

The effect of work environment, Reward and Punishment on work loyalty in J&T express expedition in J&T express Jemundo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo

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

Rose Amaliyah¹⁾, Kumara Adji*²⁾

¹⁾ Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to find out and measure how much the influence of work environment, reward and punishment on work loyalty in J&T express Jemundo Expedition Employees, Taman District, Sidoarjo Regency, This study includes quantitative research using an explanatory research approach. The study population includes all employees of the J&T Express Jemundo expedition company, with a total of 123 employees. The sampling process is carried out using probability sampling techniques. Data collection in this study was by observation and distribution of questionnaires measured using the Likert scale. This study uses the SPSS analysis method. Based on the results of data analysis conducted on the four hypotheses in this study, it can be concluded that the variables of Work Environment, Reward, and Punishment partially or simultaneously have a positive and significant influence on employee Work Loyalty*

Keywords - Work environment, rewards, punishments, work loyalty

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Expedisi J&T express Jemundo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo, Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan explanatory research. populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan ekspedisi J&T Express Jemundo, dengan jumlah total 123 karyawan. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling. Pengambilan data pada penelitian ini dengan cara observasi dan menyebarkan kuisioner yang diukur dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis SPSS. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terhadap keempat hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Reward, dan Punishment secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan..*

Kata Kunci - Lingkungan kerja, reward, punishment, loyalitas kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul memberikan kontribusi vital bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Sejalan dengan sumber daya lainnya seperti material, modal, dan mesin, sumber daya manusia memiliki peran yang esensial dalam menopang jalannya perusahaan [1]. Sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi merupakan ujung tombak dan aset perusahaan yang perlu dijaga dan dirawat secara baik oleh perusahaan. Loyalitas Kerja dalam perusahaan sangat diperlukan karena menentukan berkembangnya sebuah perusahaan [2]. Loyalitas kerja karyawan merupakan sikap umum seseorang sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan [3].

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. Adapun data absensi karyawan J&T express Jemundo yang tercatat sampai dengan tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 1 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	=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

Berdasarkan tabel 1 diatas 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.

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada Loyalitas Kerjanya, dengan memiliki karyawan yang loyal maka perusahaan akan dengan sangat mudah untuk mencapai tujuannya. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas maka mereka akan cenderung tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada perusahaan ekspedisi J&T express Jemundo ada beberapa faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja yaitu lingkungan kerja, Reward dan Punishment.

Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan yang suportif dan kondusif menciptakan rasa nyaman, yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan berdampak pada suasana hati mereka [4]. Pada perusahaan ekspedisi J&T express Jemundo ini lingkungan kerja pada hubungan kerja antara karyawan dengan manajemen sudah baik akan tetapi dalam hubungan karyawan dengan karyawan lain masih ditemukan terjadi salah paham atau permasalahan yang muncul hal ini dapat menurunkan Loyalitas Kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi Loyalitas Kerja adalah Reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Ganjaran, apresiasi, atau bingkisan yang diberikan dengan maksud untuk memotivasi karyawan, meningkatkan antusiasme mereka, serta mendorong kinerja yang lebih produktif di lingkungan perusahaan disebut sebagai Reward. Pemberian ini diharapkan

dapat menumbuhkan loyalitas karyawan [5]. Penerapan sistem Reward yang efektif dalam sebuah perusahaan memiliki potensi besar untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal serupa berlaku di perusahaan ekspedisi J&T Express Jemundo, di mana sistem Reward yang optimal diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif serta menumbuhkan loyalitas karyawan yang tinggi. Namun, di J&T Express Jemundo, efektivitas sistem Reward dinilai belum mencapai potensi maksimalnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengukuran kinerja karyawan yang komprehensif, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan.

Selain Reward, elemen lain yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah Punishment. Punishment merupakan tindakan yang disengaja dan tidak mengenakan, berupa hukuman atau sanksi, yang diberikan kepada pegawai saat mereka melakukan pelanggaran dengan tujuan mencegah terulangnya kesalahan tersebut [6]. Tindakan korektif dalam organisasi sebaiknya diterapkan secara proporsional, tidak terlalu lemah sehingga gagal memberikan pelajaran, namun juga tidak berlebihan hingga kontraproduktif. Pemberian Punishment yang tepat bertujuan untuk menanamkan kesadaran akan pentingnya tanggung jawab dan kedisiplinan kerja, sehingga karyawan tidak meremehkan tugas-tugas yang diemban. Pada perusahaan ekspedisi J&T express Jemundo masih ditemukan karyawan yang melakukan kesalahan seperti telat saat absensi, telat setoran pendapatan, hal ini akan dikenakan Punishment seperti pemotongan gaji untuk pembayaran denda dan saat karyawan melakukan kesalahan yang fatal akan diberikan surat peringatan (SP), tetapi walaupun sudah ada Punishment masih ada oknum karyawan yang masih melakukan kesalahan sehingga Punishment yang diberikan belum maksimal.

Studi [7] menunjukkan bahwa suasana tempat kerja memiliki dampak besar pada tingkat loyalitas karyawan, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang positif berkorelasi dengan peningkatan loyalitas. Sebaliknya, penelitian [8] menemukan bahwa lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemberian penghargaan (Reward) terbukti secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan menurut [9], meskipun temuan [10] menyajikan pandangan yang berbeda di mana Reward tidak memiliki dampak yang signifikan. Demikian pula, pemberian sanksi (Punishment) ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dalam studi [11], berlawanan dengan hasil penelitian [12] yang menyatakan bahwa Punishment tidak secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan..

II. METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, sebuah metode riset yang berlandaskan pada filosofi positivisme. Pendekatan ini diterapkan untuk meneliti populasi dan sampel yang telah ditentukan sebelumnya [18]. Tujuannya adalah untuk menguji sampel spesifik dari suatu populasi atau mengumpulkan data melalui instrumen penelitian. Selanjutnya, data kuantitatif atau statistik dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirancang. Lokasi penelitian ini adalah perusahaan ekspedisi J&T Express Jemundo di Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research, yang berfokus pada identifikasi keterkaitan antar variabel serta pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik dan nilai tertentu. Dari populasi inilah peneliti membuat keputusan dan menarik kesimpulan untuk penelitiannya [19]. Dalam konteks ini, populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan ekspedisi J&T Express Jemundo, dengan jumlah total 123 karyawan. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data Melalui Outer Model

(Model Pengukuran)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Varibel	Item	Nilai Sig.	Batas	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.000	0.05	Valid
	X1.2	0.000	0.05	Valid
	X1.3	0.000	0.05	Valid
	X1.4	0.000	0.05	Valid
	X1.5	0.000	0.05	Valid
Reward (X2)	X2.1	0.000	0.05	Valid
	X2.2	0.000	0.05	Valid
	X2.3	0.000	0.05	Valid

	X2.4	0.000	0.05	Valid
	X2.5	0.000	0.05	Valid
Punishment (X3)	X3.1	0.000	0.05	Valid
	X3.2	0.000	0.05	Valid
	X3.3	0.000	0.05	Valid
	X3.4	0.000	0.05	Valid
Loyalitas Kerja (Y)	Y.1	0.000	0.05	Valid
	Y.2	0.000	0.05	Valid
	Y.3	0.000	0.05	Valid
	Y.4	0.000	0.05	Valid

SUMBER : SPSS 25 DIOLAH 2025

Terlihat pada tabel 3 diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 sehingga dapat dinyatakan seluruh indikator valid karena memenuhi korelasi.

Uji Reliabilitas

Kelayakan suatu instrumen ukur dalam pengumpulan data ditunjukkan oleh reliabilitasnya, yang berarti instrumen tersebut memenuhi standar yang berlaku. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat keakuratan pengukuran tanpa adanya bias atau kesalahan. Secara spesifik, tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi seberapa konsisten jawaban seseorang terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.

TABEL 4. HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.908	Reliabel
Reward (X2)	0.906	Reliabel
Punishment (X3)	0.917	Reliabel
Loyalitas Kerja (Y)	0.879	Reliabel

SUMBER : SPSS 25 DIOLAH 2025

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam studi ini, asumsi normalitas data diuji melalui pendekatan One Sample Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi Asymp Monte Carlo (2-tailed) yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel *Reward*, lingkungan kerja, Punishment, dan loyalitas karyawan terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	95
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.15097808
Most Extreme Differences	Absolute	.190
	Positive	.190
	Negative	-.094
Test Statistic		.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

SUMBER : SPSS 25 DIOLAH 2025

Uji Multikolonieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.316	3.165
	<i>Reward</i> (X2)	.172	5.812
	Punishment (X3)	.239	4.192

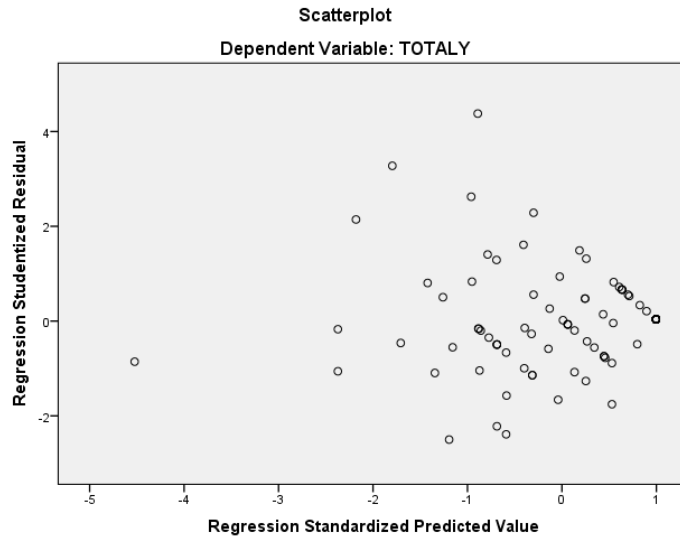
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

SUMBER : SPSS 25 DIOLAH 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel koefisien, terlihat bahwa nilai Collinearity Tolerance untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,316 (lebih besar dari batas 0,10); untuk variabel *reward* adalah 0,172 (melampaui nilai 0,10); dan untuk variabel Punishment adalah 0,239 (di atas ambang batas 0,10). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam data, sehingga seluruh variabel layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Lebih lanjut, nilai toleransi yang tercatat di atas 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah 10, sebagaimana tertera pada tabel, mengindikasikan bahwa model regresi ini bebas dari indikasi multikolinieritas. Hal ini memperkuat bahwa tidak ada korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel independen, yaitu *Reward*, lingkungan kerja, dan Punishment.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

SUMBER : SPSS 25 DIOLAH 2025

Berdasarkan grafik scatterplot yang ditampilkan, sebaran titik data tidak membentuk pola yang jelas atau terkelompok, melainkan tampak acak. Titik-titik pada grafik tersebar secara merata di sekitar nilai nol pada sumbu Y. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam hubungan antara variabel *Reward*, lingkungan kerja, dan Punishment terhadap loyalitas karyawan.

Uji Autokorelasi

Pendekatan statistik autokorelasi digunakan dalam penelitian ini sebagai cara untuk menentukan apakah terdapat hubungan korelatif antara variabel-variabel dalam model prediksi yang fluktuatif terhadap waktu. Jika korelasi semacam itu terdeteksi, hal ini menandakan adanya isu autokorelasi, yang seringkali muncul dalam analisis regresi yang melibatkan data deret waktu, misalnya data yang dikumpulkan secara berkala (seperti data mingguan atau bulanan). Untuk mengevaluasi autokorelasi, penelitian ini mengimplementasikan uji Durbin-Watson; nilai Durbin-Watson yang lebih kecil dari 5 mengimplikasikan tidak adanya autokorelasi

TABEL 6. HASIL UJI AUTOKORELASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.753	.745	1.170	2.029

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.029 untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja, reward dan punishment terhadap Loyalitas Kerja. Penelitian ini melibatkan 95 responden dan menganalisis total 3 variabel independen. Dengan nilai batas bawah Durbin-Watson (dL) sebesar 1,6015 dan batas atas (dU) sebesar 1,7316, serta

nilai 4 - dU sebesar 2,2684, dapat diamati bahwa nilai DW (2.029) berada di antara dL dan 4 - dU ($1,6015 < 2.029 < 2.2684$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya masalah autokorelasi dalam data penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	3.050	.913	
Lingkungan Kerja (X1)	.197	.069	.267
Reward (X2)	.171	.091	.235
Punishment (X3)	.385	.097	.424
Dependent Variabel : Loyalitas Kerja			

Hasil penelitian menunjukkan model regresi sebagai berikut: $Y = 3,050 + 0,197X1 + 0,171X2 + 0,385X3 + e$]

- Koefisien Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,197 mengimplikasikan bahwa adanya kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) akan berkorelasi positif dengan peningkatan Loyalitas Kerja sebesar 0,197.
- Besaran koefisien *Reward* (X2) yaitu 0,171 menandakan bahwa apabila nilai *Reward* (X2) bertambah satu unit, maka Loyalitas Kerja cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,171.
- Koefisien Punishment (X3) yang tercatat sebesar 0,385 mengisyaratkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada Punishment (X3) akan diikuti oleh peningkatan Loyalitas Kerja sejumlah 0,385.

UJI T PARSIAL

TABEL 10. HASIL UJI T PARSIAL

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.050	.913		3.340	.001
	Lingkungan Kerja	.197	.069	.267	2.875	.002
	<i>Reward</i>	.171	.091	.235	2.871	.004
	Punishment	.385	.097	.424	3.978	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

SUMBER : SPSS 25 DIOLAH 2025

Berdasarkan hasil yang tersaji pada tabel diatas, apabila tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat dipastikan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Kerja.

- a. Uji parsial (uji t) memperlihatkan bahwa signifikansi pengaruh **Lingkungan Kerja** (X1) terhadap **Loyalitas Kerja** (Y) adalah 0,002, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,875 juga melampaui nilai t tabel 1,661. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) didukung, mengindikasikan adanya pengaruh positif **Lingkungan Kerja** terhadap **Loyalitas Pegawai**.
- b. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), tingkat signifikansi pengaruh **Reward** (X2) terhadap **Loyalitas Kerja** (Y) tercatat sebesar 0,004, di bawah ambang batas 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,871 juga lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,661. Hal ini mengkonfirmasi penerimaan hipotesis pertama (H1), yang menyatakan bahwa **Reward** memiliki pengaruh positif terhadap **Loyalitas Kerja**.
- c. Uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa signifikansi pengaruh **Punishment** (X3) terhadap **Loyalitas Kerja** (Y) adalah 0,000, yang berada di bawah 0,05. Nilai t hitung yang signifikan, yaitu 3,978, juga melebihi nilai t tabel 1,661. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti **Punishment** memberikan pengaruh positif terhadap **Loyalitas Kerja**.

Uji ANOVA

TABEL 10. HASIL UJI T PARSIAL

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.305	3	126.435	92.395	.000 ^b
	Residual	124.527	91	1.368		
	Total	503.832	94			

- a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja
- b. Predictors: (Constant), Punishment, Lingkungan Kerja, Reward

SUMBER : SPSS 25 DIOLAH 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Punishment, Lingkungan Kerja, Reward terhadap Loyalitas Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 , yang kurang dari 0,05. Selain itu nilai F hitung sebesar 92.395 melebihi nilai F tabel sebesar 2,85. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan.

Pembahasan

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji T menunjukkan bahwa signifikansi pengaruh **Lingkungan Kerja** (X1) terhadap **Loyalitas Kerja** (Y) adalah 0,002, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kualitas lingkungan kerja, khususnya dari segi kebersihan, dengan tingkat loyalitas kerja karyawan. Semakin baik dan terjaganya kebersihan di lingkungan kerja, maka semakin besar pula pengaruh positif yang dirasakan oleh para karyawan terhadap kenyamanan mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang bersih tidak hanya memberikan kesan positif secara fisik, tetapi juga secara psikologis mampu menciptakan suasana yang menyenangkan dan kondusif. Hal ini pada akhirnya dapat mendorong semangat kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, mayoritas responden memilih indikator kebersihan sebagai faktor utama yang memengaruhi kenyamanan kerja mereka. Lingkungan yang bersih dianggap mampu menumbuhkan perasaan nyaman dan rasa senang, yang pada gilirannya membuat karyawan merasa lebih betah dan termotivasi untuk terus memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebersihan lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya menciptakan suasana kerja yang produktif dan meningkatkan loyalitas sumber daya manusianya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [20] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Namun, penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari [21] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap loyalitas kerja.

H2 : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial tingkat signifikansi pengaruh *Reward* (X2) terhadap **Loyalitas Kerja** (Y) tercatat sebesar 0,004, di bawah ambang batas 0,05 yang menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan searah antara pemberian *Reward* dan tingkat loyalitas kerja karyawan. Artinya, semakin baik kualitas *Reward* yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang ditunjukkan oleh para karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. *Reward* yang dimaksud dalam konteks ini mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai target perusahaan. Dari berbagai indikator *Reward* yang digunakan dalam penelitian, imbalan finansial, seperti gaji dan kesejahteraan, merupakan bentuk *Reward* yang paling banyak dipilih dan dianggap paling berpengaruh oleh para responden. Gaji dinilai sebagai salah satu elemen utama dalam memotivasi karyawan karena secara langsung mencerminkan nilai tenaga, waktu, dan pikiran yang telah mereka curahkan untuk keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang mampu memberikan *Reward* secara adil dan sesuai, terutama dalam bentuk kompensasi finansial, cenderung akan lebih berhasil dalam mempertahankan loyalitas karyawan serta meningkatkan semangat dan kinerja mereka dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [22] yang menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari [23] yang menyatakan bahwa *Reward* memiliki pengaruh negative terhadap loyalitas kerja.

H3 : Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja

Uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa signifikansi pengaruh **Punishment** (X3) terhadap **Loyalitas Kerja** (Y) adalah 0,000, yang berada di bawah 0,05. Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja seorang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat ketegasan dalam pemberian hukuman atau Punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap kepatuhan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Semakin ketat bentuk Punishment yang diterapkan oleh perusahaan terhadap pelanggaran yang terjadi, maka karyawan cenderung menunjukkan sikap yang lebih patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan. Mereka menjadi lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan kewajiban, serta berusaha menjaga performa agar tidak melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan sanksi. Temuan ini diperkuat oleh data dari para responden yang menunjukkan bahwa indikator utama yang dipilih sebagai bentuk respon terhadap penerapan Punishment adalah adanya usaha untuk meminimalisir kesalahan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran akan pentingnya menaati prosedur dan regulasi perusahaan guna menghindari konsekuensi negatif. Dengan demikian, sistem Punishment yang diterapkan dengan tepat dan tegas dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan disiplin dan loyalitas karyawan dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [24] yang menyatakan bahwa Punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari [11] yang menyatakan bahwa Punishment tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

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

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja, *Reward*, dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk dan memelihara tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikososial, berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang nyaman dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Di sisi lain, sistem *Reward* yang diterapkan secara adil dan transparan mampu memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal, sekaligus memperkuat persepsi mereka atas penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Sementara itu, mekanisme Punishment yang diterapkan secara proporsional dan konsisten berfungsi sebagai instrumen pengendalian perilaku yang mendukung terciptanya kedisiplinan kerja. Dengan demikian, sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif, pemberian *Reward* yang tepat, serta penerapan Punishment yang efektif dapat secara kolektif mendorong peningkatan loyalitas kerja karyawan dalam jangka panjang..

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terhadap keempat hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Reward, dan Punishment secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman terbukti menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa aman dan betah bagi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya loyalitas mereka terhadap perusahaan. Pemberian Reward yang tepat, khususnya dalam bentuk imbalan finansial seperti gaji dan tunjangan, turut memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan semangat kerja serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, penerapan Punishment yang tegas namun proporsional juga terbukti efektif dalam membentuk perilaku disiplin serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, yang secara tidak langsung mendukung terciptanya loyalitas kerja. Ketiga variabel ini saling berinteraksi dan membentuk suatu sistem yang utuh dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan loyalitas sumber daya manusia dalam organisasi. Temuan ini juga didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara ketiga variabel tersebut dengan loyalitas kerja, meskipun terdapat beberapa hasil yang menunjukkan perbedaan pandangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan secara seimbang ketiga aspek tersebut dalam merancang strategi manajemen karyawan yang berkelanjutan dan efektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan rasa syukur yang mendalam, penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas segala dukungan, bimbingan, serta fasilitas yang telah diberikan selama proses penyusunan tugas akhir ini. Bantuan dan arahan yang diberikan sangat berarti dalam menyelesaikan artikel ini dengan baik. Semoga ilmu dan pengalaman yang diperoleh selama menempuh studi di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dapat menjadi bekal yang bermanfaat di masa depan.

REFERENSI

- [1] 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>
- [2] M. Busro, "Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia," *Ed. Revisi Jakarta Bumi Aksara*, p. 391, 2018.
- [3] 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.
- [4] M. 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.
- [5] 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.
- [6] H. Maspupah and A. Aprianif, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Siswa," *JM2PI J. Mediakarya Mhs. Pendidik. Islam*, vol. 3, no. 2, pp. 1–14, 2023, doi: 10.33853/jm2pi.v3i2.518.
- [7] 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.
- [8] S. A. Oktaviyanto, N. A. Purusa, A. L. Haziroh, and A. K. Ulfa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Bengkel AC Mobil di Semarang)," *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 5, no. 2, pp. 721–735, 2024, [Online]. Available: <https://bit.ly/44pSiVD>
- [9] A. Sulistiyani, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan," *J. Ekon. dan Bisnis Indones.*, vol. 25(1), no. 1, pp. 73–82, 2010.
- [10] I. R. Lalisang, R. N. Taroreh, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Motivasi Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Up 3 Tahuna Ulp Tagulandang," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 4, pp. 679–687, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43837>
- [11] V. I. Putri, B. Tewal, and M. D. B. Walangitan, "PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi

- Kasus pada PT. BRI (persero) Tbk. Kantor Cabang Manado),” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 2, p. 207, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i2.39582.
- [12] Y. Yuniasih, “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Kota Tasikmalaya),” *BanKu J. Perbank. dan Keuang.*, vol. 3, no. 2, pp. 84–91, 2022, doi: 10.37058/banku.v3i2.5824.
- [13] T. Yoyo and M. Anugrah, “Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT . CLC Niaga Indonesia,” *Pros. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 184–196, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/718>
- [14] Umi Yuliana, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang,” *J. Visi Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 103–108, 2022, doi: 10.56910/jvm.v8i2.218.
- [15] P. R. Febrianti and R. R. Ramadhan, “Pengaruh Job Description , Loyalitas dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Siak Grosir Group Pekanbaru,” vol. 4, no. 1, pp. 1738–1749, 2025.
- [16] L. Ismah, S. P. Hadi, and R. S. Dewi, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana),” *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 303–311, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- [17] N. F. Lestari and A. Muslihat, “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan di Cikarang),” *J. Perspekt.*, vol. 21, no. 2, pp. 137–142, 2023, doi: 10.31294/jp.v21i2.16491.
- [18] K. Imaniyah and M. A. Firdaus, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Anugrah Mitra Investa,” *Syahrum Agung Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 37–45, 2022, [Online]. Available: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- [19] N. Suriani, Risnita, and M. S. Jailani, “Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan,” *J. IHSAN J. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 24–36, 2023, doi: 10.61104/ihsan.v1i2.55.
- [20] R. Y. Pratama and A. Armanu, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan,” *J. Kewirausahaan dan Inov.*, vol. 1, no. 2, pp. 144–153, 2022, doi: 10.21776/jki.2022.01.2.03.
- [21] A. Sania and A. B. Putra, “Pengaruh Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT . Idea Publika Grup),” *Interdiscip. J. Comput. Sci. Bus. Econ. Educ. Stud.*, vol. 1, no. 1, pp. 25–38, 2024.
- [22] S. A. Zein and L. Nirawati, “Pengaruh Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Marketing pada PT Pilar Bangun Kencana Surabaya,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 3, pp. 3176–3190, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i3.5048.
- [23] N. N. Budiartini, M. Novita, D. Lestari, and I. P. E. Sutrisna, “Hubungan Reward dengan Loyalitas Karyawan pada Industri Perhotelan,” vol. 4, no. 1, pp. 73–86, 2024.
- [24] N. T. Mustika and L. Y. Hastini, “Pengaruh Work-Life Balance , Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat,” vol. 01, no. 03, pp. 617–625, 2025.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.