini menunjukkan bahwa musik yang ada di *senyum rindang group* sangat membantu menghibur karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa indikator seperti, pewarnaan ($X_{1.2}$), pertukaran udara ($X_{1.4}$), dan keamanan ($X_{1.6}$) terdapat presentase sebesar 2%, 1%, dan 1% untuk jawaban sangat tidak puas, hal ini dikarenakan beberapa responden yang memiliki selera individual terhadap pewarnaan, terdapat beberapa tempat yang sirkulasi udaranya kurang memadai seperti dalam gudang, dan tingkat keamanan saat toko tutup yang tidak bisa diprediksi. Dengan hasil data pada Tabel 4.6 mayoritas responden menjawab puas maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting untuk menumbuhkan rasa

nyaman terhadap karyawan sehingga rasa loyalitas karyawan Senyum Rindang *Group* bisa meningkat.

b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Pada penelitian ini terdapat 4 indikator yang menjelaskan motivasi kerja di Senyum Rindang *Group*, yaitu tanggung jawab ($X_{2.1}$), prestasi kerja ($X_{2.2}$), peluang untuk maju ($X_{2.3}$), dan pengakuan atas kinerja ($X_{2.4}$). Berdasarkan distribusi frekuensi dari masing-masing pernyataan, penilaian responden terhadap variabel motivasi karyawan (X_2) terdapat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7. Deskripsi variabel motivasi kerja

Variabel	Item	Frekuensi										Modus
		SP/5		P/4		CP/3		TP/2		STP/1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Motivasi Kerja	X2.1	59	45%	53	41%	15	12%	2	2%	1	1%	Sp/5
	X2.2	37	28%	77	59%	11	8%	5	4%	0	0%	P/4
	X2.3	53	41%	61	47%	13	10%	1	1%	2	2%	P/4
	X2.4	31	24%	75	58%	20	15%	3	2%	1	1%	P/4
Grand Modus											P/4	

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Indikator tanggung jawab ($X_{2.1}$), prestasi kerja ($X_{2.2}$), peluang untuk maju ($X_{2.3}$), dan pengakuan atas kinerja ($X_{2.4}$) mencerminkan bahwa variabel motivasi kerja yang cukup tinggi karena hampir seluruh responden menjawab setuju dengan *grand* modus yang didapat yaitu puas, bahkan dalam indikator tanggung jawab ($X_{2.1}$) responden lebih banyak menjawab sangat puas yang artinya responden merasa setuju dengan pernyataan-pernyataan dari indikator motivasi kerja yang ada pada kuesioner. Dalam beberapa indikator mendapat presentase seperti tanggung jawab ($X_{2.1}$) sebesar 1%, peluang untuk maju ($X_{2.3}$) sebesar 2%, dan pengakuan atas kinerja ($X_{2.4}$) sebesar 1% untuk jawaban sangat tidak puas, hal ini dikarenakan kurangnya waktu dan kesempatan antara atasan dan bawahan dalam berinteraksi maka hal ini membuat responden merasa kurang terhadap apresiasi yang diberikan secara langsung atau tidak langsung yang juga menimbulkan rasa kurang tanggung jawab responden terhadap pekerjaannya. Dengan hasil data pada Tabel 4.7 mayoritas responden menjawab puas maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator motivasi kerja memiliki peranan yang penting untuk mendorong rasa loyalitas karyawan Senyum Rindang *Group*.

c. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini terdapat 4 indikator yang menjelaskan kepuasan karyawan di Senyum Rindang Group, yaitu isi pekerjaan ($X_{3.1}$), organisasi dan manajemen ($X_{3.2}$), gaji dan insentif ($X_{3.3}$), dan rekan kerja ($X_{3.4}$). Berdasarkan distribusi frekuensi dari masing-masing pernyataan, penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja (X_3) terdapat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8. Deskripsi variabel kepuasan kerja

Variabel	Item	Frekuensi										Modus
		SP/5		P/4		CP/3		TP/2		STP/1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kepuasan Karyawan	X3.1	38	29%	67	52%	21	16%	3	2%	1	1%	P/4
	X3.2	35	27%	72	55%	18	14%	5	4%	0	0%	P/4
	X3.3	34	26%	69	53%	23	18%	4	3%	0	0%	P/4
	X3.4	58	45%	53	41%	16	12%	1	1%	2	2%	SP/5
Grandmodus											P/4	

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Indikator isi pekerjaan ($X_{3.1}$), organisasi dan manajemen ($X_{3.2}$), gaji dan insentif ($X_{3.3}$), dan rekan kerja ($X_{3.4}$) mencerminkan bahwa variabel kepuasan karyawan yang cukup tinggi karena hampir seluruh responden menjawab puas dengan grand modus yang ada yaitu puas, bahkan untuk indikator rekan kerja ($X_{3.4}$) responden lebih banyak menjawab sangat puas. Dalam indikator isi pekerjaan ($X_{3.1}$) dan rekan kerja ($X_{3.4}$) mendapat presentase sebesar 1% dan 2% untuk jawaban sangat tidak puas, hal ini dikarenakan banyaknya bidang pekerjaan yang ada maka terkadang terjadi double jobdesk serta dengan banyaknya karyawan yang mempunyai beragam karakter maka hal tersebut akan menimbulkan berbagai persepsi dalam melakukan pekerjaannya masing-masing. Dengan hasil data pada Tabel 4.8 mayoritas responden menjawab puas maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator kepuasan memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan rasa loyalitas karyawan Senyum Rindang Group.

d. Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan

Pada penelitian ini terdapat 3 indikator yang menjelaskan loyalitas karyawan di Senyum Rindang Group, yaitu keberadaan karyawan (Y_1), keterlibatan karyawan (Y_2), dan kebanggaan karyawan (Y_3). Berdasarkan distribusi frekuensi dari masing-masing pernyataan, penilaian responden terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) terdapat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9. Deskripsi variabel loyalitas karyawan

Variabel	Item	Frekuensi										Modus
		SP/5		P/4		CP/3		TP/2		STP/1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Loyalitas Karyawan	Y1	31	24%	75	58%	19	15%	5	4%	0	0%	P/4
	Y2	54	42%	62	48%	11	8%	1	1%	2	2%	P/4
	Y3	38	29%	68	52%	21	16%	3	2%	0	0%	P/4
Grandmodus											P/4	

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Indikator keberadaan karyawan (Y_1), keterlibatan karyawan (Y_2), dan kebanggaan karyawan (Y_3) mencerminkan bahwa variabel loyalitas karyawan yang cukup tinggi karena hampir seluruh responden menjawab puas dengan *grand* modus yang didapat yaitu puas. Untuk indikator keterlibatan karyawan (Y_2) terdapat presentase sebesar 2% untuk jawaban sangat tidak puas, hal ini dikarenakan dengan banyaknya karyawan yang ada maka kesempatan untuk terlibat juga semakin kecil. Meskipun pada data tabel 4.9 *grand* modus yang didapat adalah puas, namun beberapa presentase yang menghasilkan cukup puas, tidak puas dan bahkan sangat tidak puas menunjukkan representasi dari karyawan-karyawan yang berkontribusi terhadap fenomena loyalitas karyawan pada rentannya masa kerja karyawan yang menunjukkan adanya segmen karyawan yang belum sepenuhnya terikat dengan perusahaan. Dengan hasil data pada Tabel 4.9 mayoritas responden menjawab puas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dapat menjadi modal penting untuk keberlanjutan dan pertumbuhan Senyum Rindang *Group* di masa mendatang.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas Data

Pada penelitian ini pengujian validitas data dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana jawaban kuesioner yang telah terisi dapat dianggap valid atau tidak. Uji validitas dapat dikatakan valid jika nilai sig. *2 tailed* < 0,05 Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 4.10. Hasil uji validitas

Variabel	Item	Sig.2 Tailed	Keterangan
lingkungan kerja fisik	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
	5	0.000	Valid
	6	0.000	Valid
motivasi kerja	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
kepuasan kerja	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid
	4	0.000	Valid
loyalitas karyawan	1	0.000	Valid
	2	0.000	Valid
	3	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 bahwa seluruh instrument pada variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan *two tailed* $< 0,05$ yang berarti bahwa seluruh instrument variabel tersebut dapat dikatakan valid dan layak untuk dijadikan alat ukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika dilakukan pengukuran ulang. Penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* sebesar 5% atau lebih untuk mengetahui reliabilitas suatu kuesioner. Jika nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,5 maka dianggap reliabel dan begitu sebaliknya, jika nilai *cronbach's alpha* kurang dari 0,5 maka dianggap tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian ini:

Tabel 4.11. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0.867	Reliabel
Motivasi Kerja	0.853	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.798	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.806	Reliabel

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 bahwa variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kepuasan karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,5$ yang berarti bahwa seluruh instrument pada variabel tersebut reliabel atau benar-benar dapat dipercaya.

4.3.2 Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* dan variabel *dependent* berdistribusi normal atau tidak. Dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan sebaliknya, dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi $< 0,05$. Berikut hasil uji normalitas dari penelitian ini:

Tabel 4.12. Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	130
<i>Normal Parameters,a,b</i>	0.0000000
	1.03158486
<i>Most Extreme Differences</i>	0.072
	0.072
	-0.057
<i>Test Statistic</i>	0.072
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.097

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 bahwa hasil uji normalitas penelitian ini memiliki nilai signifikansi *two tailed* sebesar 0,097 yang berarti bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansinya $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi keberadaan korelasi antara variabel *independent* dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF bernilai < 10 dan *tolerance* bernilai $> 0,1$. Berikut hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.13:

Tabel 4.13. Hasil uji multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>			
Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0.392	2.553	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.378	2.643	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Karyawan	0.346	2.893	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 didapat bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan VIF < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada seluruh variabel penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan antara suatu pengamatan dengan residu pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.14:

Tabel 4.14. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	<i>Coefficients</i>		<i>Beta</i>	T	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>			
(Constant)	-0.037	0.428		-0.086	0.932
Lingkungan Kerja Fisik	-0.016	0.026	-0.085	-0.612	0.541
Motivasi Kerja	0.017	0.037	0.067	0.469	0.640
Kepuasan Karyawan	0.055	0.040	0.205	1.377	0.171

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.14 didapat bahwa nilai variabel lingkungan kerja fisik (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai signifikan $> 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada seluruh variabel penelitian ini.

4.3.3 Analisis regresi linier berganda

Pada penelitian ini pengujian yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel *independent* yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3). Berikut hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.15:

Tabel 4.15. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	<i>Coefficients</i>		<i>Beta</i>	t	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>			
(Constant)	0.652	0.678		0.962	0.338
Lingkungan Kerja Fisik	0.141	0.040	0.269	3.494	0.001
Motivasi Kerja	0.204	0.059	0.270	3.453	0.001
Kepuasan Kerja	0.300	0.064	0.385	4.703	0.000

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15 terdapat persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

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

$$\text{Loyalitas karyawan} = 0.652 + 0.141X_1 + 0.204X_2 + 0.300X_3 + e$$

Dengan persamaan tersebut berarti jika terjadi peningkatan 1 unit pada variabel *independent* dengan asumsi bahwa variabel *independent* lainnya konstan, maka akan meningkatkan variabel *dependent* sebesar nilai β unit dan berlaku bergitu pula dengan variabel-variabel *independent* lainnya.

4.3.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Terdapat pengaruh secara parsial variabel *independent* terhadap variabel *dependent* jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka, H_0 ditolak dan menerima H_a dan sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka, H_0 diterima dan menolak H_a yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

1) Lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y)

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,001 yang berarti bahwa $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan bergitu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Senyum Rindang *Group*.

2) Motivasi kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y)

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,001 yang berarti bahwa $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Senyum Rindang *Group*.

3) Kepuasan kerja (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y)

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 nilai signifikansi untuk variabel kepuasan karyawan adalah 0,000 yang berarti bahwa $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan bergitu dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Senyum Rindang *Group*.

b. Uji F

Pada penelitian ini uji F digunakan untuk melihat kemaknaan dari hasil model regresi tersebut. Terdapat pengaruh secara simultan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* jika nilai signifiakansi $< 0,05$ maka, H_0 ditolak dan menerima H_a dan sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka, H_0 diterima dan menolak H_a yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Berikut hasil uji F pada Tabel 4.16:

Tabel 4.16. Hasil uji F

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	332.999	3	111	101.881	0.000
Residual	137.278	126	1.09		
Total	470.277	129			

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 bahwa nilai signifikan yang didapat adalah 0,000 yang berarti bahwa $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan begitu dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Senyum Rindang *Group*.

c. Uji analisis koefisien determinasi berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) berguna untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Jika nilai R^2 semakin mendekati 1 maka variabel *independent* dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent* dengan baik. Berikut hasil uji analisis koefisien determinasi berganda (R^2) pada Tabel 4.17:

Tabel 4.17. Hasil uji analisis koefisien determinasi berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.841	0.708	0.701

Sumber: Lampiran 4.3 diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.17 bahwa nilai analisis koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) yaitu 0,701 atau jika dipersenkan menjadi 70,1% maka model tergolong kuat. Dengan hasil data tersebut dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan karyawan (X_3) mengindikasikan bahwa ketiga variabel independents

tersebut adalah predictor yang penting dan relevan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan dengan nilai sebesar 70,1%, sedangkan nilai sisanya yaitu $100\% - 70,1 = 29,9\%$ disumbangkan dari variabel lain diluar penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini mempunyai empat hipotesis sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan

Pada Tabel 4.15 variabel lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan diperoleh hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesisi H_1 diterima. Hasil uji hipotesisi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*.

Berdasarkan data hasil analisis data variabel lingkungan kerja fisik pada Tabel 4.6 diukur melalui 6 indikator lingkungan kerja fisik. Indikator penerangan ($X_{1.1}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 53% atau sebanyak 69 responden menjawab puas, hal ini menunjukkan penerangan yang baik akan mempermudah karyawan dalam bekerja dan melayani konsumen. Namun pada indikator penerangan ini terdapat 3% jawaban tidak puas, hal ini dikarenakan beberapa area tertentu tidak terjangkau penerangan yang sempurna. Indikator pewarnaan ($X_{1.2}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 48% atau sebanyak 63 responden menjawab puas, hal ini menunjukkan pewarnaan yang bagus dan menarik membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan menciptakan atmosfer yang menarik untuk konsumen. Namun pada indikator pewarnaan ini terdapat 2% yang menjawab sangat tidak puas, hal ini dikarenakan beberapa responden yang memiliki selera individual terhadap pewarnaan sehingga terjadi ketidakpuasan terhadap pewarnaan yang ada. Indikator kebersihan ($X_{1.3}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 53% atau sebanyak 69 responden menjawab puas, hal ini menunjukkan bahwa kebersihan yang terjaga membuat karyawan merasa betah dalam bekerja dan mendukung citra profesional *senyum rindang group* yang baik. Namun pada indikator kebersihan ini terdapat 3% jawaban tidak puas, hal ini dikarenakan beberapa kesulitan seperti terbatasnya staff kebersihan yang ada, terdapat beberapa area yang sulit dijaga karena

aktivitas bongkar muat setiap harinya, dan terdapat beberapa area yang kurang mendapatkan perhatian dibanding dengan area yang jangkau oleh konsumen.

Indikator pertukaran udara ($X_{1.4}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 46% atau sebanyak 60 responden menjawab puas, hal ini menunjukkan pertukaran udara atau sirkulasi udara yang baik akan membuat karyawan merasa segar dan meningkatkan fokus karyawan dalam bekerja. Namun pada indikator pertukaran udara ini terdapat 3% jawaban tidak puas dan 1% jawaban sangat tidak puas, hal ini dikarenakan area tertentu memiliki sirkulasi udara yang kurang memadai seperti area dalam gudang penyimpanan. Indikator suara/kebisingan ($X_{1.5}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 42% atau sebanyak 55 responden menjawab sangat puas, hal ini menunjukkan suara/kebisingan yang ditimbulkan dari musik yang tersedia dapat menghibur karyawan dalam bekerja. Namun pada indikator suara/kebisingan ini terdapat 2% jawaban tidak puas, hal ini dikarenakan beberapa karyawan memiliki tingkat ketenangan yang berbeda mengenai suara-suara yang ada dalam bekerja. Indikator keamanan ($X_{1.6}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 54% atau sebanyak 70 responden menjawab puas, hal ini menunjukkan bahwa keamanan yang baik dan terjaga membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Namun pada indikator keamanan ini terdapat 3% jawaban tidak puas dan 1% jawaban sangat tidak puas, hal ini dikarenakan kewaspadaan terhadap tingkat keamanan saat toko tutup yang tidak bisa diprediksi.

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Senyum Rindang Group, hal ini yang membuktikan bahwa semakin baik lingkungan fisik yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan untuk tetap loyal kepada perusahaan sehingga hal ini bisa menjadi upaya perusahaan dalam memelihara dan mencapai tujuan Senyum Rindang *Group*. Hasil penelitian didukung Husni *et al.*, (2018), Sara *et al.*, (2023), Safrida *et al.*, (2023), dan Emisa & Susanto (2023)

4.4.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan

Pada Tabel 4.15 variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis H_1 diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*.

Berdasarkan data hasil analisis data variabel motivasi kerja pada Tabel 4.7 diukur melalui 4 indikator motivasi kerja. Indikator tanggung jawab ($X_{2.1}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 45% atau sebanyak 59 responden menjawab sangat puas, hal ini menunjukkan bahwa karyawan *Senyum Rindang Group* memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya. Namun pada indikator tanggung jawab ini terdapat presentase sebesar 2% tidak puas dan 1% untuk jawaban sangat tidak puas, hal ini dikarenakan perbedaan karakteristik dan tingkat tanggung jawab setiap individu karyawan. Indikator prestasi kerja ($X_{2.2}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 59% atau sebanyak 77 responden menjawab puas, hal ini menunjukkan bahwa karyawan *Senyum Rindang Group* memiliki rasa mampu untuk mendapatkan pencapaian dalam pekerjaannya. Namun pada indikator prestasi kerja ini terdapat presentase sebesar 4% untuk jawaban tidak puas, hal ini dikarenakan perbedaan rasa kemampuan dalam mencapai suatu prestasi dalam pekerjaannya sehingga beberapa karyawan merasa kurang berambisi. Indikator peluang untuk maju ($X_{2.3}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 47% atau sebanyak 61 responden menjawab puas, hal ini menunjukkan bahwa karyawan *Senyum Rindang Group* memiliki kemauan yang tinggi untuk terus berkembang dalam pekerjaannya. Namun pada indikator peluang untuk maju ini terdapat presentase sebesar 1% untuk jawaban tidak puas dan 2% untuk jawaban sangat tidak puas, hal ini dikarenakan perbedaan karakteristik dan tingkat kemauan setiap individu karyawan untuk memanfaatkan peluang yang ada sehingga terdapat beberapa karyawan yang melewatkan sebuah peluang untuk berkembang karena kemauannya sendiri. Indikator pengakuan atas kinerja ($X_{2.4}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 58% atau sebanyak 75 responden menjawab puas, hal ini

menunjukkan bahwa karyawan Senyum Rindang *Group* memiliki rasa ingin untuk mendapatkan apresiasi terhadap pekerjaannya. Namun pada indikator pengakuan atas kinerja ini terdapat presentase sebesar 2% untuk jawaban tidak puas dan 1% untuk jawaban sangat tidak puas, hal ini dikarena kurangnya waktu dan kesempatan antara atasan dan bawahan dalam berinteraksi sehingga membuat beberapa karyawan merasa kurang diapresiasi secara langsung atau tidak langsung.

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja cenderung akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dan merasa terikat dengan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi mencerminkan antusiasme dan dedikasi karyawan yang bisa diartikan menjadi loyalitas jangka panjang untuk Senyum Rindang *Group*. Hasil penelitian didukung Hidayat & Sitio (2022), Yuliana (2022), Riyanti *et al.*, (2023), dan Maftukah *et al.*, (2024).

4.4.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

Pada Tabel 4.15 variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesisi H_1 diterima. Hasil uji hipotesisi menunjukkan bahwa variabel kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Senyum Rindang *Group*.

Berdasarkan data hasil analisis data variabel motivasi kerja pada Tabel 4.8 diukur melalui 4 indikator motivasi kerja. Indikator isi pekerjaan ($X_{3.1}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 52% atau sebanyak 67 responden menjawab puas, hal ini menunjukkan bahwa isi pekerjaan atau jobdesk karyawan Senyum Rindang *Group* sesuai dengan pekerjaan sebenarnya. Namun pada indikator isi pekerjaan ini terdapat presentase sebesar 2% tidak puas dan 1% untuk jawaban sangat tidak puas, hal ini dikarenakan banyaknya bidang pekerjaan yang ada sehingga terkadang beberapa karyawan mendapatkan double job. Indikator organisasi dan manajemen ($X_{3.2}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 55% atau sebanyak 72 responden menjawab puas, hal ini menunjukkan

bahwa manajemen operasional pada Senyum Rindang *Group* terlaksana dengan baik dan terstruktur. Namun pada indikator organisasi dan manajemen ini terdapat presentase sebesar 4% tidak puas, hal ini dikarenakan terkadang adanya beberapa manajemen operasional yang dilaksanakan belum diarahkan secara optimal. Indikator gaji dan insentif ($X_{3.3}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 53% atau sebanyak 69 responden menjawab puas, hal ini menunjukkan bahwa imbalan yang diberikan oleh Senyum Rindang *Group* sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan sebenarnya. Namun pada indikator gaji dan insentif ini terdapat presentase sebesar 3% tidak puas, hal ini dikarenakan beberapa karyawan merasa perbandingan antara beban kerja dan imbalan atau bonus yang diterima tidak seimbang. Indikator rekan kerja ($X_{3.4}$) memiliki presentase jawaban tertinggi yaitu sebesar 45% atau sebanyak 58 responden menjawab puas, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja di Senyum Rindang *Group* sangat baik dan dapat menciptakan suasana yang harmonis antar karyawan. Namun pada indikator isi pekerjaan ini terdapat presentase sebesar 1% untuk jawaban tidak puas dan 2% untuk jawaban sangat tidak puas, hal ini dikarenakan perbedaan karakteristik dan kondisi setiap individu karyawan dalam bekerja sehingga kurangnya ikatan emosional antar individu.

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang baik akan menciptakan perasaan positif yang mengembangkan ikatan emosional karyawan dengan perusahaan sehingga kemudian memacu karyawan untuk tetap loyal terhadap Senyum Rindang *Group*. Hasil penelitian didukung Andinni & Harun (2024), Sopali *et al.*, (2021), Hamisah & Nawawi (2023), dan Azrin *et al.*, (2024).

4.4.4 Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.16 bahwa nilai signifikan yang didapat adalah 0,000 yang berarti bahwa $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan begitu dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan

signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada Senyum Rindang *Group*. Dengan baiknya lingkungan kerja fisik, tingginya rasa motivasi kerja, dan tingginya rasa kepuasan karyawan yang diciptakan oleh Senyum Rindang *Group* akan memberikan dampak positif untuk terbentuknya loyalitas karyawan pada Senyum Rindang *Group*. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel *independent* tersebut akan memberikan *return* yang baik dengan pemenuhan kebutuhan dasar, psikologis dan profesional terhadap karyawan sehingga menumbuhkan loyalitas karyawan untuk mewujudkan dan tercapainya tujuan Senyum Rindang *Group*.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini dapat menjadi rujukan dan pembelajaran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam data pendukung yang belum ada pembaruan sehingga terjadi beberapa perbedaan hasil data yang ada. Penelitian ini juga hanya menggunakan variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dimana terdapat variabel atau faktor lain yang juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*. Hal ini yang membuktikan bahwa semakin baik lingkungan fisik yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan untuk tetap loyal kepada perusahaan
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja cenderung akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dan merasa terikat dengan perusahaan..
- c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang baik akan menciptakan perasaan positif yang mengembangkan ikatan emosional karyawan dengan perusahaan.
- d. Lingkungan kerja fisik, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada *Senyum Rindang Group*. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel *independent* tersebut akan memberikan *return* yang baik dengan pemenuhan kebutuhan dasar, psikologis dan profesional terhadap karyawan sehingga menumbuhkan loyalitas karyawan untuk mewujudkan dan tercapainya tujuan *Senyum Rindang Group*.

5.2 Saran

Senyum Rindang Group perlu melakukan perbaikan dan pengembangan dalam tiga aspek utama sesuai dengan variabel-variabel di penelitian ini. Lingkungan kerja fisik melalui pengembangan fasilitas, optimalisasi pencahayaan dan sirkulasi udara, serta peningkatan standar kebersihan dan keamanan. Motivasi kerja dengan memperbaiki sistem apresiasi dan pemberdayaan karyawan melalui tanggung jawab yang menantang. Kepuasan kerja dengan memperkuat hubungan antar rekan kerja dan meningkatkan sistem manajemen perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). UISU Press.
- Ahyar, H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu (Ed.); 1st Ed.). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PRADINA PUSTAKA.
- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal Of Accounting, Management And Islamic Economics*, 2(1), 187–206.
- Apriansyah, A., Afriyani, F., & Yeni. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Santika Pendopo Energy Palembang. *Communnity Development Journal*, 5, 3981–3986.
- Azrin, Prayekti, & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Di Pt. Astra Isuzu Yogyakarta). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Prenadmedia Group.
- Citra, L. M., Fahmi, M., & Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Damayanti, S., Santoso, E., & Setiawan, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal*, 2(3), 487–501. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.74>
- Emisa, R., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap Di Pt Indo Husada Utama. *Jisma*, 2(3).

- Fa'iq, O. A. Y., Tahir, M., & Harahap, J. B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Bupati Deli Serdang. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 7(1), 92–101.
- Farida, D. U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. 1–85.
- Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Pegawai Di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 474–483.
- Hartanto, Danny Prasetyo. (2023). Effortlessly Calculate The Slovin Formula. <https://www.arenastatistics.com/slovin-inquest-calculator>
- Hidayat, F., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1–13.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, 2, 88–98.
- Juwita, K., Mm, S., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid Ii* (1st Ed.). Cv.Literasi Nusantara Abadi.
- Karisma, P., & Dwiarti, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Yogyakarta. *Neraca*, 3, 1114–1127.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference Of Creative Industry*. <https://doi.org/10.30813/Ncci.V0i0.1310>
- Kitsios, F., Papageorgiou, E., Kamariotou, M., Perifanis, N. A., & Talias, M. A. (2022). Emotional intelligence with the gender perspective in health organizations managers. *Heliyon*, 8(11), Article e11488.
- Maftukah, L., Indriyani, A., & Mulyani, I. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Toserba Yogya Losari. *Sakola*, 1(2).

- Mulang, H. (2020). *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (1st Ed.). Eureka Media Aksara.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh usia karyawan dan absensi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Sosial Indonesia (JEMSI)*, 3(6), 674–679.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mitra Ilmu.
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 4, 1–12.
- Riyanti, L., Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JME*, 2(10), 2166. <https://doi.org/10.36841/Jme.V2i10.3637>
- Rizki, M. A., Aisyah, S., Pristyadi, B., Sukaris, S., Handayani, A., Hidayati, R. A., Santoso, R. A., & Himawan, A. F. I. (2020). Work Loyalty: Organizational Commitment Or Compulsion. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(03), 5334–5337.
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Bsi Kc Medan S Parman Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st Ed.). Penerbit Kbm Indonesia.
- Sara, M. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 4, 403–411.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* (1st Ed.). Pt Refika Aditama.
- Setiyawan, R. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Waroeng Spesial Sambal Kota Yogyakarta. *Jayapangus Press - Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8.

- Soegandhi, V. M. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim*. 1(1).
- Sopali, M. F., Azizi, P., & Karlinda, A. E. (2021). Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Tk. Iii, Dr. Reksodiwiryono Padang (Studi Kasus Pada Seluruh Staf Non Medis). *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research*, 5(3), 566.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Daa Lingkungan Kerja Fisik*. Cv Andi Offset.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. PT Alfabet.
- Sukawati, T. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort. *AJHSSR*, 5(2).
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st Ed.). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2017). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali. *Urnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Ubhara Manajemen Press.
- Yuliana, U. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 18, 166–123.

LAMPIRAN

Lampiran 2.1. Daftar penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti (Tahun)	Variabel terkait	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1.	Andinni & Harun (2024)	Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Loyalitas Karyawan (Y)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, beban kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, serta Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan loyalitas karyawan dan Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan loyalitas karyawan.
2.	Purba (2017)	Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan loyalitas (Y)	Regresi Linear Sederhana	Penelitian menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada loyalitas karyawan.
3.	Husni dkk. (2018)	Lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3), kepuasan kerja (Y1), loyalitas (Y2)	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berdampak atau berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
4.	Kentjana & Nainggolan (2018)	<i>Reward</i> (X1), <i>Punishment</i> (X2), Motivasi (M), Kinerja Karyawan (Y)	<i>Structural Equation Model-Partial Least Square</i> (SEM-PLS)	<i>Reward</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak memediasi pengaruh reward terhadap kinerja karyawan. Motivasi memediasi sebagai (<i>partial mediation</i>) pengaruh <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan.

5.	Soegandhi (2013)	Kepuasan Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2), Organizational Citizenship Behavior (Y1)	Regresi Linier Berganda Dan <i>Crosstab</i>	Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim secara simultan berpengaruh signifikan dan positif Organizational Citizenship Behavior.
6.	Hidayat & Sitio (2022)	Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
7.	Fa'iq <i>et al.</i> (2022)	Motivasi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Bupati Deli Serdang
8.	Citra <i>et al.</i> , (2019)	Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Loyalitas Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan dan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.
9.	Yuliana (2022)	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Variabel Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan
10.	Hamisah & Nawawi, (2023)	Kepuasan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Komitmen Organisasional(X3), Loyalitas Pegawai (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
11.	Maftukah <i>et al.</i> , (2024)	Beban Kerja(X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja(X3) Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
12.	Apriansyah <i>et al.</i> , (2024)	Kepuasan Kerja (X1)Dan Stres Kerja (X2) Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Kepuasan kerja dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
13.	Karisma &	Gaya	Analisis	Lingkungan kerja berpengaruh

	Dwiarti, (2025)	Kepemimpinan (X1), Beban Kerja(X2), Lingkungan Kerja (X3), Terhadap Loyalitas (Y)	Regresi Berganda	signifikan terhadap loyalitas pegawai, sementara beban kerja dan gaya kepemimpinan, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
14.	Azrin <i>et al.</i> , (2024)	Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2), Kepuasan Kerja (X3) Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Variabel budaya l organisasi, gaya kepemimpinan delmolkratis dan kepuasan l kelrja selcara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
15.	Setiyawan & Lysander (2025)	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.
16.	Emisa & Susanto (2023)	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan i lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
17.	Damayanti <i>et al.</i> , (2022)	Keadilan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kompensasi(X3), Loyalitas Karyawan(Y)	Analisis Regresi Berganda	Keadilan Organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
18.	Sukawati & Suwandana, (2021)	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Beban Kerja (X2), Kompensasi (X3), Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Lingkungan kerja fisik dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan bebankerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
19.	Sara <i>et al.</i> , (2023)	Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y), Loyalitas Karyawan (Z)	Pendekatan kualitatif (kajian pustaka)	1) Kepuasan kerja dan lingkungan kerja memberi dampak positif maupun bermakna ke loyalitas karyawan; 2) Kepuasan kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh positif maupun bermakna ke organizational citizenship behaviour (OCB); 3). Loyalitas karyawan mempengaruhi positif maupun krusial bagi organizational citizenship behaviour (OCB) 4). Loyalitas karyawan dapat

				melakukan mediasi terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang memberi pengaruh pada organizational citizenship behaviour (OCB). 5) kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memberi pengaruh positif ataupun bermakna pada organizational citizenship behaviour (OCB)
20.	Sopali <i>et al.</i> , (2021)	Konflik (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Loyalitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.
21.	Safrida <i>et al.</i> , (2023)	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Deskriptif	a. Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. b. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. c. Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. d. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. e. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. f. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. g. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
22.	Riyanti <i>et al.</i> , (2023)	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Loyalitas Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Model Persamaan Struktural <i>Partial Least Square</i> (PLS- SEM)	1. Motivasi Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H1 di terima); 2. berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H2 di terima); 3. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas, (H3 di terima); 4. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Loyalitas, (H4 di tolak); 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas, (H5 di terima); 6. Motivasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan

				kerja berpengaruh signifikan positif, (H6 di terima); 7. Kompensasi terhadap Loyalitas melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif, (H7 di tolak).
23.	Kitsios <i>et al.</i> , (2022)	Jenis Kelamin (Sex/Gender) (X), Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence - EI) (Y)	survei silang (<i>cross-sectional survey</i>).	Manajer layanan kesehatan (eksekutif senior, menengah, dan junior) menunjukkan tingkat persepsi emosional, manajemen-evaluasi perasaan diri dan orang lain, serta penggunaan emosi yang tinggi.
24.	Meutia <i>et al.</i> , (2022)	Usia Karyawan (X1), Absensi Karyawan (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Usia Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; Tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; Usia Karyawan dan Absensi Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
25.	Rizki <i>et al.</i> , (2020)	Komitmen Organisasi dan Paksaan (X), Loyalitas Kerja Karyawan (Employee Work Loyalty) (Y)	Studi Fenomenologi (Phenomenology Study Method)	Loyalitas karyawan di PT. Indomarco PrismaTama cabang Gresik sangat tinggi, didorong oleh komitmen organisasi yang kuat yang berasal dari kenyamanan kerja, hubungan interpersonal yang baik, dan rasa memiliki, bukan karena paksaan. Karyawan menunjukkan loyalitas melalui ketaatan, tanggung jawab, kerja sama, dan dedikasi bahkan di luar jam kerja.

Sumber: (Andinni & Harun, 2024; Apriansyah et al., 2024; Azrin et al., 2024; Citra et al., 2019; Damayanti et al., 2022; Emisa & Susanto, 2023; Fa'iq et al., 2022; Hamisah & Nawawi, 2023; Hidayat & Sitio, 2022; Husni et al., 2018; Karisma & Dwiarti, 2025; Kentjana & Nainggolan, 2018; Kitsios et al., 2022; Maftukah et al., 2024; Meutia et al., 2022; Purba, 2017; Riyanti et al., 2023; Rizki et al., 2020; Safrida et al., 2023; Sara et al., 2023; Setiyawan & Lysander, 2025; Soegandhi, 2013; Sopali et al., 2021; Sukawati & Suwandana, 2021; Yuliana, 2022)

Lampiran 3.1. Rumus Slovin

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$
$$n = \frac{193}{1 + 193 \cdot 0,05^2}$$
$$n = \frac{193}{1,4825} = 130,185$$

Keterangan:

n : ukuran sampel yang diperlukan

N : ukuran populasi

e : tingkat kesalahan (*margin of error*) = 0,05

Dari rumus slovin tersebut menghasilkan sampel minimal sebanyak 130,185 sampel dan peneliti membulatkan hasil perhitungan tersebut menjadi 130 sampel.

Lampiran 3.2. Tabel Pengambilan Sampel

Tabel 3.1 Pengambilan Sampel

No	Jabatan	Kuantitas	Jumlah	Pembulatan Sampel (Orang)
1	<i>Accounting</i>	2	1.3	1
2	<i>Admin</i>	6	4.0	4
3	Brankas	5	3.4	3
4	<i>Finance</i>	4	2.7	3
5	Kasir	29	19.5	20
6	<i>Marketing</i>	5	3.4	3
7	Multi Media	10	6.7	7
8	<i>Office Boy</i>	5	3.4	3
9	Perlengkapan	9	6.1	6
10	Pramuniaga	94	63.8	64
11	RMT	7	4.7	5
12	<i>Security</i>	8	5.4	5
13	Supervisor	9	6.1	6
Total		193		130

Sumber: Senyum Rindang Group 2024

Lampiran 3.3. Kuesioner Penelitian

Kepada:

Yth. Saudara/i Responden Penelitian

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Senyum Rindang *Group*”, maka saya:

Nama : Putri Ghilda Ornella Direza

NIM : 210810201026

Jurusan/Fakultas : S1 Manajemen/Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Jember

Berdasarkan hal tersebut, saya mengharapkan kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner ini dengan jujur. Informasi yang saudara berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam artian untuk kepentingan penelitian saja.

Informasi yang Saudara/i dapat dijamin kerahasiaannya serta sangat berarti untuk kesuksesan peineilitian. Saya sampaikan teirima kasih atas kesediaannya.

Jember, 10 Mei 2025



Peneliti

Putri Ghilda Ornella Direza

210810201026

Lembar Kuesioner

1. Data Diri Responden

- a) Nama Responden :
- b) Jenis Kelamin : Laki - laki Perempuan
- c) Usia responden :
- d) Jabatan Pekerjaan :
- e) Tingkat Pendidikan : SD/Sederajat SMP/Sederajat SMA/Sederajat
 Diploma (D1/D2/D3/D4) Sarjana (S1)
 Lainnya
- f) Lama Masa Kerja :

2. Pedoman Pengisian Kuisisioner

- a) Isi identitas Bapak/Ibu/Saudara/I
(*Peneliti menjaga kerahasiaan identitas yang diberikan*).
- b) Jawab seluruh pernyataan dengan apa adanya sesuai kondisi sebenarnya.
- c) Berilah tanda centang (√) pada jawaban pilihann Bapak/Ibu/Saudara/I.
- d) Terdapat pilihan jawaban yaitu sebagai berikut:
 - Skor 5 : Sangat Puas (SP)
 - Skor 4 : Puas (P)
 - Skor 3 : Cukup Puas (CP)
 - Skor 2 : Tidak Puas (TP)
 - Skor 1 : Sangat Tidak Puas (STP)

Variabel Lingkungan kerja

No	Pernyataan	SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya mendapatkan penerangan yang cukup yang mempermudah dalam bekerja.					
2.	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena bagusnya kombinasi warna area kerja.					
3.	Saya merasa betah bekerja karena terjaganya kebersihan area kerja.					
4.	Saya merasa segar dalam bekerja karena sejuknya sirkulasi udara dalam ruangan.					
5.	Saya merasa terhibur ketika bekerja karena adanya musik dalam ruangan.					
6.	Saya merasa tenang ketika bekerja karena amannya area kerja.					

Variabel Motivasi kerja

No	Pernyataan	SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
2.	Saya memiliki kemampuan untuk mendapatkan pencapaian dalam pekerjaan saya.					
3.	Saya memiliki kemauan untuk terus berkembang dalam pekerjaan saya.					
4.	Saya berkeinginan untuk mendapatkan apresiasi terhadap pekerjaan saya.					

Variabel Kepuasan kerja

No	Pernyataan	SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya memiliki <i>jobdesk</i> yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
2.	Saya melaksanakan manajemen operasional secara terstruktur yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
3.	Saya mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
4.	Saya memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja dalam pekerjaan saya.					

Variabel Loyalitas kerja

No	Pernyataan	SP	P	CP	TP	STP
1.	Saya memiliki rasa ingin untuk terus berkarir di Senyum Rindang <i>Group</i> .					
2.	Saya mampu untuk menjaga citra Senyum Rindang <i>Group</i> .					
3.	Saya memandang Senyum Rindang <i>Group</i> sebagai perusahaan yang ideal.					

Lampiran 3.4 Dokumentasi Wawancara Penelitian



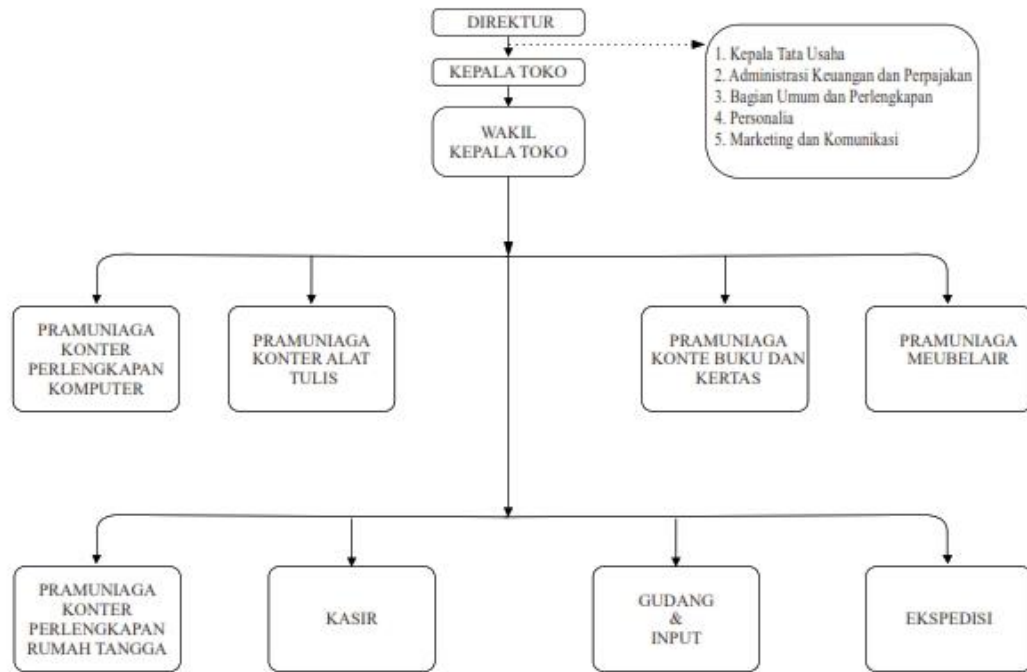
Lampiran 3.5. Rumus Uji Regresi Linier Berganda

Rumus uji regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Loyalitas Karyawan
- a = Konstanta
- b = Angka Koefisien
- X1 = Lingkungan Kerja Fisik
- X2 = Motivasi Kerja
- X3 = Kepuasan Kerja
- e = *error*

Lampiran 4.1. Gambar Struktur Senyum Rindang *Group*Gambar 4.1 Struktur Senyum Rindang *Group*

Sumber: Senyum Rindang *Group*, 2024

Lampiran 4.2. Rekapitulasi Data Responden Senyum Rindang Group

No	Jabatan	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)
1	<i>Accounting</i>	P	28	Diploma	6
2	Admin	P	29	Diploma	6
3	Admin	P	25	S1	1
4	Admin	P	25	SMA	6
5	Admin	L	25	SMA	5
6	Brankas	P	28	SMA	9
7	Brankas	P	19	SMA	2
8	Brankas	P	29	SMA	9
9	<i>Finance</i>	P	33	Diploma	12
10	<i>Finance</i>	P	38	Diploma	13
11	<i>Finance</i>	P	26	S1	3
12	Kasir	P	20	SMA	2
13	Kasir	P	23	SMA	3
14	Kasir	P	32	SMA	12
15	Kasir	P	30	SMA	10
16	Kasir	P	22	SMA	2
17	Kasir	P	21	SMA	2
18	Kasir	P	30	SMA	12
19	Kasir	P	26	SMA	5
20	Kasir	P	23	SMA	4
21	Kasir	L	27	SMA	8
22	Kasir	P	21	SMA	3
23	Kasir	P	21	SMA	2
24	Kasir	P	22	SMA	2
25	Kasir	P	27	SMA	8
26	Kasir	P	20	SMA	3
27	Kasir	P	21	SMA	3
28	Kasir	P	22	SMA	4
29	Kasir	P	25	SMA	5
30	Kasir	P	29	SMA	12
31	Kasir	P	20	SMA	2
32	<i>Marketing</i>	L	33	S1	3
33	<i>Marketing</i>	L	36	S1	2
34	<i>Marketing</i>	L	40	S1	2
35	Multi Media	L	19	SMA	1
36	Multi Media	L	24	SMA	5

37	Multi Media	L	19	SMA	1
38	Multi Media	P	22	SMA	3
39	Multi Media	L	21	SMA	3
40	Multi Media	P	22	SMA	3
41	Multi Media	P	22	SMA	1
42	<i>Office Boy</i>	L	40	SMA	1
43	<i>Office Boy</i>	L	38	SD	12
44	<i>Office Boy</i>	L	24	SMA	1
45	Perlengkapan	L	32	SMA	8
46	Perlengkapan	L	49	SMP	12
47	Perlengkapan	L	39	SMP	20
48	Perlengkapan	L	30	SMA	13
49	Perlengkapan	L	43	SMA	10
50	Perlengkapan	L	36	SD	13
51	Pramuniaga	L	30	SMA	12
52	Pramuniaga	L	28	SMA	9
53	Pramuniaga	P	30	SMA	12
54	Pramuniaga	P	20	SMA	1
55	Pramuniaga	L	29	SMA	8
56	Pramuniaga	P	22	SMA	3
57	Pramuniaga	L	21	SMA	2
58	Pramuniaga	P	22	SMA	3
59	Pramuniaga	L	21	SMA	1
60	Pramuniaga	P	36	SMA	16
61	Pramuniaga	L	24	SMA	6
62	Pramuniaga	P	21	SMA	1
63	Pramuniaga	P	33	SMA	14
64	Pramuniaga	L	24	SMA	4
65	Pramuniaga	L	30	SMA	10
66	Pramuniaga	L	22	SMA	3
67	Pramuniaga	L	32	SMA	14
68	Pramuniaga	L	20	SMA	1
69	Pramuniaga	L	22	SMA	3
70	Pramuniaga	P	21	SMA	1
71	Pramuniaga	P	26	SMA	7
72	Pramuniaga	P	19	SMA	1
73	Pramuniaga	L	19	SMA	1
74	Pramuniaga	P	23	SMA	3
75	Pramuniaga	L	22	SMA	2

76	Pramuniaga	P	28	SMA	10
77	Pramuniaga	P	20	SMA	1
78	Pramuniaga	L	23	SMA	4
79	Pramuniaga	P	22	SMA	3
80	Pramuniaga	L	23	SMA	4
81	Pramuniaga	L	24	SMA	4
82	Pramuniaga	L	28	SMA	7
83	Pramuniaga	L	22	SMA	2
84	Pramuniaga	L	26	SMA	5
85	Pramuniaga	L	19	SMA	1
86	Pramuniaga	L	26	SMA	8
87	Pramuniaga	L	23	SMA	3
88	Pramuniaga	L	22	SMA	2
89	Pramuniaga	P	26	SMA	5
90	Pramuniaga	L	25	SMA	5
91	Pramuniaga	P	19	SMA	1
92	Pramuniaga	P	22	SMA	3
93	Pramuniaga	P	33	SMA	15
94	Pramuniaga	P	28	SMA	8
95	Pramuniaga	P	30	SMA	22
96	Pramuniaga	P	24	SMA	4
97	Pramuniaga	P	24	SMA	4
98	Pramuniaga	L	34	SMA	12
99	Pramuniaga	L	23	SMA	4
100	Pramuniaga	L	23	SMA	3
101	Pramuniaga	L	23	SMA	4
102	Pramuniaga	P	21	SMA	1
103	Pramuniaga	P	22	SMA	3
104	Pramuniaga	L	23	SMA	1
105	Pramuniaga	P	20	SMA	1
106	Pramuniaga	P	20	SMA	1
107	Pramuniaga	P	22	SMA	1
108	Pramuniaga	P	21	SMA	2
109	Pramuniaga	P	22	SMA	1
110	Pramuniaga	P	20	SMA	1
111	Pramuniaga	P	22	SMA	3
112	Pramuniaga	P	21	SMA	2
113	Pramuniaga	P	24	SMA	4
114	Pramuniaga	L	28	SMA	9

115	<i>Retail Management Trainee</i>	L	24	S1	2
116	<i>Retail Management Trainee</i>	P	24	S1	1
117	<i>Retail Management Trainee</i>	P	24	S1	1
118	<i>Retail Management Trainee</i>	P	24	S1	1
119	<i>Retail Management Trainee</i>	P	24	S1	1
120	<i>Security</i>	L	35	SMA	10
121	<i>Security</i>	L	37	SD	14
122	<i>Security</i>	L	60	SMA	9
123	<i>Security</i>	L	29	SMA	9
124	<i>Security</i>	L	30	SMA	9
125	Supervisor	L	56	S1	28
126	Supervisor	L	42	S1	5
127	Supervisor	P	39	SMA	18
128	Supervisor	P	41	SMA	15
129	Supervisor	P	54	SMA	26
130	Supervisor	P	44	SMA	24

Sumber: Hasil kuesioner penelitian, 2025

Lampiran 4.3. Rekapitulasi Data Kuesioner

X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	T X1	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	T X2	X 3. 1	X 3. 2	X 3. 3	X 3. 4	T X3	Y 1. 1	Y 1. 2	Y 1. 3	T Y1
3	4	4	3	3	3	20	4	5	5	4	18	5	3	3	4	15	4	4	3	11
3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	2	11	3	2	2	5	12	3	4	3	10
4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	4	19	4	4	4	3	15	4	5	4	13
4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	4	19	4	4	4	3	15	4	5	4	13
5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	3	17	3	4	4	5	16	4	5	5	14
4	4	3	4	3	4	22	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15	3	4	4	11
4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	3	14	4	5	3	4	16	4	3	4	11
4	5	5	5	4	4	27	3	4	3	4	14	3	4	4	5	16	4	5	4	13
4	3	3	3	4	4	21	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	4	4	4	12
4	4	3	3	5	4	23	4	5	5	5	19	4	4	4	5	17	3	5	4	12
5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	5	14
5	4	4	3	5	4	25	5	5	5	3	18	4	4	3	5	16	3	5	4	12
4	3	3	5	5	4	24	3	5	4	4	16	5	4	4	5	18	5	4	3	12
4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	3	4	4	11
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	12
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	4	4	5	3	16	3	3	4	10
5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	3	16	5	5	5	5	20	5	5	5	15
4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	16	3	5	5	5	18	5	5	5	15
4	4	3	4	5	4	24	3	3	5	5	16	5	3	4	5	17	5	5	4	14
2	1	2	2	2	2	11	1	2	2	1	6	2	2	2	1	7	2	2	2	6
5	5	4	4	5	5	28	5	3	3	4	15	5	3	5	3	16	4	5	5	14
4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	5	14
4	3	4	3	5	4	23	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	13
5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	5	14
4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	3	3	3	9
4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	4	19	3	5	5	5	18	5	5	5	15
5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	4	4	4	12
3	4	4	3	4	3	21	5	5	5	4	19	3	3	4	4	14	4	4	4	12
4	5	4	4	5	4	26	4	3	5	4	16	4	3	4	5	16	4	5	4	13
4	4	5	4	3	5	25	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	5	5	5	15
5	5	5	3	4	5	27	3	5	5	5	18	5	4	5	5	19	3	5	5	13
3	3	4	5	4	3	22	4	4	5	3	16	4	3	4	5	16	4	5	3	12
5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	14

3	3	2	2	3	2	15	3	2	3	3	11	3	2	3	3	11	2	3	3	8
4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	3	4	11
4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	19	3	4	4	5	16	5	5	5	15
5	3	4	4	3	4	23	5	4	4	3	16	3	5	3	4	15	3	5	4	12
4	5	3	4	3	5	24	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	4	5	14
5	5	4	5	3	4	26	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	4	5	3	12
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18	4	4	5	13
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	5	4	13
3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13	3	4	3	10
5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18	4	4	5	13
4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	4	4	12
5	4	4	3	5	4	25	5	4	3	3	15	3	4	3	5	15	3	5	3	11
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	12
5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	4	4	4	12
4	3	4	3	3	4	21	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	12
5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	15
4	4	4	3	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	12
4	5	4	3	5	4	25	4	4	4	4	16	4	4	3	5	16	3	4	4	11
4	3	4	3	4	4	22	5	4	4	5	18	5	4	4	5	18	5	4	4	13
4	4	4	3	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	12
4	3	3	4	5	3	22	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	3	11
4	5	4	4	5	4	26	3	4	4	3	14	4	4	4	5	17	4	4	4	12
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	12
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	15
4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	4	3	4	11
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	12
4	4	4	3	5	4	24	5	5	5	5	20	5	5	3	5	18	4	4	3	11
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
3	3	3	3	4	3	19	5	4	5	3	17	4	4	4	4	16	4	5	5	14
5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15
4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	4	16	3	4	5	5	17	3	4	4	11
5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	15
4	4	4	3	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	12
4	3	3	4	5	3	22	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	3	11

4	5	5	4	5	4	27	4	4	4	3	15	4	5	4	5	18	5	5	5	15
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	12
5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	4	4	5	4	4	26	4	4	5	4	17	5	4	5	5	19	4	4	4	12
4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	4	5	5	14
4	3	3	4	5	3	22	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	4	12
5	4	4	3	5	4	25	5	4	3	3	15	3	4	3	5	15	3	5	3	11
4	4	4	3	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	12
5	5	4	5	5	4	28	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	5	14
4	4	4	3	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	12
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	3	4	12
4	4	3	4	3	4	22	4	5	3	4	16	3	4	5	4	16	3	4	4	11
5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	3	4	4	4	4	24	3	3	5	3	14	5	5	4	5	19	4	5	5	14
4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	14	4	4	3	4	15	3	4	4	11
5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	5	5	4	14
4	3	3	4	5	3	22	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	3	11
2	1	2	2	2	1	10	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	2	1	2	5
4	4	3	3	5	4	23	3	4	5	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	13
2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	2	1	2	5
5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	4	5	5	14
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	15
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	4	5	5	14
4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	15	4	4	3	3	14	3	3	3	9
4	3	3	4	5	3	22	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	3	11
5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	5	5	5	15
3	3	4	5	3	3	21	5	4	5	4	18	4	4	5	3	16	4	5	5	14
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	17	4	3	4	4	15	4	4	4	12
4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	11
5	4	5	3	5	3	25	4	3	5	4	16	4	3	5	3	15	5	3	5	13
4	3	3	4	5	3	22	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	3	11
4	4	3	3	5	4	23	3	4	5	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	13
4	3	3	3	4	5	22	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	5	5	5	15
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	3	5	5	3	4	24	5	4	3	4	16	3	4	5	4	16	4	5	4	13
4	4	4	4	3	3	22	5	5	4	4	18	3	4	4	4	15	3	4	4	11

5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	18	4	4	4	3	15	5	5	4	14
4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	16	3	4	4	5	16	4	4	4	12
3	3	3	4	4	3	20	5	4	4	5	18	4	3	3	3	13	3	4	3	10
5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	4	12
2	2	3	2	3	2	14	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	8
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	4	3	5	3	4	24	5	5	4	3	17	4	4	4	5	17	5	5	5	15
4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	5	4	14
5	4	5	4	4	5	27	5	4	3	4	16	5	4	4	5	18	5	4	4	13
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	4	3	3	3	4	22	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	4	5	3	12
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	15
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	12
5	4	3	4	3	5	24	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	3	11
5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	15

Sumber: Hasil kuesioner penelitian, 2025

Lampiran 4.4. Rekapitulasi Analisis Data

a. Hasil Uji Validitas Data

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.691**	.570**	.535**	.458**	.696**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X1.2	Pearson Correlation	.691**	1	.570**	.494**	.451**	.656**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X1.3	Pearson Correlation	.570**	.570**	1	.496**	.387**	.614**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X1.4	Pearson Correlation	.535**	.494**	.496**	1	.317**	.486**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X1.5	Pearson Correlation	.458**	.451**	.387**	.317**	1	.445**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
X1.6	Pearson Correlation	.696**	.656**	.614**	.486**	.445**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
TX1	Pearson Correlation	.842**	.832**	.776**	.718**	.657**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130

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

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.623**	.522**	.544**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130
X2.2	Pearson Correlation	.623**	1	.661**	.591**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130
X2.3	Pearson Correlation	.522**	.661**	1	.626**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130
X2.4	Pearson Correlation	.544**	.591**	.626**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130
TX2	Pearson Correlation	.810**	.856**	.844**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130

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

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.587**	.470**	.456**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130
X3.2	Pearson Correlation	.587**	1	.520**	.543**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130
X3.3	Pearson Correlation	.470**	.520**	1	.417**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130
X3.4	Pearson Correlation	.456**	.543**	.417**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130
TX3	Pearson Correlation	.796**	.834**	.755**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130

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

		Correlations			
		Y1	Y2	Y3	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.522**	.626**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130
Y2	Pearson Correlation	.522**	1	.597**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130
Y3	Pearson Correlation	.626**	.597**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130
TY	Pearson Correlation	.839**	.838**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130

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

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	3

c. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03158486
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.057
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.652	.678		.962	.338		
	TX1	.141	.040	.269	3.494	.001	.392	2.553
	TX2	.204	.059	.270	3.453	.001	.378	2.643
	TX3	.300	.064	.385	4.703	.000	.346	2.893

a. Dependent Variable: TY

e. Hasil Uji Heterskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.037	.428		-.086	.932		
	TX1	-.016	.026	-.085	-.612	.541	.392	2.553
	TX2	.017	.037	.067	.469	.640	.378	2.643
	TX3	.055	.040	.205	1.377	.171	.346	2.893

a. Dependent Variable: ABS_RES

f. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.701	1.044

a. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

b. Dependent Variable: TY

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.999	3	111.000	101.881	.000 ^b
	Residual	137.278	126	1.090		
	Total	470.277	129			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.652	.678		.962	.338
	TX1	.141	.040	.269	3.494	.001
	TX2	.204	.059	.270	3.453	.001
	TX3	.300	.064	.385	4.703	.000

a. Dependent Variable: TY