

Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* Dan Punishment Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Expedisi J&T *express* Jemundo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo

Oleh:

Rose Amaliyah 182010200223

Dosen Pembimbing:

Dr. Kumara Adji K. S.FIL.I., CIFP

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2025



Pendahuluan

Berdasarkan pengamatan pada perusahaan ekspedisi J&T *express* Jemundo, loyalitas yang dilakukan oleh karyawan dengan menjaga nama baik perusahaan serta bekerja pada saat diluar jam kerja yang tidak terhitung lembur, hal ini membuat perusahaan akan semakin berkembang jika karyawan memiliki jiwa loyalitas yang tinggi . Semakin baik hubungan antara karyawan dengan perusahaan, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, sehingga akan menimbulkan dorongan bagi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga meminimalisir tingkat absensi.

Pendahuluan

Tabel absensi karyawan J&T *express* Jemundo tahun 2024

Nama bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja seharusnya	Jumlah Karyawan absen	Tingkat Absensi
A	B	C	D=b x c	E	F=e/d*100%
Januari	95	26	2470	8	0,32
Februari	95	26	2470	4	0,16
Maret	95	26	2470	3	0,12
April	95	26	2470	4	0,16
Mei	95	26	2470	8	0,32
Juni	95	26	2470	7	0,28
Juli	95	26	2470	11	0,44
Agustus	95	26	2470	5	0,20
September	95	26	2470	9	0,36
Oktober	95	26	2470	14	0,56
November	95	26	2470	10	0,40
Desember	95	26	2470	8	0,32

Sumber : data absensi karyawan J&T *express* Jemundo

Data Perusahaan

Berdasarkan tabel 1 merupakan tingkat absensi karyawan J&T express Jemundo pada tahun 2024, karyawan yang memiliki jiwa loyalitas yang tinggi akan bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan mengurangi absensi tanpa alasan yang jelas, karyawan akan hadir lebih sering atau jarang absen jika lingkungan kerja mendukung dan membuat karyawan merasa dihargai, pada data diatas masih tinggi tingkat absensi yang dilakukan karyawan J&T express Jemundo.

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Loyalitas Kerja
- Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Loyalitas Kerja
- Untuk mengetahui pengaruh Punishment terhadap Loyalitas Kerja.
- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *Reward* dan Punishment secara simultan terhadap Loyalitas Kerja

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja?
- Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja?
- Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja?
- Apakah lingkungan kerja, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Kerja?

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis filosofi positivisme dengan metode explanatory research untuk menguji hubungan antar variabel dan hipotesis yang telah dirumuskan. Lokasi penelitian berada di perusahaan ekspedisi J&T Express Jemundo, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, dengan populasi penelitian mencakup seluruh 123 karyawan perusahaan tersebut. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling, yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih, dan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin.

Metode

Dari hasil hitung rumus slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 95 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik parametrik, meliputi Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas), serta Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Multikolinearitas). Pengujian hipotesis dilakukan dengan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, dan Uji F menggunakan software SPSS 25. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, yang mengukur tingkat persetujuan responden dari "Sangat Tidak Setuju" (skor 1) hingga "Sangat Setuju" (skor 5).

Hipotesis

- Hipotesis 1 (H1): Bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan ekspedisi J&T express jemundo.
- Hipotesis 2 (H2): Bahwa variabel *Reward* berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan ekspedisi J&T express jemundo
- Hipotesis 3 (H3): Bahwa variabel Punishment berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan ekspedisi J&T express jemundo
- Hipotesis 4 (H4): Bahwa variabel lingkungan kerja, *Reward* dan Punishment berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan ekspedisi J&T express jemundo.

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja

Hasil uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,002 ($<0,05$). Penelitian ini menegaskan bahwa kebersihan lingkungan kerja menjadi faktor utama yang meningkatkan kenyamanan, semangat, dan loyalitas karyawan. Lingkungan yang bersih tidak hanya menciptakan suasana fisik yang menyenangkan, tetapi juga berdampak positif secara psikologis. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap loyalitas, meskipun bertentangan dengan hasil penelitian lain yang menyatakan sebaliknya.

H2 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Semakin baik kualitas *Reward*, terutama dalam bentuk kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. *Reward* yang adil dan sesuai dinilai mampu meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

H3 : Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja

Uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Semakin tegas hukuman yang diterapkan, semakin tinggi kepatuhan dan kesadaran karyawan untuk menaati aturan demi menghindari sanksi, yang berdampak pada peningkatan loyalitas kerja.

H4 : Lingkungan Kerja, *Reward*, Punishment secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Reward, dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan, di mana ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang positif, memotivasi karyawan, serta menegakkan kedisiplinan, yang secara kolektif meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Reward, dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan yang nyaman, reward yang tepat, serta punishment yang tegas namun adil, terbukti mendorong disiplin, semangat kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Referensi

- Suryani, I. Rindaningsih, and Hidayatulloh, "Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *J. Pendidik. dan Ris. Ilmu Sains*, vol. 2, no. 3, pp. 363–370, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
- M. Busro, "Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia," *Ed. Revisi Jakarta Bumi Aksara*, p. 391, 2018.
- A. Anifah and J. E. FoEh, "Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja," *J. Kaji. Ilm.*, vol. 22, no. 3, pp. 253–266, 2022, doi: 10.31599/jki.v22i3.1231.
- Agmasari and E. Septyarini, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta," *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 5, no. 3, pp. 667–677, 2022, doi: 10.47467/reslaj.v5i3.1670.
- P. Ningrum and W. Purnamasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan," *IQTISHADequity*, vol. 4, no. 2, pp. 107–115, 2022.
- H. Maspupah and A. Aprianif, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Siswa," *JM2PI J. Media karya Mhs. Pendidik. Islam*, vol. 3, no. 2, pp. 1–14, 2023, doi: 10.33853/jm2pi.v3i2.518.
- A. R. Rustandi and E. Savitri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor," *J. Ilm. PERKUSI*, vol. 4, no. 3, pp. 368–379, 2024, doi: 10.32493/j.perkusi.v4i3.41571.

