
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN REWARD TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT FAHIRA BERKAH OLINDO

Nadia Erika Putri
nadiaerikaputri99@gmail.com
Bambang Sutikno
Dwita Laksmi Rachmawati
Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRACT

Human Resources (HR) are a crucial factor that is one of the keys to a company's success. Having human resources with high loyalty aspect is a dream of any company ever. That's because of loyal employees are considered in capable to carry out their job well . Therefore, employee's loyalty level deserves to be the company's center of attention of company development. The purposes of this research is to determine how far is the effect of working environment and rewarding to loyalty growth of PT. Fahira Berkah Olindo's employee. This research used data collection technique with a saturated sampling method on 36 respondents that are PT. Fahira Berkah Olindo's employee . Research results prove that working environment and rewarding had positive and significant effect on employee's loyalty. Working environment has a partial effect on employee's loyalty with sig. value $0,000 < 0,05$. As well as rewarding has a partial effect on employee's loyalty with sig. value $0,000 < 0,05$.

Keywords: working environment, rewarding, employee's loyalty.

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor krusial yang menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia (karyawan) yang loyal. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang loyal diyakini akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik. Maka dari itu, tingkat loyalitas karyawan dirasa layak apabila dijadikan salah satu konsentrasi utama guna kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan di PT Fahira Berkah Olindo. Teknik pengambilan sampel yakni dengan menggunakan metode *sampling* jenuh dengan jumlah responden sebanyak 36 orang yang merupakan karyawan PT Fahira Berkah Olindo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan dengan hasil sig. $0,000 < 0,05$. Sama halnya dengan *reward* yang berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan dengan hasil sig. $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: lingkungan kerja, reward, loyalitas karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor krusial yang menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Dari sisi individu yang menjadi SDM dari suatu perusahaan tentu bertujuan untuk mendapatkan kesejahteraan material maupun spiritual yang apabila keduanya dirasa sudah mampu

didapatkannya dari perusahaan, berakibat pada meningkatnya motivasi individu tersebut untuk bekerja dengan baik dan loyal kepada perusahaan. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak mampu memenuhi tujuan SDM-nya dalam hal ini adalah karyawan, akan berakibat pada berkurangnya semangat kerja dan loyalitas karyawannya,

sedangkan dari prespektif perusahaan, menginginkan adanya sumber daya manusia yang unggul demi berkembangnya perusahaan. Apabila perusahaan telah mendapatkan sumber daya manusia dengan standarisasi yang di inginkan, tahap selanjutnya adalah mengharapkan bahwa SDM tersebut memiliki loyalitas kepada perusahaan (Subekhi dan Jauhar, 2012).

Dalam teori manajemen, terdapat sebuah disiplin ilmu yang menggabungkan seni dan ilmu dalam penataan, pengaturan, mobilisasi, penempatan SDM, pengawasan. Disiplin ini memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan dikenal dengan nama ilmu manajemen. Adanya peran manajemen pada perusahaan menunjukkan bahwasannya diperlukan adanya perhatian khusus terhadap SDM di entitas bisnis. Setiap perusahaan, terlepas dari ukuran, baik itu skala kecil maupun besar, memerlukan tenaga kerja yang optimal (Afandi, 2018). Menurut Naufalia *et al.*, (2022) adapun beberapa faktor yang memicu tumbuhnya loyalitas karyawan di antaranya yakni suasana kerja, imbalan, interaksi yang baik, dorongan yang disediakan oleh organisasi, serta kemajuan profesional serta harmonisasi hubungan secara vertikal maupun horizontal.

Ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kebutuhan perusahaan atas loyalitas karyawannya, perusahaan tersebut yakni PT Fahira Berkah Olindo yang bergerak di bidang Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 39, Trajeng, Panggunrejo, Kota Pasuruan dan telah beroperasi sejak tahun 2019 dengan jumlah total karyawannya sebanyak 36 orang. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, selama ini karyawan yang bekerja di perusahaan hanya menjadikan perusahaan tersebut sebagai batu loncatan, dengan kata lain perusahaan tidak mendapatkan loyalitas dari karyawan seperti yang diharapkan.

Berdasarkan studi kasus tersebut dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi loyalitas kar-

yawan, khususnya di PT Fahira Berkah Olindo. Ditetapkan beberapa variabel yakni lingkungan kerja (X_1); *reward* (X_2); dan loyalitas karyawan (Y), dan kemudian ditentukan rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah X_1 dan X_2 berpengaruh secara simultan terhadap Y ? (2) Apakah X_1 berpengaruh secara parsial terhadap Y ? (3) Apakah X_2 berpengaruh secara parsial terhadap Y ?

Adapun rumusan masalah tersebut bertujuan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan PT Fahira Berkah Olindo, kemudian untuk mengetahui apakah masing-masing variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) di PT Fahira Berkah Olindo.

TINJAUAN TEORITIS

Kondusifitas lingkungan kerja dapat menciptakan rasa nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Rohimah (2018) menjabarkan bahwa semakin nyaman suatu lingkungan kerja pada entitas bisnis maka tingkat loyalitas karyawan akan semakin tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitri *et al.*, (2023), mendapatkan hasil bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang mampu diberikan perusahaan pada karyawan, berbanding lurus dengan tingginya tingkat loyalitas karyawannya.

Nitisemito (2011) berpendapat bahwa *reward* ialah balas jasa yang diberi oleh suatu organisasi kepada karyawan atas dedikasi yang diberikan kepada perusahaan. Dengan diberikannya *reward* pada karyawan, akan menimbulkan perasaan bahwa perusahaan menghargai kontribusinya. *Reward* yang diberikan secara adil dan tepat sasaran mampu meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Pada kajian yang dilakukan oleh Imaniyah *et al.*, (2022), diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *reward* terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik dan tepat sarasannya kualitas *reward* yang diberikan oleh perusahaan

berbanding lurus dengan meningkatnya loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat tercipta melalui adanya hubungan yang positif antara atasan dan bawahan, di antara rekan kerja, serta dukungan fasilitas kerja yang memadahi (Sari, 2019). Agmasari dan Septyarini (2023) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Setelah melakukan studi pustaka terhadap berbagai literasi yang berkaitan dengan topik penelitian, dengan mempertimbangkan berbagai teori dan rujukan dari penelitian terdahulu ditentukan tiga buah hipotesis yaitu:

Hipotesis 1

H₀: Lingkungan kerja (X_1) dan *reward* (X_2) tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

H₁: Lingkungan kerja (X_1) dan *reward* (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Hipotesis 2

H₀: Lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y).

H₁: Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y).

Hipotesis 3

H₀: *Reward* (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y).

H₁: *Reward* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yakni dengan menyajikan data berbentuk nilai atau angka yang dapat diukur secara matematis (Ali, 2022). Dengan populasi yang digunakan pada penelitian ini yakni 36 orang karyawan di PT Fahira Berkah Olindo yang terdiri dari 20 orang pria dan 16 orang wanita dengan latar belakang

pendidikan tingkat SLTA sampai dengan sarjana. Mengingat jumlah populasi yang hanya sejumlah 36 orang maka teknik pengambilan sample yang digunakan adalah metode *sampling* jenuh.

Data yang digunakan pada penelitian didapatkan melalui empat buah teknik pengumpulan data, yakni dengan metode wawancara, observasi, kuesioner dengan skala *likert* sebagai acuan penilaiannya, dan diakhiri dengan studi pustaka sebagai landasan dalam menganalisa informasi yang didapatkan. Sementara untuk pendefinisian variabel yang digunakan maka terdapat dua jenis variabel yakni variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja sebagai X_1 dan *reward* sebagai X_2 dan lingkungan kerja atau variabel Y sebagai variabel terikatnya. Adapun indikator lingkungan kerja (X_1) menurut Afandi (2018) yakni pelayanan kerja; kondisi kerja; hubungan antar karyawan; dan hubungan karyawan dengan atasan. Sebagai indikator *reward* (X_2) menurut Busro (2018) yakni gaji dan bonus; kesejahteraan; pengembangan karir; dan penghargaan. Sedangkan indikator loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat menurut Ma'ruf *et al.*, (2021) yaitu kepatuhan; tanggung jawab; dedikasi; dan integritas.

Dalam melakukan analisis data penelitian, terdapat beberapa tahapan yakni dilakukan pengujian instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian akan dilanjutkan dengan dilakukan uji asumsi klasik untuk memperoleh persamaan regresi yang bersifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE) diawali dengan melakukan uji normalitas, dilanjutkan dengan uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji linieritas untuk mengakhiri serangkaian uji asumsi klasik yang diperlukan. Rangkaian proses analisis data akan diakhiri dengan proses analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R^2). Setelah itu diperlukan adanya pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f dan uji t dengan membandingkan hasil perhitungan terhadap nilai yang terdapat pada tabel f dan tabel t .

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan jika pada uji validitas ditemukan bahwa seluruh poin pertanyaan pada kuesioner dinyatakan *valid*, dibuktikan dengan hasil $R_{hitung} > R_{tabel}$. Yang mana R_{tabel} untuk $N = 36$ dengan $df = 2$ dan taraf kepercayaan 5% yakni 0,3291. Adapun hasil R_{hitung} secara rinci terdapat pada tabel 1.

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas keseluruhan instru-

men adalah reliabel dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Rincian hasil uji reliabilitas terdapat pada tabel 2.

Dengan metode pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 3 menghasilkan nilai sig. $0,200 > 0,05$ mengindikasikan bahwa model regresi variabel lingkungan kerja, *reward*, dan loyalitas karyawan berdistribusi normal.

Tabel 1
Tabel Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	r_{hitung}	Kriteria	
1	Lingkungan Kerja	X _{1.1a}	0,846	<i>Valid</i>
		X _{1.1b}	0,874	<i>Valid</i>
		X _{1.2}	0,848	<i>Valid</i>
		X _{1.3}	0,775	<i>Valid</i>
		X _{1.4a}	0,877	<i>Valid</i>
		X _{1.4b}	0,907	<i>Valid</i>
2	<i>Reward</i>	X _{2.1a}	0,676	<i>Valid</i>
		X _{2.1b}	0,806	<i>Valid</i>
		X _{2.2}	0,719	<i>Valid</i>
		X _{2.3}	0,700	<i>Valid</i>
		X _{2.4}	0,628	<i>Valid</i>
3	Loyalitas Karyawan	Y ₁	0,751	<i>Valid</i>
		Y ₂	0,811	<i>Valid</i>
		Y ₃	0,828	<i>Valid</i>
		Y ₄	0,839	<i>Valid</i>

Sumber: Data penelitian, 2024

Tabel 2
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

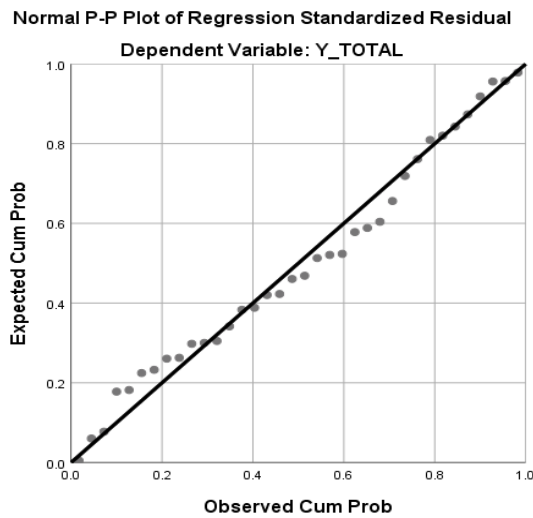
No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
1	Lingkungan Kerja	6	0,758	Reliabel
2	<i>Reward</i>	5	0,855	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan	5	0,924	Reliabel

Sumber: Data penelitian, 2024

Tabel 3
Tabel Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp sig. (2-tailed)	0,200	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data penelitian yang diolah pada SPSS, 2024



Gambar 1

Hasil Uji Normal P-Plot

Sumber: Data penelitian yang diolah pada SPSS, 2024

Berdasarkan gambar 1, hasil uji normal P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar

disekitar garis diagonal. Yang berarti bahwa model regresi variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel *reward* (X2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki data berdistribusi normal atau mendekati normal.

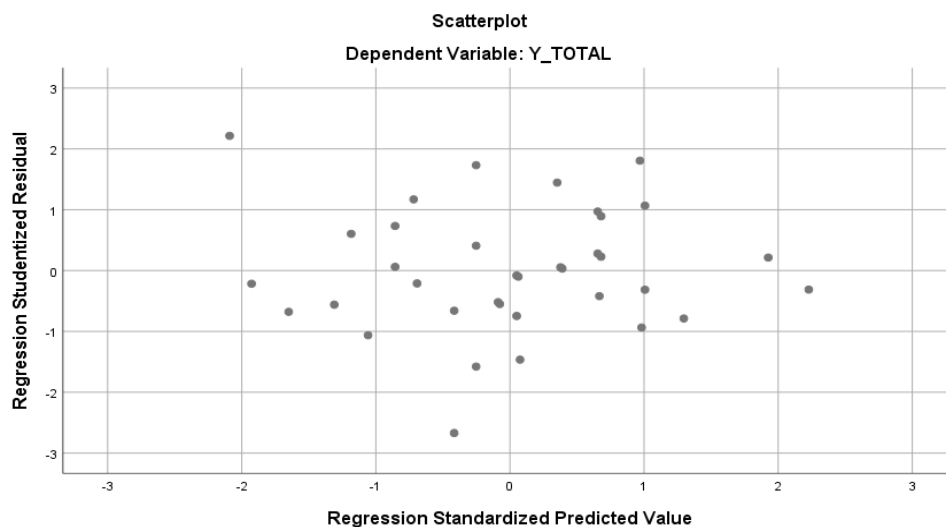
Hasil uji multikolinieritas tertera pada tabel 4 di atas dan menghasilkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel memiliki nilai *tolerance* 0,904 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,106 < 10. Dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu lingkungan kerja (X1) dan *reward* (X2) tidak terindikasi memiliki multikolinieritas dalam mempengaruhi loyalitas karyawan (Y).

Pengujian heterokesdastisitas yang telah dilakukan menghasilkan gambaran sebaran titik-titik yang tidak berpola dan menyebar secara acak, hal tersebut mengindikasikan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokesdastisitas. Adapun gambar hasil pengujiannya terdapat pada gambar 2.

Tabel 4
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Kriteria Multikolinieritas	
		Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	Loyalitas Karyawan (Y)	0,904	1,106
<i>Reward</i> (X2)		0,904	1,106

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024



Gambar 2

Hasil Uji Heterokestastisitas

Sumber: Data penelitian yang diolah pada SPSS, 2024

Uji linieritas melalui uji statistik F dengan rincian yang terdapat pada tabel 5 ditemukan bahwa pada variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai F_{hitung} sebesar 1,920 lebih kecil dari F_{tabel} , dengan nilai sig. yang di dapat sebesar $0,089 > 0,05$. Sementara hasil uji untuk variabel *reward* mendapat nilai F_{hitung} sebesar 0,505 lebih kecil dari F_{tabel} , dengan nilai sig. lebih besar dari 0,05 yakni sebesar 0,842.

Tahap selanjutnya adalah dengan melakukan uji regresi linier berganda yang mana hasil pengujian yang didapatkan di aplikasikan kedalam persamaan umum regresi linier berganda (Priyanto, 2018). Nilai yang terdapat pada tabel 6 setelah di aplikasikan ke dalam persamaan umum regresi linier mendapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,369 X_1 + 0,768 X_2 - 4,052$$

Pada persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Skor konstansa mencapai angka -4,052 yang berarti bahwa nilai X_1 dan

X_2 berniali 0% atau tidak berubah. Maka nilai Y adalah sebesar -4,052. (2) diketahui nilai koefisien regresi pada variabel X_1 bernilai 0,369. Jika diasumsikan bahwa X_1 (variabel lingkungan kerja) mengalami peningkatan dan X_2 (variabel *reward*) tidak mengalami peningkatan, maka nilai X_1 akan mengalami peningkatan sebesar 0,369 setiap persennya. (3) Diketahui nilai koefisien regresi pada variabel X_2 bernilai 0,768. Jika diasumsikan bahwa X_2 (variabel *reward*) mengalami peningkatan dan X_1 (variabel lingkungan kerja) tidak mengalami peningkatan, maka nilai X_2 akan mengalami peningkatan sebesar 0,768 setiap persennya.

Proses analisis berikutnya adalah dengan analisis koefisien determinan yang dibutuhkan dalam pengukuran tingkat kontribusi variabel X terhadap variabel Y, secara spesiifk menggunakan metode *R Square* yang mana hasil nilai yang didapatkan dicantumkan dalam tabel 7.

Tabel 5
Tabel Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Dev. from Linearity			Ket.
	F_{hitung}	Sig.	F_{tabel}	
Hubungan Lingkungan Kerja (X_1) dengan Loyalitas Karyawan (Y)	1,920	0,089	3,285	Linier
Hubungan <i>reward</i> (X_2) dengan Loyalitas Karyawan (Y)	0,505	0,842	3,285	Linier

Sumber: Data penelitian yang diolah pada SPSS, 2024

Tabel 6
Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstd. Coefficients		Std. Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 Const.	-4.052	2.657		-1.525	.137		
X_1	.369	.070	.503	5.273	.000	.904	1.106
X_2	.768	.133	.551	5.774	.000	.904	1.106

Constant: Unstandardized Coefficients (B= -4,052; Std Error = 2.657)

Sumber: Data penelitian yang diolah pada SPSS, 2024

Tabel 7
Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R ²
Lingkungan Kerja (X ₁) Reward (X ₂)	Loyalitas Karyawan (Y)	,853 ^a	0,728
Variabel Independen	Zero Order x Beta	Nilai Kontribusi	
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,674 x 0,503	0,339	
Reward (X ₂)	0,707 x 0,551	0,389	
R ²		0,728	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat diamati bahwa variabel X₁ dan X₂ secara simultan mempengaruhi variabel Y, yang dibuktikan dengan nilai R² sebesar 0,728 atau jika dikonversi ke bentuk persentase yakni 72,8% terpengaruh dan sisanya yakni 27,2% tidak terpengaruh oleh variabel bebas. Sedangkan untuk nilai kontribusi dari masing-masing *independent variable*-nya yakni untuk variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki pengaruh sebesar 0,339, sedangkan untuk variabel *reward* (X₂) memiliki pengaruh lebih dominan dengan nilai kontribusi sebesar 0,389.

Dalam membuktikan kebenaran hipotesis dilakukan uji statistik yang dilakukan secara simultan (uji F) dan secara parsial (uji t). Uji F bertujuan untuk menentukan apakah seluruh *independent variable* yakni variabel lingkungan kerja dan *reward* memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap *dependent variable*-nya yakni variabel loyalitas karyawan.

Pada hasil uji F yang tertuang dalam tabel 8, dengan menggunakan formula $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ maka didapatkan nilai F_{table} sebesar 3,285. Dan nilai sig. yang didapatkan kurang dari 0,05 yakni 0,000. Sementara untuk nilai F_{hitung} yang didapat lebih besar dari nilai F_{table} yakni sebesar $44,221 > 3,285$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat dilakukan penarikan kesimpulan pada hipotesis 1 yakni H₀ ditolak dan H₁ diterima yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) dan variabel *reward* (X₂) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Sementara untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3 dilakukan dengan pengujian secara parsial (uji t). Hasil uji parsial untuk Hipotesis 2 yakni menguji hubungan lingkungan kerja (X₁) terhadap loyalitas karyawan (Y) terdapat pada tabel 9.

Tabel 8
Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a				
Variabel Bebas	Variabel Terikat	F _{hitung}	F _{table}	Sig.
Lingkungan Kerja (X ₁) Reward (X ₂)	Loyalitas Karyawan (Y)	44,221	3,285	,000 ^b

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Tabel 9
Tabel Hasil Uji t Atas X₁ Terhadap Y

ANOVA ^a				
Variabel Bebas	Variabel Terikat	t _{hitung}	t _{table}	Sig.
Lingkungan Kerja (X ₁)	Loyalitas Karyawan (Y)	5,273	1,692	,000 ^b

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Hasil yang terdapat pada tabel 9 menjadi dasar penarikan kesimpulan untuk hipotesis 2, dimana hipotesisnya membuktikan keberadaan pengaruh secara parsial atas variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Sebagaimana bisa dilihat bahwa hasil t_{hitung} ditemukan lebih besar dari nilai pada t_{table} yakni $5,273 > 1,692$ dengan nilai sig. yang didapatkan kurang dari 0,05 yakni 0,000.

Berdasarkan nilai-nilai tersebut hasil penarikan kesimpulan pada Hipotesis 2 yakni H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Sedangkan pengujian parsial untuk Hipotesis 3 yakni menguji hubungan *reward* (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) disajikan pada tabel 10.

Tabel 10
Tabel Hasil Uji t Atas X_2 Terhadap Y

ANOVA ^a				
Variabel Bebas	Variabel Terikat	t_{hitung}	t_{table}	Sig.
Reward (X_2)	Loyalitas Karyawan (Y)	5,774	1,692	,000 ^b

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

Hasil yang terdapat pada tabel 10 menjadi dasar penarikan kesimpulan untuk hipotesis 3, dimana hipotesisnya membuktikan keberadaan pengaruh secara parsial atas variabel *reward* (X_2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Sebagaimana bisa dilihat bahwa hasil t_{hitung} ditemukan lebih besar dari nilai pada t_{table} yakni $5,774 > 1,692$ dengan nilai sig. yang didapatkan kurang dari 0,05 yakni 0,000.

Berdasarkan nilai-nilai tersebut hasil penarikan kesimpulan pada Hipotesis 3 yakni H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyatakan bahwa variabel *reward* (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, didapatkan hasil penarikan kesimpulan berdasarkan pada kebenaran hipotesa yang ditemukan. Variabel *reward* (X_2) merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi dari variabel *reward* (X_2) sebesar 0,768

sedangkan nilai koefisien regresi linier dari variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,369. Merujuk pada hasil pengujian R^2 mendapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan *reward* memiliki pengaruh sebesar 0,728 atau 72,8% terhadap loyalitas karyawan.

Nilai 0,728 atau 72,8% tersebut terdiri dari 0,339 merupakan kontribusi dari variabel lingkungan kerja (X_1), sedangkan variabel *reward* (X_2) memiliki kontribusi lebih besar dengan nilai kontribusi sebesar 0,389. Dengan nilai konstanta -4,052 yang dinyatakan negatif menunjukkan bahwa adanya dampak satu arah antara *independent variable* dan *dependent variable*. Secara garis besar membuktikan kebenaran hipotesis 1 dengan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berbunyi jika lingkungan kerja dan *reward* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Sementara dalam membuktikan kebenaran hipotesis 2, ditemukan jika hasil t_{hitung} lebih besar dari nilai pada t_{table} yakni $5,273 > 1,692$ dengan nilai sig. sebesar 0,000 dan kurang dari 0,05. Maka ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berbunyi jika lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Sedangkan dalam membuktikan kebenaran hipotesis 3, ditemukan jika hasil t_{hitung} lebih besar dari nilai pada t_{table} yakni $5,774 > 1,692$ dengan nilai sig. sebesar 0,000 dan kurang dari 0,05. Maka ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berbunyi jika *reward* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Mengevaluasi berdasarkan situasi dan kondisi yang terjadi pada saat dilaksanakannya kajian ini, dan dengan memperhatikan hasil penarikan kesimpulan atas hasil pengujian dan analisis data. Maka disarankan kepada perusahaan untuk dapat memberikan *reward* sebagai sarana apresiasi dan media ucapan terima kasih kepada karyawan yang tentunya disesuaikan dengan kinerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, mengingat bahwa variabel *reward* merupakan faktor yang memiliki

pengaruh lebih besar terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Selain itu tak luput untuk diperhatikan bahwa merupakan kewajiban perusahaan untuk mampu mengakomodir kebutuhan karyawan atas kondusifitas lingkungan kerja yang dapat mengoptimalkan kinerja dan memaksimalkan hasil kerjanya demi kemajuan perusahaan.

Selain itu penulis pun memberikan saran kepada peneliti di masa yang akan datang bahwa seyogyanya dalam tahap persiapan sebelum mulai melaksanakan kajian dengan PT Fahira Berkah Olindo sebagai objeknya, hendaknya dapat lebih meluangkan waktu dalam melaksanakan observasi dan pendekatan kepada perusahaan. Hal tersebut bertujuan untuk lebih mengenal dan perusahaan khususnya dalam budaya kerjanya, karena seiring berjalannya waktu perusahaan akan terus berkembang dan tidak stakan kondisinya dengan saat dilakukan penelitian ini. Begitupun permasalahan yang akan dan sedang dihadapi perusahaan yang dapat menentukan penggunaan variabel pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agmasari, M., dan Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 667-677.
- Ali, M. M. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *JPIB: Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd Kotabumi*, 1(2), 1-5.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Fitri, D. D., Marsofiyati, M., dan Wahono, P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Non-Pns Rumah Sakit X. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(4), 325-342.
- Imaniyah, K., Firdaus, M. A., dan Agung, S. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Loyalitas Karya-wan PT. Anugrah Mitra Investa. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 37-45.
- Ma'ruf, A. S., Firdaus, M. A., dan Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 47-54.
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., dan Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 101-112.
- Sari, R.W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(3), 91-99.
- Subekhi, A., dan Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.