

**ANALISIS MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN
KERJA, STRES KERJA, DAN *REWARD* TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT GABRI INDO ITALY**

SKRIPSI

OLEH:

FABIAN PRATANA

20180500093

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

**ANALISIS MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN
KERJA, STRES KERJA, DAN *REWARD* TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT GABRI INDO ITALY**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

OLEH:

FABIAN PRATANA

20180500093



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

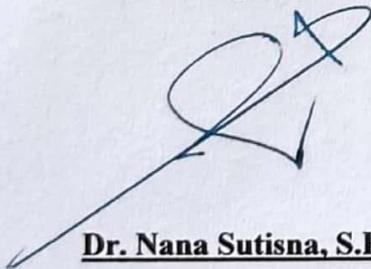
**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Fabian Pratana
NIM : 20180500093
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan *Reward* terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gabri Indo Italy

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

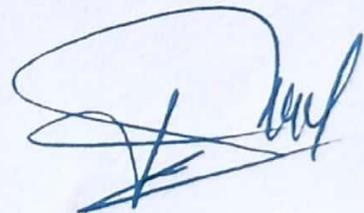
Menyetujui,
Pembimbing,



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

NIDN : 0401016613

Tangerang, 24 Maret 2022
Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan *Reward* terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gabri Indo Italy

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Fabian Pratana

NIM : 20180500093

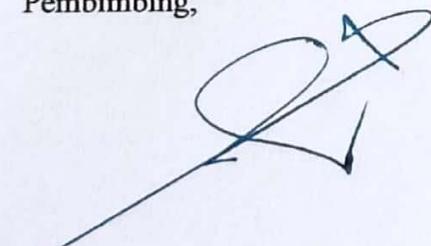
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Menyetujui,
Pembimbing,



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

NIDN : 0401016613

Tangerang, 15 Juli 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Fabian Pratana

NIM : 20180500093

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

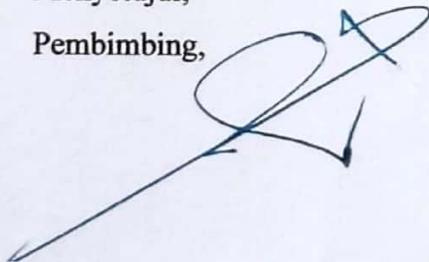
Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan *Reward* terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gabri Indo Italy

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

NIDN : 0401016613

Tagerang, 15 Juli 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Fabian Pratana
NIM : 20180500093
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan *Reward* terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gabri Indo Italy

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** dalam Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari selasa, tanggal 09 Agustus 2022.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0421107101

Penguji I : **FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.**
NIDN : 0430067206

Penguji II : **Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.**
NIDN : 0428108409

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN: 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tulisan dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 20 Juli 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Fabian Pratana

NIM: 20180500093

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

NIM : 20180500093
Nama : Fabian Pratana
Jenjang Studi : Strata 1
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: " Analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT Gabri Indo Italy", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama mencantumkan nama saya sebagai penuiis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pemyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 20 Juli 2022

Penulis



Fabian Pratana

ANALISIS MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN *REWARD* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT GABRI INDO ITALY

ABSTRAK

Loyalitas karyawan dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas merupakan suatu hal yang emosional. Perusahaan bisa memberi gaji kepada seorang karyawan, tapi belum tentu bisa membeli loyalitasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gabru Indo Italy. Analisis data dilakukan dengan di sebarinya kuesioner terhadap 200 responden. Program yang digunakan adalah SPSS versi 26.

R Square untuk model 1 menunjukkan angka R Square sebesar 0,846. Maka pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 84,6% sedangkan sisanya ($100\% - 84,6\% = 15,4\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk nilai t diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) adalah 5.415 dari t_{tabel} 1,653, t_{hitung} stres kerja (X_2) adalah 6.455, *reward* (X_3) adalah 4.906, dengan signifikansi lingkungan kerja (X_1) adalah 0,000, stres kerja (X_2) adalah 0,000 dan *reward* (X_3) adalah 0,000 di bawah 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* terhadap PT. Gabri Indo Italy.

Untuk f_{hitung} untuk model 1 adalah 359.069 dan F_{tabel} adalah 3,04. Apabila hasil dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $359.069 > 3,04$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, *Reward*, Loyalitas Karyawan

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT,
WORK STRESS, AND REWARDS ON EMPLOYEE LOYALTY
AT PT GABRI INDO ITALY**

ABSTRACT

Employee loyalty can be defined as the act of showing constant support and obedience to an out-of-work company. Loyalty is an emotional thing. Companies can give salary to an employee, but not necessarily be able to buy loyalty.

This study aims to determine whether there is an effect of work environment, work stress, and reward on employee loyalty at PT. Gabru Indo-Italian. Data analysis was carried out by distributing questionnaires to 200 respondents. The program used is SPSS version 26.

R Square for model 1 shows an R Square number of 0.846. Then the effect of work environment, work stress, and rewards on employee loyalty is 93.6% while the rest (100% - 84.6% = 15.4%) is influenced by other factors.

For the t value, it is known that tcount of work environment (X1) is 5.415 from ttable 1.65, tcount of work stress (X2) is 6.455, reward (X3) is 4.906, with the significance of work environment (X1) is 0.000, work stress (X2) is 0.000 and reward (X3) is 0.000 below 0.05 meaning that partially there is a significant influence between work environment, work stress, and reward on PT. Gabri Indo Italy.

For fcount for model 1 is 359.069 and Ftable is 3.04. If the results of the calculation Fcount > Ftable are 359.069 > 3.04 and a probability of 0.000 < 0.05, then Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that it can be said that the work environment, work stress, and rewards simultaneously or simultaneously affect loyalty. employee

Keywords: Work Environment, Work Stress, Rewards, Employee Loyalty

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmad dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis, baik secara jasmani maupun rohani sehingga penulis dapat menyusun, mengadakan penelitian, serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat selesai, maka dengan ini penulis ucapkan banyak terima kasih kepada :

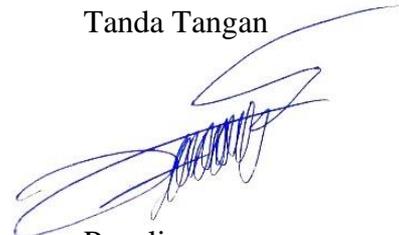
1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., CA., Akt, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
4. Bapak Dr. Nana Sutisna, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing skripsi
5. Bapak atau Ibu dosen pengajar di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
6. Papa, Mama, Sensen dan saudara-saudara lain yang telah memberikan doa dan dukungan terbaik selama pengerjaan skripsi.

7. Seluruh teman-teman di Universitas Buddhi Dharma khususnya Evans, Aldi, Derrick, Gerry, Wira, Ariya, dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah berbagi ilmu, bertukar informasi serta memberikan saran dan masukan selama mengerjakan skripsi.
8. Seluruh teman-teman di luar kampus khususnya, Oce, Rey, David, dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang juga turut memberikan bantuan dan semangat nya dalam mengerjakan skripsi
9. Resa selaku *special person*.
10. Semua pihak lainnya yang telah mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Penulis menyadari keterbatasan kemampuan, pengetahuan serta informasi yang penulis miliki, sehingga penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian, penulis menaruh harapan besar agar skripsi ini tidak hanya sebagai syarat untuk kelulusan melainkan dapat berguna bagi para pembaca dan sebagai dasar untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

Tangerang, 22 Juli 2022

Tanda Tangan



Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	9

A.	Gambaran Umum Teori.....	9
1.	Pengertian Manajemen SDM	9
2.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
3.	Pengertian Stres Kerja	17
4.	Pengertian <i>Reward</i>	21
5.	Pengertian Loyalitas karyawan	26
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	31
C.	Kerangka Pemikiran	35
D.	Perumusan Hipotesa	35
BAB 3	METODE PENELITIAN	37
A.	Jenis Penelitian	37
B.	Objek Penelitian	37
1.	Sejarah singkat PT. Gabri Indo Italy	38
2.	Struktur Organisasi PT. Gabri Indo Italy	40
3.	Jobdesc PT. Gabri Indo Italy	42
C.	Jenis dan Sumber Data	47
D.	Populasi dan Sampel	48
E.	Teknik Pengumpulan Data	49
F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	50
G.	Teknik Analisis Data	52
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN...Error! Bookmark	
	not defined.	
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B.	Analisis Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	Error!
	Bookmark not defined.	

2.	Uji Frekuensi Data Variabel Stres Kerja (X2)	Error!
	Bookmark not defined.	
3.	Uji Frekuensi Data Variabel <i>Reward</i> (X3)	Error! Bookmark not defined.
4.	Uji Frekuensi Data Variabel Loyalitas Karyawan (Y)....	Error!
	Bookmark not defined.	
5.	Uji Validitas dan Reliabilitas...	Error! Bookmark not defined.
6.	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
C.	Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
1.	Analisis Korelasi Berganda	Error! Bookmark not defined.
2.	Analisis Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
	defined.	
3.	Analisis Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
4.	Uji T	Error! Bookmark not defined.
5.	Uji F.....	Error! Bookmark not defined.
D.	Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB 5 PENUTUP		Error! Bookmark not defined.
A.	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
B.	Implikasi	Error! Bookmark not defined.
C.	Saran	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN

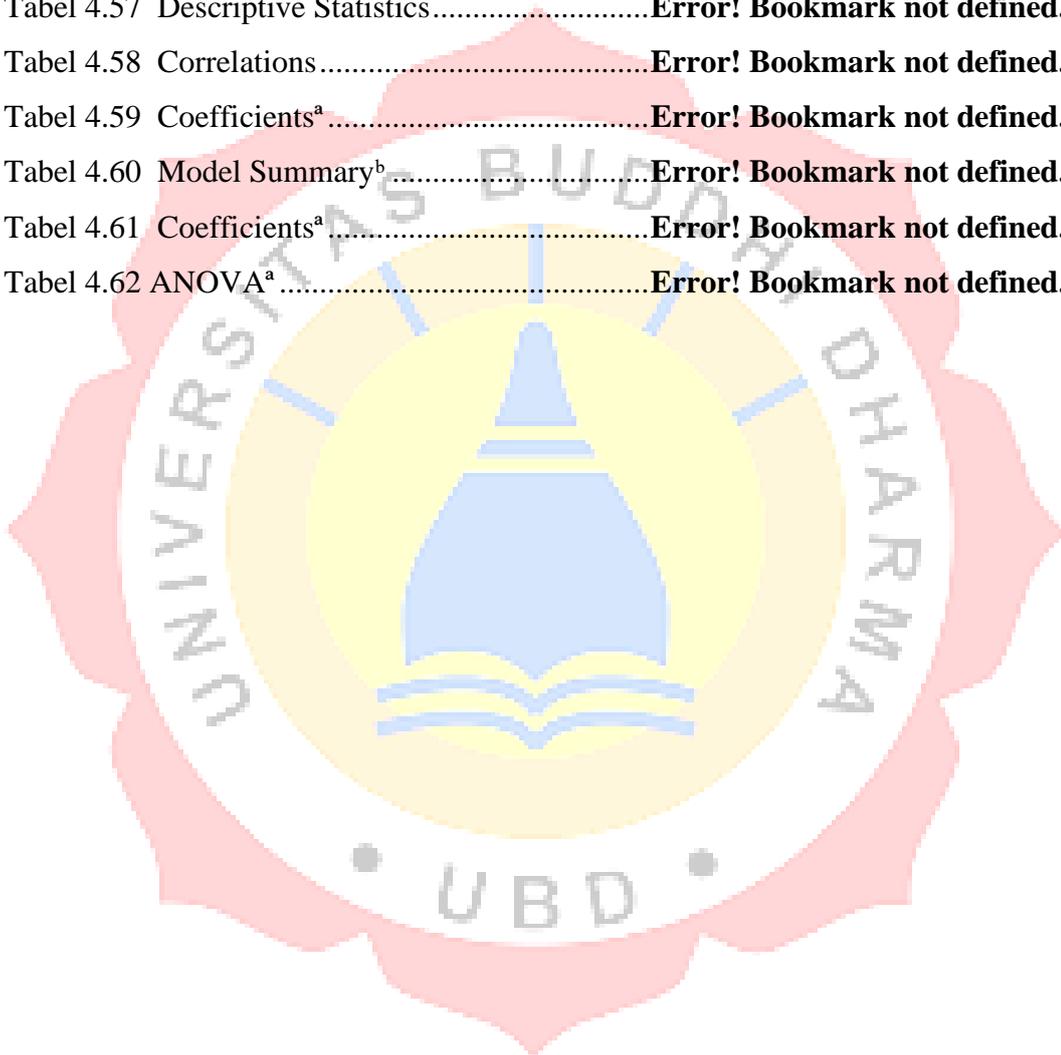
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	50
Tabel 3.2 Standart Reabilitas	54
Tabel 4.1 Deskriptripsi Data Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 1 .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 2 .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 3 .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 4 .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 5 .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 6 .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.8 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 7 .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 8 .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.10 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 9	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.11 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pertanyaan 10	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.12 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 11	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.13 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 12	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.14 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 13	Error! Bookmark not defined.

- Tabel 4.15 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 14**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.16 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 15**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.17 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 16**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.18 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 17**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.19 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 18**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.20 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 19**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.21 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pertanyaan 20**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.22 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 21**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.23 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 22**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.24 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 23**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.25 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 24**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.26 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 25**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.27 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 26**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.28 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 27**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.29 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 28**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.30 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 29**Error! Bookmark not defined.**

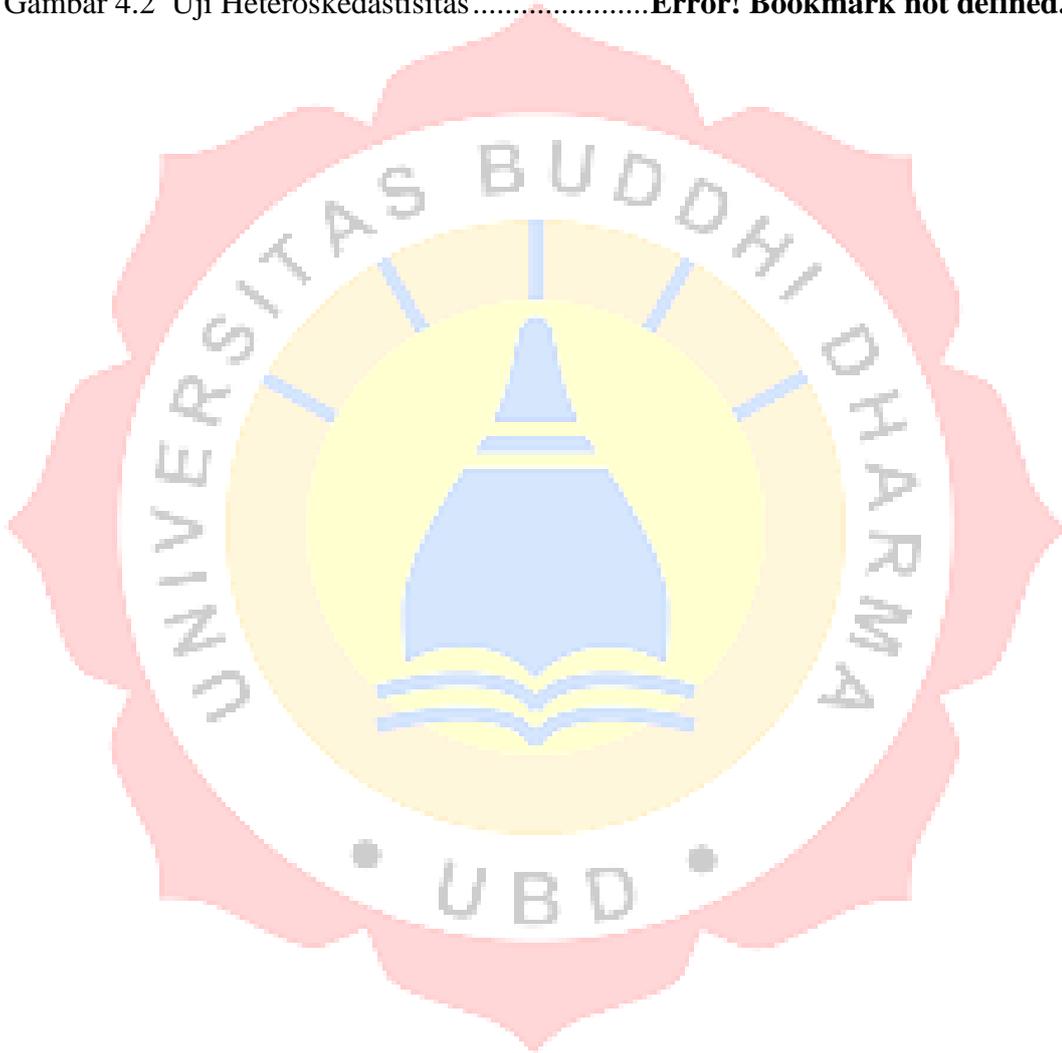
Tabel 4.31 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pertanyaan 30	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.32 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 31	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.33 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 32	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.34 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 33	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.35 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 34	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.36 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 35	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.37 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 36	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.38 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 37	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.39 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 38	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.40 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 39	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.41 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pertanyaan 40	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.42 Hasil Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.43 Case Processing Summary.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.44 Reliability Statistics	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.45 Item-Total Statistics	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.46 Case Processing Summary	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.47 Reliability Statistics	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.48 Item-Total Statistics	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.49 Case Processing Summary	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.50 Reliability Statistics	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.51 Item-Total Statistics	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.52 Case Processing Summary	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.53 Reliability Statistics	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.54 Item-Total Statistics	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.55 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.56 Coefficients ^a	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.57 Descriptive Statistics	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.58 Correlations	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.59 Coefficients ^a	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.60 Model Summary ^b	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.61 Coefficients ^a	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.62 ANOVA ^a	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 3.1 Logo PT. Gabri Indo Italy	38
Gambar 3.2 Bagan Struktur Organisasi PT. Gabri Indo Italy	40
Gambar 3.3 Strukur Organisasi	41
Gambar 4.1 Normal Probability Plot	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Kuesioner
- Lampiran 2 Lembar Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 3 Tanggapan Responden
- Lampiran 4 Data Responden
- Lampiran 5 Uji Frekuensi (X1)
- Lampiran 6 Uji Frekuensi (X2)
- Lampiran 7 Uji Frekuensi (X3)
- Lampiran 8 Uji Frekuensi (Y)
- Lampiran 9 Uji Validitas
- Lampiran 10 Uji Reliabilitas (X1)
- Lampiran 11 Uji Reliabilitas (X2)
- Lampiran 12 Uji Reliabilitas (X3)
- Lampiran 13 Uji Reliabilitas (Y)
- Lampiran 14 Uji Normalitas
- Lampiran 15 Uji Multikolinearitas Coefficients^a
- Lampiran 16 Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 17 Uji Analisis Korelasi Berganda
- Lampiran 18 Uji Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 19 Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 20 Uji T
- Lampiran 21 Uji F
- Lampiran 22 Tabel R
- Lampiran 23 Tabel F
- Lampiran 24 Tabel T

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Satu hal yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan didalam suatu organisasi adalah sumber daya alam SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perencanaan sumber daya manusia dianggap sebagai proses linier, yang menggunakan data dan proses masa lalu (jangka pendek) sebagai pedoman untuk perencanaan masa depan (jangka panjang). Melalui rencana sumber daya manusia ini, manajemen berusaha untuk menemukan orang yang tepat, jumlah yang tepat, tempat yang tepat dan waktu yang tepat, dan manajemen berusaha untuk mencapai kepuasan jangka panjang terbesar bagi organisasi dan individu (Silaswara et al., 2021). Keberhasilan instansi organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal (Sukoco & Fadillah, 2016 dalam Santosa et al., 2022). Dan juga setiap individu SDM itu sendiri berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan penting kepada organisasi atau perusahaannya, membawa banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal sampai mencapai keadaan yang dinamakan kelelahan kerja yang berdampak pada

ketegangan di tempat kerja, dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius, hal itu dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan perusahaan.

Setiap perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang loyal. Mereka yang loyal di yakini dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan selalu optimal dalam bekerja. Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen. karyawan di dalam perusahaan, loyalitas dalam berorganisasi bisa terjadi karena ada faktor-faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Purnamasari & Sintaasih, 2019)

Kesetiaan ini timbul dari kesadaran sendiri. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, dimana setiap individu SDM itu sendiri berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan penting kepada organisasi atau perusahaannya, membawa banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal sampai mencapai keadaan yang dinamakan kelelahan kerja yang berdampak pada ketegangan di tempat kerja, dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius, hal itu dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan perusahaan. karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai tersebut (Jayanti & Wati, 2020). Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan

seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Steers & Porter (1983) dalam Sari & Widiastuti (2008), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian. Lalu karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas. Lalu karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

Menurut (Abdullah, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk

bekerja dan kondusif untuk bekerja. Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti merancang tempat kerja yang nyaman untuk membuat karyawan merasa nyaman. Lingkungan yang tidak nyaman seperti kurangnya kebersamaan antara karyawan. Lingkungan yang baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien (Wibowo et al., 2020). Indikator lingkungan kerja menurut (Ahmad et al., 2019) adalah: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja

Hubungan lingkungan kkerja memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan. lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Heruwanto et al., 2020). Lingkungan Kerja yang nyaman menyebabkan tingkat perasaan betah dan nyaman kepada karyawan dan dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat loyalitas karyawan meningkat. Selain itu berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu melakukan berbagai aktifitas kegiatan untuk mengantisipasi perubahan perubahan di lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mengikat dan menciptakan hubungan kerja serta loyalitas karyawan di dalam lingkungannya. Namun demikian, dalam upaya menciptakan loyalitas karyawan nampaknya masih

terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Ganri Indo Italy yang penulis temukan khususnya yang berhubungan dengan loyalitas karyawan pegawai antara lain masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu serta tingkat kehadiran yang belum maksimal. Selain itu, terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan di antaranya adalah ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana untuk menunjang kelancaran administrasi.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah masalah stres kerja. Menurut Zainal et al (2015), Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi loyalitas karyawan (Rijasawitri & Suana, 2020). Tingkat stres yang dialami oleh karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan kehidupan di dalam organisasi. Oleh karena itu stres kerja disebut menjadi aspek utama karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya

Selain lingkungan kerja dan stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah *Reward*. *Reward* adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan

meningkatkan prestasinya. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan rasa loyalitas kerja karyawan. (Pramesti et al., 2019). *Reward* dapat diartikan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, Ludigdo & Djamhuri, 2013). Suasana hati seseorang sangat mempengaruhi kinerjanya. Saat suasana hati sedang baik, karyawan pun cenderung lebih produktif. Sebaliknya, saat suasana hati buruk, maka menyelesaikan pekerjaan pun akan terasa lebih sulit. Ini karena saat suasana hati baik, Anda lebih mudah berkonsentrasi. Sedangkan saat suasana hati buruk, pikiran Anda akan terpecah. Dampaknya, Anda pun lebih sulit untuk fokus saat bekerja. Maka dari itu *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kepada perusahaan.

PT Gabri Indo Italy merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi bahan baku menjadi pakaian jadi (Garment). PT Gabri Indo Italy memfokuskan diri pada pakaian jadi untuk diekspor menurut pesanan dengan memakai label atau merk sesuai dengan yang diinginkan oleh buyer. Idealnya suatu PT besar tentunya menginginkan memiliki loyalitas karyawan di dalam perusahaan mereka. Karena dengan adanya loyalitas karyawan dapat membuat perusahaan memiliki tenaga kerja untuk jangka panjang dan dengan adanya loyalitas karyawan dapat

membuktikan bahwa lingkungan yang ada di dalamnya sangat nyaman bagi karyawan. Dengan ini membuktikan bahwa loyalitas dipengaruhi oleh kenyamanan karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Adapun indikator loyalitas kerja karyawan adalah menaati peraturan, mampu bekerja dengan baik, tepat waktu, berani mengambil resiko, memiliki ide kreatif tanpa paksaan, melaksanakan tugas tanpa paksaan, tidak menyalahgunakan wewenang, melaporkan hasil kerja pada atasan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik membahas penelitian dengan judul **“ANALISIS MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN REWARD TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT GABRI INDO ITALY”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Beberapa individu mendorong dirinya sendiri melebihi batas kemampuan normalnya sampai mencapai keadaan yang dinamakan kelelahan kerja yang berdampak pada ketegangan di tempat kerja, dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius. Hal itu dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, serta staff maupun pimpinan perusahaan.
2. Terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu serta tingkat kehadiran yang belum maksimal. Selain itu, terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan di antaranya adalah

ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana untuk menunjang kelancaran administrasi.

3. Suasana hati karyawan seringkali mempengaruhi pikirannya, yang membuat pikiran karyawan sering terganggu. Dampaknya, karyawan pun lebih sulit untuk fokus saat bekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah penulis tentukan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan?
2. Bagaimana pengaruh antara stress kerja terhadap loyalitas karyawan?
3. Bagaimana pengaruh antara *reward* terhadap loyalitas karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diterapkan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gabri Indo Italy
2. Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gabri Indo Italy
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gabri Indo Italy

4. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gabri Indo Italy.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang telah dijabarkan menjadi 3 (tiga) dibawah ini, berikut uraiannya:

- a. Mahasiswa

Menambah pengetahuan dan wawsasan para mahasiswa/i mengenai pengaruh lingkungan kereja, stres kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan;

- b. Akademisi

Memberikan kontribusi pengembangan teori dan referensi mengenai pengaruh lingkungan kereja, stres kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan;

- c. Peneliti selanjutnya

Membantu peneliti selanjutnya dan menjadi referensi dalam penelitian mengenai lingkungan kereja, stres kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini disusun menjadi 5 (lima) bab, untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini maka disusun sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan teori-teori yang berisi tinjauan pustaka yang menelaah berbagai konsep dan teori dari variabel penelitian. Kemudian, di bab ini juga akan dibahas penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini, serta perumusan hipotesis sebagai jawaban teoritis terhadap masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji secara empiris.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, meliputi: metode pengambilan sampel, metode penelitian, operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian dengan metode yang digunakan dalam penelitian dan juga pembahasan dari hasil analisis yang didapat.

BAB 5 : PENUTUP

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran yang disampaikan untuk kedepannya.



BAB 2

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan Manajemen SDM adalah dengan menghadirkan divisi Human Resource (HR). HR memberikan berbagai macam pengetahuan seputar perusahaan, manajemen talenta, layanan administrasi, pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahaan. Fungsi dari divisi Human Resource ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Selain beberapa fungsi di atas, divisi Human Resource juga memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan implementasi kultur perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia mencakup semua orang yang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan perusahaan, orang-orang

yang bisa berkontribusi dimasa mendatang, dan mereka yang telah berkontribusi dimasa lalu.

Menurut Straub dan Attner (2014 : 14) menyatakan bahwa :

“Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli tahun 2014, dari Straub dan Attner yang dikutip dari Gaol, menyatakan *People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective* yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.”

Menurut Bohlarander dan Snell (2010 : 4) menyatakan bahwa :

“Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Bohlarander dan Snell adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.”

Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa :

”Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.”

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengorganisasian, pemberdayaan, perencanaan, serta pengembangan terhadap sumber daya manusia yang berstatus sebagai anggota didalam organisasi yang memiliki peran yang besar dalam mewujudkan tujuan di dalam organisasi dengan cara memberikan lingkungan kerja yang baik, penghargaan yang sepadan terhadap kinerja karyawan dan cara organisasi dapat membantu dalam mengatasi tingkat stress yang ada di antara para karyawan tersebut

Setelah memahami arti dari manajemen sumber daya manusia, penulis tentu ingin membahas lebih dalam mengenai manajemen sumber daya manusia, didalam manajemen sumber daya manusia terdapat tujuan dan aktifitas didalamnya. Yaitu adalah suatu departemen sumber daya manusia di bangun untuk membantu unit organisasi yang lain, sehingga target manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan tepat dan sebaik baiknya.

a. Tujuan Manajemen SDM

Tujuan manajemen sumber daya sendiri tidak harus sesuai dengan kehendak dan kemauan senior di dalam organisasi, namun harus mempertimbangkan tantangan organisasi, fungsi dari sumber daya manusia, masyarakat, dan orang orang yang memiliki keterikatan didalamnya. Suatu kegagalan yang bersifat mayor maupun minor dapat sangat merusak kinerja, angka profit, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009) ada 4 (empat) tujuan dari manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negative atau merugikan yang akan muncul.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*).

3. Tujuan Fungsional

Tujuan manajemen sumber daya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau *functional objective*. Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia di tiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

4. Tujuan Individu Atau Tujuan Pribadi

Dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*).

Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

Sebagai suatu ilmu, konsep manajemen bersifat universal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam perubahan dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.

b. Peranan Manajemen SDM

Menurut Hasibuan (2017, p.14) dalam pembahasan yang sudah dijelaskan di atas, Adapun peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan ataupun aktifitas manajemen sumber daya manusia diatas ini dapat terjadi pada berbagai macam perusahaan, dari skala yang paling kecil,

menengah dan bahkan hingga perusahaan dengan skala yang paling besar yang mencakup banyak tenaga sumber daya manusia.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Pengertian lain menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

1. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan

adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja

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

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan

yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

3. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Pengertian lain menurut Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

1. Pemicu Stres Kerja

Menurut Robins (2008 : 370) ada 3 kategori potensi pemicu stres kerja yaitu :

a. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
2. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
3. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

b. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
2. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
3. Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

c. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun

jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000:54).

2. Indikator Stres Kerja

Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator stres kerja ada 7 (tujuh), antara lain:

a. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

b. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stres kepada pekerja

c. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

e. Iklim kerja yang tidak sehat

iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

f. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

g. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

h. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

4. Pengertian Reward

Reward adalah penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja reward biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target perusahaan. Biasanya perusahaan memberikan reward untuk mempertahankan SDM unggulan dan memicu kinerja karyawannya. Diharapkan dengan adanya kompensasi atau benefit tersebut, bisa menekan angka turnover dalam perusahaan. Dengan kata lain, imbalan tersebut berbalas dengan loyalitas yang diberikan karyawan.

Pengertian lain menurut Sastrohadiwiryono (2009), reward adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena

tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. Manfaat *reward*

Pemberian imbalan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Juga, agar terjalin relasi yang baik antara atasan dan bawahan. Sehingga iklim positif yang terbangun di lingkungan kerja bisa membuat karyawan tersebut loyal pada perusahaan. Dan berikut adalah beberapa manfaat adanya *reward* :

a. Karyawan jadi lebih produktif

Perlu diingat, *reward* yang diberikan bukan berarti harus berbentuk materil. Bentuk non material seperti pujian atau apresiasi bisa membuat karyawan senang dan bahagia. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tak hanya mengambil benefit dari karyawan saja, tapi juga ada timbal balik berupa perhatian. Apresiasi dan pujian ini faktanya malah membuat karyawan bahagia karena kinerjanya dihargai. Lebih dari itu, karyawan menjadi loyal dan jadi lebih produktif. Sebab, semuanya dilakukan dengan hati yang bahagia dan senang.

b. Atasan lebih dekat dengan bawahan

Atasan yang sering memberikan *reward* terhadap karyawannya, terbukti memiliki relasi yang baik dengan karyawannya. Bahkan, tanpa disadari, apresiasi atau pujian kecil yang sering dilakukan atasan bisa menambah rasa percaya diri bawahannya.

Dengan begini, lingkungan kerja pun jadi lebih kondusif sehingga produktivitas karyawan juga meningkat.

c. Membentuk karyawan yang loyal

Minimnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan dapat menyebabkan turnover yang tinggi. Alhasil, karyawan yang potensial pun lepas dari genggaman. Ditambah lagi, untuk mendapat karyawan baru akan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Jadi, lebih banyak kerugian yang didapat perusahaan bila tidak ada kebijakan *reward*.

d. Membangun image perusahaan

Karyawan yang kecewa kemudian memutuskan resign dari kantor, secara tak langsung akan membawa gambaran perusahaan. Terlebih lagi jika karyawan tersebut berbicara negatif tentang perusahaan setelah dirinya keluar. Tanpa disadari *image* perusahaan pun dilihat kalangan profesional menjadi kurang baik. Bagi perusahaan besar yang memiliki target jangka panjang, hal ini sangat membahayakan bagi berjalannya bisnis.

e. Target perusahaan tercapai

Apresiasi yang diberikan perusahaan pasti akan membentuk karyawan yang bahagia, loyal, dan produktif. Dengan begitu, karyawan akan lebih bersemangat dan menjadi kompetitif untuk mencapai target perusahaan. Sudah tentu, hal tersebut jadi menguntungkan bagi perusahaan, karena goalsnya cepat tercapai.

2. Jenis jenis *reward*

Bila melihat dari manfaatnya, reward menjadi efektif dalam membentuk karyawan yang produktif. Karyawan produktif pastinya mempengaruhi akan kinerja perusahaan. Kinerja yang baik pasti menghasilkan keuntungan yang tidak sedikit. Berikut dibawah ini adalah beberapa jenis jenis *reward* :

a. Ekstrinsik

Extrinsic reward adalah diartikan sebagai penghargaan yang datang dari luar atau dalam hal ini perusahaan memberikan apresiasi terhadap pencapaian prestasi karyawan. Penghargaan ekstrinsik sendiri terbagi menjadi dua bentuk, yaitu finansial dan non finansial. Bentuk finansial dalam jenis ekstrinsik ini terdiri dari :

1. Gaji dan upah merupakan kewajiban perusahaan memberikan tanda balas jasa tetap bagi karyawan yang sudah memberikan daya dan upayanya untuk perusahaan. Biasanya penghargaan ini diberikan berdasarkan jam kerja, atau jumlah barang yang dihasilkan.
2. Tunjangan karyawan dari perusahaan berbentuk dana pensiun, asuransi kesehatan dan liburan. Besarannya bukan dari kinerja bagus yang dihasilkan, tapi dari lamanya bekerja atau senioritas.
3. Bonus atau insentif diberikan perusahaan sebagai imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Umumnya, posisi sales dan marketing yang mendapat bonus atau komisi karena target tercapai.

Bentuk non finansial, biasanya terdiri dari :

1. Penghargaan interpersonal seperti fasilitas-fasilitas perusahaan

2. Penghargaan berbentuk promosi yang diukur dari pencapaian target yang signifikan berturut-turut.

1. Intrinsik

Intrinsic reward adalah penghargaan yang dibuat untuk diri sendiri. Atau target yang disusun oleh karyawan dan diberlakukan untuk pencapaiannya sendiri. Ada beberapa penghargaan dalam jenis ini, yaitu :

1. Penyelesaian

Kemampuan karyawan tersebut dalam memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dianggap penting bagi perusahaan. Perusahaan pula yang akan menilai penyelesaian akhir tersebut.

2. Pencapaian

Penghargaan dalam diri sendiri ini bisa berbentuk kepuasan atau rasa bangga, karena sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Otonomi

Penghargaan otonomi akan muncul setelah karyawan melakukan pencapaian penyelesaian pekerjaan. Misalnya sistem kerja yang fleksibel atau bekerja tanpa pengawasan langsung.

3. Indikator *Reward*

Menurut Dicky Saputra (2017) indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

a. Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

b. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

c. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

d. Tunjangan

Sebagai dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

e. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

f. Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

5. Pengertian Loyalitas karyawan

loyalitas adalah kesetiaan seseorang yang menandakan pengabdian terhadap objek tertentu, dapat berupa seseorang atau kelompok orang, cita-cita, tugas, maupun tujuan yang diberikan secara konstan.

Pengertian lain menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

1. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan dan Riana (2013) terdapat 4 faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya :

a. Faktor Kompensasi

Dalam hal ini, kompensasi yang dimaksud adalah tunjangan dalam gaji karyawan seperti : biaya transportasi hingga biaya makan selama menjalankan pekerjaan. Tunjangan dalam gaji tersebut sudah disesuaikan dengan jabatan, posisi, dan beban kerja karyawan. Adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menentukan loyalitas kerja pada karyawan tersebut.

b. Faktor Tanggung jawab

Perusahaan bertanggung jawab untuk mendukung serta menjamin agar setiap karyawan dapat mengoptimalkan produktivitasnya dalam bekerja. Hal tersebut dapat terlihat melalui pertimbangan perusahaan dalam memberikan kesempatan untuk karyawan dalam berkarir, memperhatikan pengabdian dari karyawan, hingga penanaman rasa memiliki perusahaan.

c. Faktor Disiplin

Adanya peraturan perusahaan bertujuan agar karyawan dapat bersikap disiplin dan juga berfungsi sebagai instruksi dalam bekerja. Adanya peraturan dalam hal ini diberlakukan dalam : absensi, kesesuaian jam kerja, ketepatan waktu bekerja, jumlah kehadiran, hingga sanksi yang harus dikenakan jika melanggar. Sifat dari peraturan perusahaan adalah jelas serta tegas.

d. Faktor Partisipasi

Karyawan diharapkan dapat mengambil bagian dalam memberikan kreativitas, inisiatif, serta kritik yang dapat membangun perusahaan. Selain itu, baik secara psikologis maupun fisik, perusahaan akan melibatkan karyawan melalui tugas-tugas pekerjaan yang diberikan. Adanya atasan yang memotivasi karyawan dalam memberikan arahan kepada karyawan memegang peranan yang penting.

2. Indikator loyalitas karyawan

Terdapat 6 indikator yang dapat mengukur loyalitas karyawan, yaitu (Siswanto, 2010) :

a. Kemauan karyawan dalam melakukan kerja sama

Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

b. Adanya rasa memiliki perusahaan

Merupakan sebuah perasaan yang terkait dengan rasa memiliki dalam diri seseorang. Perasaan memiliki ini mengacu pada perasaan dikenali, diterima, aman, nyaman, diperhatikan, dan juga didukung oleh orang lain atau suatu kelompok. Perasaan ini biasanya terkait dengan kelompok atau organisasi, yang mana para anggotanya memiliki keterikatan dengan kelompok tersebut.

c. Hubungan antar pribadi dalam perusahaan

Hubungan antar pribadi adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

d. Menyukai pekerjaan yang dikerjakan

Menyukai pekerjaan juga dapat diartikan sebagai rasa syukur, menyukai, serta mengagumi setiap tindakan, kegiatan atau usaha yang harus diberikan pada pekerjaan yang kita miliki. Selain itu, mencintai pekerjaan artinya mau bertanggung jawab atas segala konsekuensi yang akan didapatkan dari pekerjaan tersebut.

e. Menaati peraturan perusahaan

Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan disusun oleh pimpinan dan menjadi tanggung jawab dari pimpinan yang bersangkutan. Penyusunan peraturan perusahaan dilakukan dengan

memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

f. Bertanggung jawab terhadap perusahaan

Tanggung jawab terhadap perusahaan adalah suatu konsep bahwa organisasi, khususnya perusahaan adalah memiliki suatu tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan seperti terhadap masalah-masalah yang berdampak pada lingkungan seperti polusi, limbah, keamanan produk dan tenaga kerja.

3. Cara Membangun Loyalitas Karyawan

Dikutip dari Hermawan dan Riana (2013) adanya usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan adalah melalui insentif serta imbalan kepada karyawan atas usaha yang telah mereka berikan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan.

Selain itu, menurut Soetjipto (dalam Saydam, 2000) terdapat 8 langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas karyawan, yaitu :

- a. Melakukan penyajian ulang terhadap jabatan atau pekerjaan serta melakukan penyusunan uraian pekerjaan dalam perusahaan.
- b. Melibatkan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing untuk mengikuti pelatihan.
- c. Meningkatkan keterpaduan sistem pengembangan karir.

- d. Meningkatkan efektivitas komunikasi yang ada dalam perusahaan, sehingga memberikan umpan balik yang positif terhadap hasil pekerjaan.
- e. Membuat peningkatan secara kualitas dalam sistem penilaian kerja karyawan.
- f. Membuat peningkatan fleksibilitas jam kerja berdasarkan dengan keadaan.
- g. Perlunya peningkatan pemberian perhatian oleh atasan terhadap karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian skripsi ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang dikaji merupakan topik yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun beberapa referensi buku serta jurnal-jurnal yang diambil sebagai bahan penelitian dirangkum dalam tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatria, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang	Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusamulti Centralestari, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.018. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Melda Glenardy, 2013) yang menyatakan

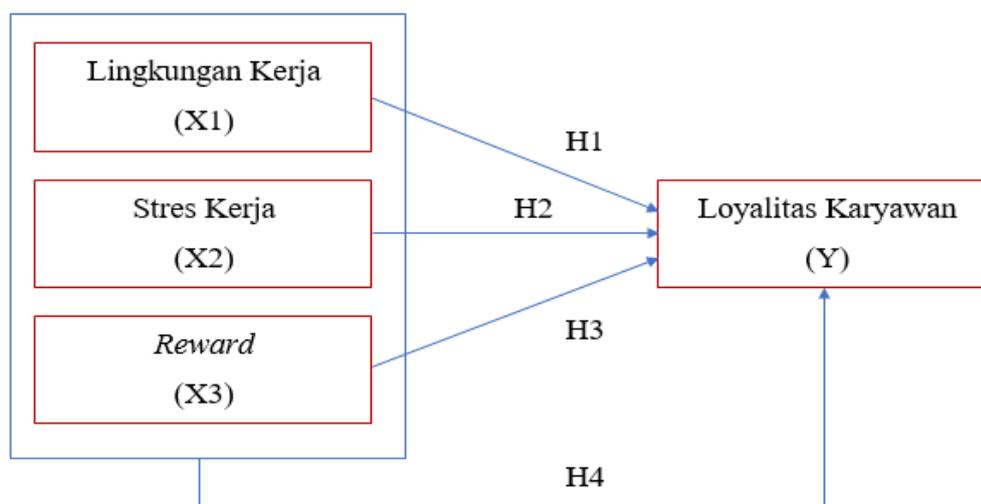
NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
				bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan peneliti sebelumnya.
2	Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh, 2019	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado	Pengaruh Stress Kerjs (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja pada PT. FIF Group Manado relatif aman dan nyaman, hubungan yang harmonis dengan karyawan lain, serta tersedianya fasilitas kerja membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Artinya lingkungan kerja pada PT. FIF Group Manado berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan kondisi yang ada di lingkungan kerja.
3	Lola Melino Citra, Muhammad Fahmi, 2019	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Pengaruh kepemimpinan (X3), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X3), Loyalitas Karyawan (Y)	Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
				<p>loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas karyawan. Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV hal ini berarti baik atau tidaknya kepuasan kerja tidak berbanding lurus dengan loyalitas karyawan. Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan akan meningkatkan loyalitas karyawan. Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.</p>
4	Rizki Ayu Pramesti Sofia. A. P. Sambul Wehelmina Rumawas, 2019	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading	Pengaruh reward (X1), <i>Punishment</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya Reward membuat karyawan lebih

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
				<p>gembira dan produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel punishment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa adanya Punishment membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan.</p>
5	Susi Handayani, Raihanah Daulay, 2021	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Stres kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa stres kerja yang dialami karyawan tidak berpengaruh x dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal. Nilai thitung sebesar 0,109 dengan probabilitas sig 0,914 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Adanya pengaruh stres kerja terhadap karyawan terlihat dari adanya stres yang dialami seseorang karyawan dalam mencapai target, frustrasi, merasa ada persaingan yang tidak sehat, merasa diperlakukan kurang adil, tetapi itu tidak mengganggu karyawan dalam mendapat hasil yang lebih baik.</p>

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah diungkapkan adalah bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan *Reward* memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di dalam organisasi. Ketiga faktor ini dipercaya sebagai salah satu peran utama untuk memberikan rasa setia karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan dalam kerangka konsep berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesa

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yakni hupo dan thesis. Hupo adalah sementara, sedangkan thesis adalah pernyataan atau teori. Dapat disimpulkan arti hipotesis adalah pernyataan sementara. Inilah praduga peneliti terhadap masalah penelitian. Namun hipotesis ini bukanlah kebenaran. Karena praduga, hipotesis bisa benar dan bisa juga salah.

Menurut Suryabrata (2000) Jika ditinjau dengan teori ilmiah, hipotesis merupakan deduksi dari teori ilmiah (pada penelitian kuantitatif) dan kesimpulan sementara sebagai hasil observasi untuk menghasilkan teori baru (pada penelitian kualitatif). Berdasarkan latar belakang dan kerangka konsep, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gabri Indo Italy.

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gabri Indo Italy.

H3 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gabri Indo Italy.

H4 : Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan *Reward* secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gabri Indo Italy.

BAB 3

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja, stress kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan yaitu menggunakan metode Deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif mengumpulkan data numerik yang dapat diurutkan, diukur atau dikategorikan melalui analisis statistik. Ini membantu dengan mengungkap pola atau hubungan, dan untuk membuat generalisasi. Jenis penelitian ini berguna untuk mengetahui berapa banyak, berapa banyak, seberapa sering, atau sejauh mana. Dengan metode ini peneliti akan menjelaskan bagaimana data data akan dikumpulkan, diolah dan diteliti untuk membuktikan dan menguji ke sesuaian data dalam mencapai suatu tujuan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan dibahas, peneliti akan melakukan penyebaran kuisioner kepada 30 responden yaitu semua pegawai yang terdapat di dalam perusahaan untuk mendapatkan informasi dan data-data yang berasal dari setiap responden.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam penelitian. Objek penelitian menjadi sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dengan suatu hal yang objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal variabel tertentu. Penelitian ini diutamakan

pada pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gabri Indo Italy yang beralamat di Jl. Lio Baru No. 37, Karang Anyar, Neglasari, Kota Tangerang, Banten. Penelitian ini timbul karena adanya keterlibatan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut yang sekaligus menjadi tempat kerja peneliti yaitu PT. Gabri Indo Italy Sehingga dalam penelitian ini permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan sudah dirumuskan dengan baik yang kemudian diangkat menjadi suatu judul skripsi yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan *Reward* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Gabri Indo Italy.

1. Sejarah singkat PT. Gabri Indo Italy



Gambar 3.1 Logo PT. Gabri Indo Italy

PT Gabri Indo Italy merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi bahan baku menjadi pakaian jadi (Garment). PT Gabri Indo Italy berdiri pada tahun 1989 dengan nama PT Udiyana Prima yang berlokasi di Jl. Patih Jelantik No. 200X, Legian, Kuta, Denpasar, Bali. Pada tahun 2009, mulai membuka cabang perusahaan di Kota Tangerang yang berlokasi di Jl. Lio Baru No. 37, Karang Anyar, Neglasari, Kota

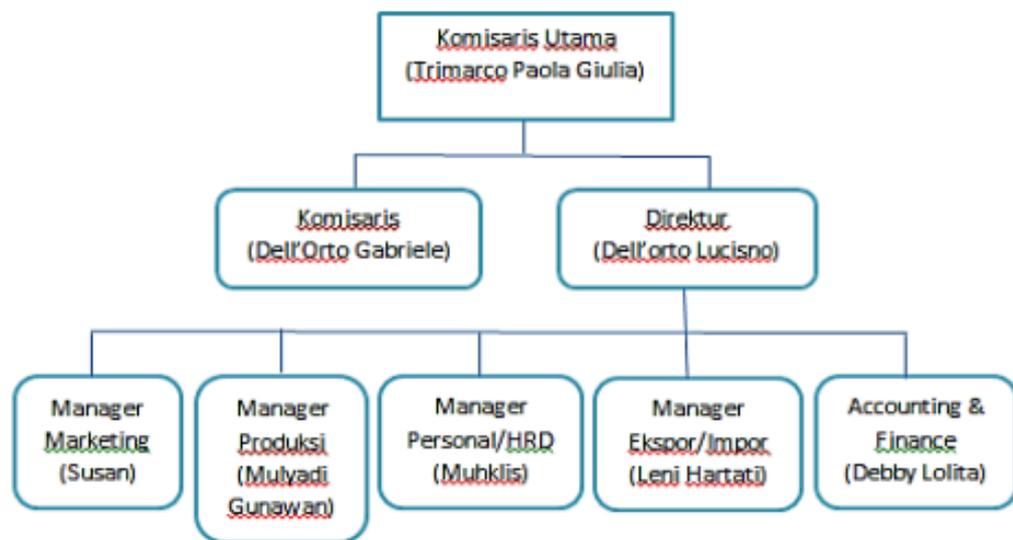
Tangerang, Banten. Kemudian pada tahun 2014, barulah perusahaan mengganti nama dari PT Udiyana Prima menjadi PT Gabri Indo Italy. Di tahun 2017, perusahaan berpindah lokasi dengan nama PT yang sama di Jl. Pajajaran No. 1, Kp. Pasirandu, Desa Radu, Curug, Tangerang.

PT Gabri Indo Italy memfokuskan diri pada pakaian jadi untuk diekspor menurut pesanan dengan memakai label atau merk sesuai dengan yang diinginkan oleh buyer. Bahan baku langsung atau utama yaitu kain, yang dipergunakan untuk menghasilkan produksi jadi diperoleh dari buyer sesuai dengan kesepakatan atas jumlah pakaian yang akan dibuat. Sedangkan bahan baku tidak langsung atau pembantu seperti kancing, size label, benang, sticker, dan lain-lain diperoleh dengan membeli dari supplier. Dalam sebulan, PT Gabri Indo Italy mendapatkan order pemesanan baik dari dalam maupun luar negeri. Pemesanan terdiri dari CMT dan Non CMT. CMT (Cutting, Making and Trimming) merupakan jasa pembuatan produk garment dimana penyedia jasanya hanya melakukan 3(tiga) proses utama. 7 Proses tersebut diawal dengan proses pemotongan bahan hingga siap dijahit, termasuk pengukuran kain serta pemberian nomor dan segala bahan baku disediakan oleh supplier, sehingga PT Gabri Indo Italy hanya memperoleh pendapatan dari biaya jahitnya saja.

Selain itu, PT Gabri Indo Italy juga berada di Kawasan Berikat. Kawasan Berikat adalah tempat Penimbunan Berikat untuk menimbun barang impor dan/atau barang yang berasal dari tempat lain dalam daerah pabean guna diolah atau digabungkan sebelum diekspor atau diimpor untuk

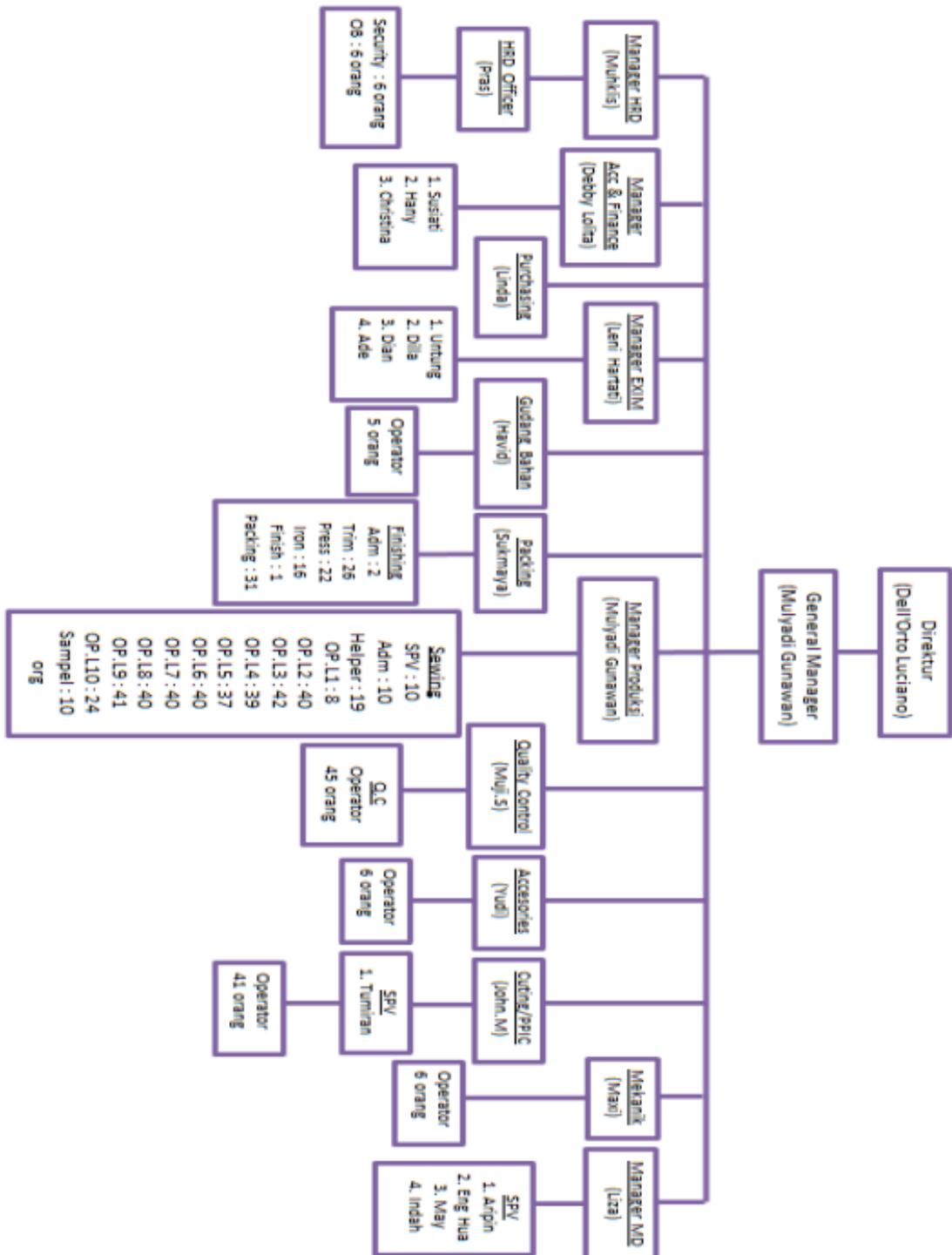
dipakai. Sehingga sesuai dengan ketentuan pemerintah, bahwa PT Gabri Indo Italy mendapatkan fasilitas Kawasan Berikat untuk penangguhan Bea Masuk, PPN, PPh 22 Impor, PPnBM dengan Surat Keputusan Kementerian Keuangan Republik Indonesia Nomor : 3183/KM.4/2014 tanggal 30 Desember 2014 dan Nomor : 1747/KM.4/2017 tanggal 31 Juli 2017.

2. Struktur Organisasi PT. Gabri Indo Italy



Gambar 3.2 Bagan Struktur Organisasi PT. Gabri Indo Italy

Adapun Rincian Mengenai Struktur organisasi adalah sebagai berikut :



Gambar 3.3 Strukur Organisasi

3. Jobdesc PT. Gabri Indo Italy

a. Komisaris Utama

Memberikan perintah pada perusahaan, dengan menerapkan berbagai kebijakan dan tujuan yang luas dari perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya. Memiliki hak untuk mendukung, memilih, mengangkat bahkan memberikan penilaian pada kinerja direksi-direksi perusahaan yang dipimpinnya.

b. Komisaris

1. Memerintah perusahaan dengan menerapkan berbagai kebijakan dan tujuan yang luas dari organisasi tersebut.
2. Berhak memilih, mendukung, mengangkat, dan memberikan penilaian kinerja direksi perusahaan
3. Memastikan adanya kecukupan sumber keuangan perusahaan
4. Melakukan pengesahan anggaran tahunan
5. Memberikan pertanggungjawaban atas kinerja perusahaan pada para pemilik saham
6. Menentukan nominal gaji dan juga kompensasi yang diterima oleh setiap anggota dewan komisaris perusahaan.

c. Direktur

Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi. memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur. menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi.

d. Manager Marketing

1. Memimpin pengukuhan produk
2. Mengkoordinir strategi marketing
3. Mengelola anggaran setiap promosinya
4. Mamantau pertumbuhan perusahaan
5. Uji coba proses marketing yang baru

e. Manager Produksi

1. Mengendalikan pemakaian bahan baku, bahan langsung lainnya, bahan pembantu dan suku cadang, sparepart untuk tercapainya harga pokok yang minimal.
2. Mengendalikan mutu baku, bahan dalam proses dan barang jadi untuk meminimalkan pemborosan, kesalahan proses atau kegagalan proses dalam rangka mencapai target kwalotas yang telat ditentukan
3. Mengendalikan flow of proses bahan baku
4. Mengatur kegiatan pemeliharaan peralatan dan mesin produksi untuk mempertinggi life of time mesin dan mengurangi mesin berhenti karena rusak.
5. Mengatur pelaksanaan administrasi.

a. Manager Personal / HRD

1. Menyusun strategi ataupun kebijakan dalam pengelolaan SDM yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik itu jangka panjang maupun jangka pendek. Dalam pelaksanaannya, tentu saja memperhatikan ketetapan pemerintah dalam melahirkan SDM yang berkompeten,

kapabilitas, serta memiliki kinerja yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

2. Menyusun rencana kerja beserta anggaran dalam pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen SDM serta memastikan bahwa kinerja SDM meningkat.
3. Mengontrol dan mengkoordinasikan seluruh pelaksanaan fungsi SDM di perusahaan guna memastikan semuanya berjalan sesuai strategi, kebijakan dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Mengkoordinasikan serta mengontrol penggunaan anggaran seefektif dan seefisien mungkin dalam menjalankan program kerja.
5. Menganalisa serta mempraktekkan prosedur remunerasi dan memastikan bahwa keuangan perusahaan mampu memenuhinya. Tentu saja dengan mempertimbangkan segala hal termasuk perusahaan yang kompetitif serta adil secara internal.

b. Manager Ekspor / Impor

Manajer Impor / Ekspor mengelola proses impor / ekspor dan memastikan kepatuhan terhadap semua undang-undang pemerintah dan peraturan perizinan yang diperlukan: Mengembangkan dan menerapkan sistem dan kebijakan untuk mengelola proses dokumentasi yang diperlukan untuk mengimpor dan mengekspor barang dagangan dan bahan. Menjadi Manajer Impor / Ekspor memiliki pengetahuan mendalam dan terkini tentang aturan dan peraturan kepabeanan dan persyaratan terkait lainnya untuk pengiriman global, Menyelesaikan masalah kompleks yang telah

meningkat dan mempercepat solusi dengan klien, pejabat bea cukai, dan pengirim. Selain itu, Manajer Impor/Ekspor biasanya membutuhkan gelar sarjana. Biasanya melapor ke direktur. Manajer Impor / Ekspor mengelola staf bawahan dalam kinerja pekerjaan mereka sehari-hari. Manajer tingkat pertama yang benar. Memastikan bahwa pencapaian/tujuan proyek/departemen terpenuhi dan sesuai dengan anggaran yang telah disetujui serta memiliki kewenangan penuh atas tindakan personel.

h. Accounting & Finance

1. Cluster Finance Kas Bank

- a. Membuat bisnis plan yang dilakukan setiap bulan.
- b. Memeriksa & mengontrol BK (Bank Keluar) terkait dengan pengajuan-pengajuan transaksi pengeluaran operasional (Cek/Giro).
- c. Mengontrol AR dan AP serta mengontrol cash flow untuk dilaporkan kepada pihak yang membutuhkan.
- d. Merekapitulasi Profit dan Loss, Neraca dan Retained Earning.
- e. Menyetujui, mengontrol, dan memeriksa setiap pengajuan terkait dengan kegiatan trucking ekspor & import.
- f. Merekapitulasi bukti pembayaran atas PPH 23 terhadap supplier yang berkaitan dengan bidang jasa.
- g. Mengarahkan AP setiap ada pembayaran dan menyetujui untuk mengapprove seluruh invoice yang telah siap

2. Cluster Finance Petty Cash (Cashier)

- a. Membuat bukti-bukti transaksi terkait dengan kegiatan operasional daily perusahaan.
 - b. Memeriksa & mengontrol KK (Kas Keluar) terkait dengan pengajuan-pengajuan transaksi pengeluaran operasional.
 - c. Melakukan filling dan merekapitulasi setiap bukti transaksi pada akhir bulan (Cek/Petty cash).
 - d. Melakukan cek fisik terhadap uang yang tersimpan dikasir dengan laporan transaksi yang telah dicatat.
 - e. Membuat laporan PPN terkait dengan data Hutang Supplier.
 - f. Membuat data Kartu Hutang dari segala supplier lokal.
3. Cluster Accounting
- a. Melakukan pencatatan pada setiap laporan transaksi yang diterima dari Cluster Finance.
 - b. Menjurnal dan menginput setiap bukti-bukti transaksi kedalam sistem aplikasi perusahaan yaitu GL.
 - c. Membuat laporan keuangan perusahaan serta memastikan bahwa semua transaksi sudah dicatat dengan benar.
 - d. Memeriksa bukti-bukti transaksi yang diterima apakah sudah sesuai dan dibuat dengan benar, terkait dengan Invoice, Faktur Pajak, Debit/Credit Note, dll.
 - e. Melakukan filling dokumen yang terkait dengan finance, pembukuan, dan perpajakan.

- f. Menghitung, mengontrol, dan membuat laporan pajak yang akan dibayarkan oleh perusahaan seperti PPH 21, 23, 25 & 29 serta PPN dari setiap pembelian barang.
- g. Menentukan kurs pajak untuk dicocokkan dengan dokumen PIB (Pemberitahuan Import Barang) dan PEB (Pemberitahuan Ekspor Barang) yang dibuat oleh Bea Cukai.
- h. Memastikan bahwa nominal kurs yang telah dikonversikan atas pembayaran dan pemasukan untuk kegiatan Ekspor/Import sudah benar sehingga menghasilkan selisih laba/rugi kurs.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. 1. Data Primer Merupakan sumber penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian. Untuk memperoleh penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner yang diedarkan kemudian diisi oleh responden. 2. Data sekunder Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dari pihak lain). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa bahan dari buku dan juga bahan referensi lainnya guna menyempurnakan skripsi ini.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono 2018 : 80) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D mengemukakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari keterangan populasi diatas penulis mengambil responden dari PT. Gabri Indo italy sebanyak 200 Orang.

b. Sampel

Menurut (Sugiyono 2018 : 81) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D mengatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Sampel ini juga diambil dengan 200 responden. Namun terdapat beberapa saran untuk ukuran sampel, Menurut (Roscoe 154-155) dalam buku Sugiyono (2017) yang berjudul metode penelitian dan pengembangan yaitu sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500.

2. Bila sampel dibagi dalam katagori (pria – wanita, pegawai negeri – swasta, dan lain-lain, maka jumlah anggota sampel setiap katagori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan menggunakan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen dan dependen), maka jumlah anggota sampel sama dengan $10 \times 5 = 50$.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai 20.

Berdasarkan saran diatas peneliti melakukan pengambilan sampel ini dengan didasari saran yang pertama, yaitu menggunakan sampel sebanyak 200 responden dimana responden tersebut termasuk dalam skala 30 – 500 sampel yang dapat dinyatakan layak menurut (Roscoe 154-155) dalam buku sugiyono (2017) yang berjudul metode penelitian dan pengembangan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesiner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden unruk dijawab.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas. Dan bahan-bahan lain yang nanti akan berguna sebagai bahan perbandingan ataupun referensi bagi penulis.

3. Observasi

Menurut Marsgall dikutip oleh (Sugiyono 2018 : 226) mengemukakan bahwa :

“Through observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior.” Artinya melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Maka dari itu penulis harus memperoleh pengamatan dan ingatan dari proses observasi.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	No. Pertanyaan	Skala	Sumber
----	----------	-----------	----------------	-------	--------

1	Lingkungan Kerja (X1)	1. Suasana kerja	1	Ordinal	Nitisemito (1992,159) Sedarmayanti (2009:28)
			2		
		2. Hubungan dengan rekan kerja	3		
			4		
		3. Tersedianya fasilitas kerja	5		
			6		
		4. Penerangan/cahaya di tempat kerja	7		
			8		
5. Sirkulasi udara di tempat kerja	9				
6. Kebisingan di tempat kerja	10				
2	Stres Kerja (X2)	1. Konflik kerja	11	Ordinal	Mangku negara (2013)
			12		
		2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin	13		
			14		
		3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat	15		
			16		
		4. Iklim yang tidak sehat	17		
		5. Waktu kerja yang mendesak	18		
6. Otoritas kerja	19				
7. Kualitas pengawasan	20				
3	Reward (X3)	1. Upah	21	Ordinal	Dicky Saputra (2017)
			22		
		2. Gaji	23		
			24		
		3. Insentif	25		
			26		
4. Tunjangan	27				

			28		
		5. Penghargaan interpersonal	29		
		6. Promosi	30		
4	Loyalitas Karyawan (Y)	1. Kemauan karyawan dalam melakukan kerja sama	31	Ordinal	(Siswanto, 2010)
			32		
		2. Adanya rasa memiliki perusahaan	33		
			34		
		3. Hubungan antar pribadi dalam perusahaan	35		
		4. Menyukai pekerjaan yang dikerjakan	36		
			37		
		5. Menaati peraturan perusahaan	38		
39					
6. Bertanggung jawab terhadap perusahaan	40				

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali 2016: 52) “Uji validitas adalah suatu alat ukur yang membuktikan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu pertanyaan dalam menjelaskan suatu variabel.”

Menurut (Sugiyono 2017: 183) rumus nya adalah:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2] [n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi (validitas)

- Xi : Skor pada subjek item
- Yi : Skor total subjek
- $\sum XiYi$: Skor pada subjek item n dikalikan skor total
- N : Banyaknya subjek

Kriteria uji validitas: “

1. Berdasarkan nilai signifikansi: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat hubungan atau dikatakan valid. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat hubungan atau tidak valid.
2. Berdasarkan tanda (*) yang diberikan SPSS: jika terdapat tanda bintang pada pearson correlation, maka antara variabel yang di analisis terdapat hubungan. Sebaliknya jika tidak terdapat tanda bintang pada pearson correlation, maka antara variabel yang di analisis tidak terdapat hubungan.
3. $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) “Uji reliabilitas merupakan keterkaitan dengan masalah kepercayaan terhadap instrumen. Uji reliabilitas berfungsi untuk menentukan apakah suatu alat yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten”. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan metode Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right)$$

Keterangan:

- α : koefisien reliabilitas alpha
- k : jumlah item
- $\sum Si$: varians responden untuk item I
- St : jumlah varians skor total

Suatu variabel dikatakan reliabel dapat dilakukan uji statistik dengan melihat Cronbach's Alpha. Kriterianya terdiri dari: “

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliable.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliable.

Tabel 3.2 Standart Reabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0,00-0,20	Sangat tidak Reliabel
0,21-0,40	Tidak Reliabel
0,41-0,60	Cukup Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Pandoyo, 2018 dalam Kusnawan et al., 2021) Uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa data yang digunakan tidak termasuk normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Jika semua syarat tersebut terpenuhi, berarti data tersebut cukup layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

a. Uji Normalitas

Menurut (Imam Ghozali, 2021), uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi normalitas distribusi data adalah dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Caranya adalah dengan menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:

H₀ : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan exact test Monte Carlo dalam melakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat confidence level

sebesar 95%. Menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan exact test Monte Carlo adalah sebagai berikut:

a) Apabila probabilitas signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka data yang sedang diuji terdistribusi secara normal.

b) Apabila probabilitas signifikansi lebih kecil sama dengan 0,05 maka data yang sedang diuji tidak terdistribusi secara normal. Data yang tidak terdistribusi secara normal dapat dilakukan langkah-langkah untuk mendeteksi adanya data outlier.

Outlier adalah kasus atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi lainnya dan muncul dalam nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel

tunggal atau variabel kombinasi. Ada empat penyebab timbulnya data outlier (Ghozali, 2018):

1. Kesalahan dalam meng-entri data
2. Gagal menspesifikasi adanya missing value dalam program komputer
3. Outlier bukan merupakan anggota populasi yang kita ambil sebagai sampel
4. Outlier berasal dari populasi yang kita ambil sebagai sampel, tetapi distribusi dari variabel dalam populasi tersebut memiliki nilai ekstrim dan tidak berdistribusi secara normal.
4. Outlier berasal dari populasi yang kita ambil sebagai sampel, tetapi distribusi dari variabel dalam populasi tersebut memiliki nilai ekstrim dan tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali 2016: 103) “Uji Multikolonieritas, uji untuk membuktikan apakah dalam model regresi terdapat atau tidaknya hubungan antar variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi, dapat dengan menganalisis Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi”.

Menurut ((Sutrisna & Andy, 2018: 26-27) “Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Apabila terjadi keadaan ini, maka peneliti akan mengalami kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.”

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Gunawan et al., 2021) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan menggunakan uji Glejser. Suatu penelitian menyatakan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai sig > 0,05.

3. Model Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali 2016: 8) “Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel memiliki hubungan yang negatif atau positif”.

Adapun persamaan regresi linear berganda menurut (Sugiyono 2017, 286) dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X1, X2, dan X3 = Variabel independent

a = Konstanta (nilai Y' apabila X1, X2, X3.... Xn = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Analisis Korelasi Berganda

Menurut (Ghozali 2016: 8) “Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel

independen dan satu dependen. Apabila nilai R semakin mendekati angka 1 maka hubungan semakin kuat namun jika nilai R mendekati 0 maka hubungan semakin lemah". Rumusnya yaitu,

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa:

$$R_{y. x_1 x_2} = \sqrt{\frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2 \cdot (r_{yx_1}) \cdot (r_{yx_2}) \cdot (r_{x_1 x_2})}{1 - (r_{x_1 x_2})^2}}$$

Keterangan:

y: Loyalitas Karyawan

x_1 : Lingkungan Kerja

x_2 : Stres Kerja

x_3 : Reward

Dengan kesimpulan:

$r = 0$, maka tidak ada hubungan antara kedua variabel $r = 1$, maka hubungannya kuat dan positif

$r = -1$, maka hubungannya lemah dan negatif Menurut (Jonathan Sarwono 2017: 158) bahwa:

Terdapat ketentuan-ketentuan dalam analisis korelasi berganda yaitu sebagai berikut:

$R = 0$ maka tidak ada korelasi

$R > 0 - 0,25$ maka korelasi sangat lemah $R > 0,25 - 0,5$ maka korelasi cukup

$R > 0,5 - 0,75$ maka korelasi kuat

$R > 0,75 - 0,99$ maka korelasi sangat kuat

$R = 1$ maka korelasi sempurna

c. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali 2016: 95) “Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel”. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi

Kriteria analisis koefisien determinasi:

1. Jika Kd mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika Kd mendekati satu, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

1. Uji Hipotesis

1. Uji T

Menurut (Ghozali 2016: 97) “Uji t atau uji parsial dilakukan dengan maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat”. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r = korelasi parsial yang ditemukan n = jumlah sampel

t = thitung yang selanjutnya dibandingkan dengan ttabelDasar

pengambilan keputusan pengujian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

2. Uji F

Menurut (Ghozali 2016: 96) “Uji f atau uji simultan dilakukan untuk menguji apakah variable bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat”. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

F_h = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima