



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

BAB_1-5_Rose_Amaliyah_182010200223-1

Author(s)

Coordinator




perpustakaan umsidapet

Organizational unit

Perpustakaan

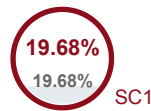
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		1
Micro spaces		1
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		89

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

5599
Length in words

41645
Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	Color of the text
1	http://repository.unmuhjember.ac.id/8311/1/jurnal%20Yunita%20Ayu%20Tarina%20%28MANAJEMEN%29%201410411006.pdf	71	1.27 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/3272	39	0.70 %
3	https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/2467/1854	29	0.52 %
4	https://ojs.unsig.ac.id/index.php/jematech/article/view/5563	27	0.48 %

5	https://etheses.iainponorogo.ac.id/4827/1/jadi%201.pdf	27 0.48 %
6	http://repository.teknokrat.ac.id/5844/3/daftar_pustaka20411038.pdf	26 0.46 %
7	http://repository.unmuhjember.ac.id/8311/1/jurnal%20Yunita%20Ayu%20Tarina%20%28MANAJEMEN%29%201410411006.pdf	25 0.45 %
8	Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM) Lilik Indayani, Vera Firdaus,Rama Ade Firmansyah;	24 0.43 %
9	https://jurnal.kampuswiduri.ac.id/index.php/ebid/article/download/236/pdf	23 0.41 %
10	Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM) Lilik Indayani, Vera Firdaus,Rama Ade Firmansyah;	22 0.39 %

from RefBooks database (3.29 %)

NUMBER OF IDENTICAL WORDS
(FRAGMENTS)

Source: Paperity

1	Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM) Lilik Indayani, Vera Firdaus,Rama Ade Firmansyah;	106 (8) 1.89 %
2	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo Vera Firdaus,Oktavia Cici Fatmawati;	11 (2) 0.20 %
3	Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris, Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Dan Leverage Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017-2021) Afrizal Faizal Yusuf;	11 (1) 0.20 %
4	The Influence of Liquidity, Dividend Policy and Profitability on Stock Prices in Public Companies in the Industrial Sector Listed on the Indonesia Stock Exchange for the Period 2020-2023 Chrisna Heriyati, Marshanda Marshanda,Sari Shaila Pratika, Napitupulu Stephanie Imaylia;	10 (1) 0.18 %
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sigit Koerniawan,Suwandi Suwandi;	8 (1) 0.14 %
6	PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. KURNIA JAYA BERSAMA) Budi Wahono,Hardi Pratama, Djaelani Abdul Kodir;	7 (1) 0.13 %
7	Peran Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Sidoarjo Novalia Nanda dwi, Mas Oetarjo, Hasan Ubaidillah;	6 (1) 0.11 %
8	ANALISIS PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN CITRA MEREK TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN MELALUI KEPUASAN PELANGGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Pelanggan Air Minum Dalam Kemasan Club di Semarang) Tias Widiawara, Sutopo Sutopo;	5 (1) 0.09 %
9	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trimitra Cikarang Saraswati Ririn Uke, Zulkifli Suropto Moh.;	5 (1) 0.09 %

Source: RePEC

1	PENGARUH KEMASAN DAN HARGA FRESTEVA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN REMAJA KOTA MEDAN Sudarso, Andriasan;	15 (1) 0.27 %
---	---	---------------

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.09 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Nidya Septiana Wulandari-Skripsi-PDN IV-2018 9/12/2024 Politeknik Energi dan Mineral Akamigas (Politeknik Energi dan Mineral Akamigas)	5 (1) 0.09 %

from the Internet (16.31 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	http://repository.unmuhjember.ac.id/8311/1/jurnal%20Yunita%20Ayu%20Tarina%20%28MANAJEMEN%29%201410411006.pdf	96 (2) 1.71 %
2	http://eprintslib.ummgl.ac.id/3808/1/18.0101.0115_COVER_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFFTAR%20PUSTAKA%20-%20Arfani%20syahrul%20c.pdf	45 (6) 0.80 %
3	https://etheses.iainponorogo.ac.id/4827/1/jadi%201.pdf	44 (4) 0.79 %
4	https://jurnal.kampuswiduri.ac.id/index.php/ebid/article/download/236/pdf	44 (3) 0.79 %
5	https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech/article/view/5563	43 (2) 0.77 %
6	https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/swot/article/download/32021/pdf	43 (4) 0.77 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/3272	39 (1) 0.70 %
8	https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/4311/2403/22832	36 (3) 0.64 %
9	https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/2467/1854	34 (2) 0.61 %
10	http://eprints.umsb.ac.id/2615/1/SKRIPSI%20FEBI%20PUTRA.pdf	32 (4) 0.57 %
11	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6832/48939/54645	28 (2) 0.50 %
12	http://repository.teknokrat.ac.id/5844/3/daftar_pustaka20411038.pdf	26 (1) 0.46 %
13	https://jurnal.mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5696/5738/	26 (4) 0.46 %
14	https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/download/9293/5270/	24 (2) 0.43 %
15	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/39582/36218	24 (2) 0.43 %
16	https://repository.uinsaizu.ac.id/23494/1/AKBAR%20ARYADI%20HARYONO_1817201088_ANALISIS%20PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA%20DAN%20INSENTIF%20TERHADAP%20LOYALITAS.pdf	23 (3) 0.41 %
17	https://repository.bsi.ac.id/repo/files/408489/download/Jurnal_INDRA-SETIAWAN.pdf	21 (2) 0.38 %
18	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4342/31050/35013	21 (1) 0.38 %
19	https://jurnal.publikacitramedia.com/index.php/jnm/article/download/80/122	20 (1) 0.36 %
20	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/7865/2259	19 (3) 0.34 %
21	https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/71927	18 (1) 0.32 %
22	https://www.journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/5104/2814	17 (2) 0.30 %

23	https://journal.unbara.ac.id/index.php/JMBU/article/download/2427/1496	15 (2) 0.27 %
24	https://jurnal.umk.ac.id/index.php/jsmb/article/download/11265/4481	15 (2) 0.27 %
25	https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/download/549/429	15 (1) 0.27 %
26	https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/4260/h.%20Bab%20III.pdf?sequence=8	14 (1) 0.25 %
27	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3573/25432/29030	13 (1) 0.23 %
28	<a href="http://etheses.iainmadura.ac.id/2261/9/BAB%20IV%20PAPARAN%20DATA%2C%20TEMUAN%20PENE
LITIAN%20DAN%20PEMBAHASAN.pdf">http://etheses.iainmadura.ac.id/2261/9/BAB%20IV%20PAPARAN%20DATA%2C%20TEMUAN%20PENE LITIAN%20DAN%20PEMBAHASAN.pdf	13 (1) 0.23 %
29	http://repository.teknokrat.ac.id/5700/1/skripsi17411260.pdf	12 (1) 0.21 %
30	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6947/49795/55541	12 (1) 0.21 %
31	https://konsultaskripsi.com/2021/12/10/dimensi-penghargaan-skripsi-dan-tesis/	11 (1) 0.20 %
32	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4486/32106/36292	11 (2) 0.20 %
33	https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/15814/11990	10 (2) 0.18 %
34	http://etheses.uingusdur.ac.id/98/5/Cover%2C%20Bab%20I%20-%20V.pdf	10 (2) 0.18 %
35	https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/download/2069/pdf_17	9 (1) 0.16 %
36	https://digilib.uin-suka.ac.id/eprint/14537/1/10391039_file1.pdf	7 (1) 0.13 %
37	https://digilib.uin-suka.ac.id/eprint/38255/2/15710119_BAB%20I_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	7 (1) 0.13 %
38	https://media.neliti.com/media/publications/398327-none-0134149a.pdf	6 (1) 0.11 %
39	https://snhrp.unipasby.ac.id/prosiding/index.php/snhrp/article/view/763/694/	5 (1) 0.09 %
40	https://repository.uinsaizu.ac.id/26372/1/VIVI%20NUR%20AZIZAH_PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA%2C%20MOTIVASI%20KERJA%2C%20KEPUASAN%20KERJA%2C%20DAN%20BEBAN%20KERJA%20TERHADAP%20LOYALITAS%20PADA%20KARYAWAN%20PT%20KAI%20DAOP%205%20PURWOKERTO.pdf	5 (1) 0.09 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

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

Rose Amaliyah
182010200223

Dosen pembimbing
Dr. Kumara Adji K. S.FIL.I., CIPP
NIDN : 0705107805

Dosen Penguji 1
Sumartik, S. E., MM.
NIDN. 0701038103 TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH) Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
April 2025

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Expedisi J&T express Jemundo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo Nama Mahasiswa : Rose 'Amaliyah NIM : 182010200223

Disetujui Oleh Dosen Pembimbing Dr. Kumara Adji K. S. FIL.I., CIPP NIDN. 0705107805

Dosen Penguji 1 Sumartik, S.E., MM. NIDN. 0701038103

Dosen Penguji 2

Diketahui Oleh Ketua Program Studi Mochammad Rizal Yulianto SE., M.M NIDN. 0716078804

Dekan Dr. Poppy Febriana, S.Sos., S. Med.Kom NIDN. 07110280001

Tanggal Pengesahan (17 / 04 / 2025)

Daftar isi Bagian Pengesahan Sampul i Lembar Pengesahan ii Daftar isi iii

1. Bagian Isi I. Pendahuluan 1 II. Rumusan Masalah 2 III. Tujuan Penelitian 2 IV. Kategori sdgs 2 V. Literatur Riview 2 VI. Metode Penelitian 4 Daftar pustaka 6

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

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang unggul memberikan kontribusi vital bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Seajar 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

Table with 6 columns: Nama bulan, Jumlah Karyawan, Jumlah Hari Kerja, Jumlah Hari Kerja seharusnya, Jumlah Karyawan absen, Tingkat Absensi. Rows include months from Januari to November with corresponding data values.

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 pada gilirannya mengoptimalkan kinerja karyawan dan berdampak pada suasana hati merek.[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 [5]. Tindakan korektif dalam organisasi sebaiknya diterapkan secara proporsional, tidak terlalu lembek 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 [6] menunjukkan bahwa suasana tempat kerja memiliki dampak besar pada tingkat loyalitas karyawan, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang positif berkorelasi dengan peningkatan loyalitas. Sebaliknya, penelitian [7] menemukan bahwa lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemberian penghargaan (Reward) terbukti secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan menurut [8], meskipun temuan [9] 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 [10], berlawanan dengan hasil penelitian [11] yang menyatakan bahwa Punishment tidak secara signifikan memengaruhi loyalitas karyawan.

II. **Rumusan Masalah Berdasarkan uraian di atas** dapat diajukan pertanyaan penelitian **sebagai berikut :**

1. **Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas** Kerja?
2. Apakah Reward **berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja?**
3. Apakah Punishment **berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja?**
4. **Apakah lingkungan kerja, Reward dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas** Kerja?

III. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penilitian **sebagai berikut :**

1. **Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Loyalitas** Kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh Reward terhadap Loyalitas Kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh Punishment terhadap Loyalitas Kerja.
4. **Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, Reward dan Punishment secara simultan terhadap Loyalitas Kerja**

IV. **Kategori sdgs**

Penelitian ini relevan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) kedelapan, yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Pemilihan kategori SDGs ini didasarkan pada judul penelitian, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Expedisi J&T express Jemundo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo." Dalam konteks ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi pekerjaan yang patut bagi karyawannya sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Lebih lanjut, kolaborasi yang baik antara perusahaan dan karyawan diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi secara bersama-sama.

V. **Literatur Riview**

Lingkungan kerja

Seluruh elemen yang mengelilingi pekerja, baik yang berwujud maupun tidak, dapat berperan dalam menumbuhkan antusiasme dan efektivitas dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik dapat menjadi pendorong utama peningkatan motivasi dan kinerja karyawan[12]. Lingkungan kerja merupakan segala situasi dan kondisi di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Proses pelaksanaan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang meliputi kebersihan, tempat kerja, sarana dan prasarana pekerjaan, pencahayaan, pengontrol terhadap suasana gaduh, dan juga termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat bekerja[13].

Indikator Lingkungan kerja sebagai berikut[14] :

1. Penerangan: Ketersediaan cahaya yang memadai akan meningkatkan kualitas penyelesaian suatu tugas.
2. Kebersihan: Suasana kerja yang terjaga kebersihannya dapat memicu timbulnya emosi positif seperti kenyamanan dan kebahagiaan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi kerja individu.

3. Ventilasi: Sirkulasi udara yang baik akan menjaga kesegaran fisik para pekerja. Sebaliknya, minimnya pertukaran udara dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi mereka.
4. Suara/kebisingan: Tingkat kebisingan di dalam ruangan kerja sebaiknya direduksi semaksimal mungkin, mengingat dampaknya yang kurang baik terhadap kesehatan dan kemampuan konsentrasi pekerja.
5. Keamanan: Perasaan aman akan menciptakan ketenangan pikiran bagi para pekerja dalam menjalankan tugasnya. Umumnya, rasa aman yang dimaksud di sini berkaitan dengan jaminan di masa depan.

Reward

Reward mencakup aspek pekerjaan itu sendiri, imbalan berupa upah, kesempatan untuk naik jabatan, kualitas pengawasan, serta hubungan dengan rekan kerja. Lebih lanjut, Reward juga dipandang sebagai sebuah upaya atau metode untuk meningkatkan pengakuan atau rasa memiliki dalam sebuah organisasi, yang dapat berupa insentif non-finansial maupun finansial. Sebagai bentuk apresiasi, Reward diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah mereka tunjukkan, baik dalam wujud materi maupun non-materi.

Indikator Reward sebagai berikut [17]:

1. Gaji, imbalan finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas tenaga dan pikiran yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan
2. Kesejahteraan, kesejahteraan diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan loyalitas dan ikatan antar karyawan. Hal ini dilakukan dengan memberikan ketenangan dan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat memotivasi semangat kerja, disiplin, dan produktivitas karyawan.
3. Pengembangan karir, pengembangan karir merujuk pada kegiatan di bidang kepegawaian yang bertujuan untuk membantu karyawan merencanakan masa depan karir di tempat kerja.
4. Penghargaan psikologis, adalah bentuk penghargaan yang bersifat intrinsik dan berasal **dari dalam diri seseorang seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat.**
5. **Reward, yang** mencakup pengakuan dan apresiasi baik dari internal maupun eksternal organisasi, dapat berupa insentif finansial atau bentuk sertifikat penghargaan.

Punishment

Sebagai respons terhadap pelanggaran yang dilakukan, pegawai akan menerima Punishment, yaitu suatu bentuk hukuman atau sanksi yang diberikan dengan kesadaran [5]. Punishment ini berfungsi sebagai ancaman yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan [18]

Indikator Punishment sebagai berikut [15]:

1. Tindakan proaktif untuk mengurangi potensi terjadinya kekeliruan.
2. Sanksi yang lebih tegas diberlakukan apabila pengulangan kesalahan serupa terbukti.
3. Pemberian sanksi disertai dengan justifikasi atau alasan yang jelas.
4. Setelah penyimpangan terkonfirmasi, sanksi diberikan tanpa penundaan.

Loyalitas Kerja

Karyawan yang memiliki loyalitas karyawan menunjukkan dedikasi melalui kemampuan dan keahlian mereka, menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan kejujuran saat bekerja [19]. Loyalitas karyawan juga dapat dipahami sebagai tingkat komitmen seorang pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang tercermin dari identifikasi terhadap perusahaan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian di dalamnya [20].

Indikator loyalitas kerja sebagai berikut [21]:

1. Karyawan yang patuh menunjukkan kemauan untuk mengikuti semua regulasi yang berlaku di perusahaan serta melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh atasan yang berwenang dan menghindari segala hal yang dilarang. Tingkat loyalitas kerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepatuhan karyawan terhadap perusahaan.
2. Tanggung jawab seorang karyawan tercermin dalam kemampuannya menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai jadwal, serta kesediaannya untuk menerima akibat dari setiap keputusan atau tindakan yang diambil. Semakin besar rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi pula tingkat loyalitas kerja mereka.
3. Dedikasi karyawan ditunjukkan melalui sumbangan ide dan upaya yang diberikan secara ikhlas demi kemajuan perusahaan. Peningkatan dedikasi karyawan kepada perusahaan akan berbanding lurus dengan peningkatan loyalitas kerja.
4. Integritas seorang karyawan tampak dari kemampuannya untuk mengakui, menyampaikan, atau memberikan informasi secara akurat sesuai dengan fakta dan kebenaran yang ada. Semakin tinggi tingkat integritas karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja mereka terhadap perusahaan.

Kerangka konseptual

Gambar 1

Sumber : teori dan hasil penelitian

Keterangan diagram :

Dalam rangka menguji dugaan sementara yang diajukan, peneliti mengidentifikasi sejumlah variabel yang posisinya ingin diinvestigasi, termasuk di antaranya

1. Variabel bebas, Merupakan variabel yang berdiri sendiri tanpa pengaruh variabel lainnya. Seperti lingkungan kerja (**X1**), **Reward (X2)**, **dan Punishment (X3)**.
2. Variabel terikat, Variabel yang keberadaannya **dipengaruhi oleh variabel lain. Yang** termasuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah Loyalitas Kerja (Y). Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa faktor yang menjadi acuan untuk meningkatkan loyalitas kerja adalah Lingkungan kerja, Reward, dan Punishment

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban teoritis dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, sehingga perlu diuji lagi kebenarannya. Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka diatas antara lain :

1. Hipotesis 1 (H1)

Bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan ekspedisi J&T express jemundo, berdasarkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap Loyalitas Kerja.

2. Hipotesis 2 (H2)

Bahwa variabel Reward berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan ekspedisi J&T express jemundo, berdasarkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan pada variabel Reward terhadap Loyalitas Kerja.

3. Hipotesis 3 (H3)

Bahwa variabel Punishment berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan ekspedisi J&T express jemundo, berdasarkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan pada variabel Punishment terhadap Loyalitas Kerja.

4. Hipotesis 4 (H4)

Bahwa variabel lingkungan kerja, Reward dan Punishment berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan ekspedisi J&T express jemundo, ketiga variabel secara simultan memberikan kontribusi naik atau menurunnya Loyalitas Kerja perusahaan ekspedisi J&T express jemundo.

VI. Metode Penelitian

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 [22]. 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 [22]. 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. Teknik ini memberikan kesempatan yang setara bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk terpilih menjadi bagian dari sampel [22].

Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

keterangan:

n : Ukuran sampel N : Populasi e 2 : Persentase kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

$$n = 94,6$$

Dibulatkan menjadi 95 karyawan yang akan menjadi sampel pada penelitian ini. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistic parametrik, Uji Kualitas Data yang terdiri dari : Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari : Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas. Pembuktian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi liner Berganda, Uji t, Uji F secara statistik dengan software SPSS 25(statistical program for the social sciences).

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data ini melalui sumber data primer yaitu pengisian kuesioner menggunakan skala likert yang disusun dalam bentuk pertanyaan dan responden diminta mengisi jawaban kuesioner pada daftar pertanyaan tersebut. Skala likert memiliki gradasi dari positif hingga negatif, antara lain :

1. Sangat tidak setuju (STS) = Skor 1

2. Tidak setuju (TS) = Skor 2

3. Ragu-ragu (R) = Skor 3

4. Setuju (S) = Skor 4

5. Sangat setuju (ST) = Skor 5

Definisi operasional

1. Lingkungan kerja merupakan segala situasi dan kondisi di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan maksimal.
2. Reward, Sebagai bentuk apresiasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah dicapai, misalnya keberhasilan dalam memenuhi target perusahaan. Balas jasa ini dapat berupa materi (finansial) maupun non-materi.
3. Punishment, Tindakan korektif yang bersifat tidak menyenangkan, berupa hukuman atau sanksi, yang secara sengaja diberikan kepada karyawan ketika terjadi pelanggaran dengan tujuan untuk mencegah terulangnya kesalahan tersebut.
4. Loyalitas kerja, Dapat dipahami sebagai tingkat komitmen seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang tercermin dari sejauh mana ia merasa memiliki perusahaan tersebut dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian di dalamnya.

Tabel 2 indikator variabel

No Variabel Indikator Sumber Skala Pengukuran

1	Lingkungan kerja X1	Penerangan Ventilasi Suara/kebisingan Keamanan	[14] Interval
2	Reward X2	Gaji Kesejahteraan Pengembangan karir Penghargaan psikologis Penghargaan sosial	[17] Interval
3	Punishment X3	Upaya pencegahan dini terhadap potensi terjadinya kekeliruan. Sanksi yang lebih tegas diberlakukan apabila pengulangan kesalahan serupa terbukti. Pemberian sanksi disertai dengan justifikasi yang jelas dan dapat dipahami. Setelah penyimpangan terkonfirmasi, tindakan korektif berupa sanksi diterapkan tanpa penundaan.	[15] Interval
4	Loyalitas kerja Y	Kepatuhan Tanggung Jawab Dedikasi Integritas	[21] Interval

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pengujian Kualitas Data Melalui Outer Model

(Model Pengukuran)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel 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

X 3.4 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, 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

a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. Sumber : SPSS 25 diolah 2025

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients a

Model Collinearity Statistics

	Tolerance	VIF
1 Lingkungan Kerja (X1)	.316	3.165
Reward (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 Reward adalah 0,316 (lebih besar dari batas 0,10); untuk variabel lingkungan kerja 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	.868a	.753	.745	1.170	2.029

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

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : SPSS 25 diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson (*DW*) sebesar 2,029 untuk menguji hubungan antara budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja 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

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
Model	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

Sumber : SPSS 25 diolah 2025

Hasil penelitian menunjukkan model regresi sebagai berikut: $Y = 3,050 + 0,197X_1 + 0,171 X_2 + 0,385 X_3 + e$ a. 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.

b. 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.

c. 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

Coefficientsa	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	B	Std. Error	Beta	1 (Constant)			
.001						3.050	.913		3.340			
	Lingkungan Kerja	.197	.069	.267	2.875	.002						
	Reward	.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.

- 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 2,857 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.
- Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), tingkat signifikansi pengaruh Reward (X2) terhadap Loyalitas Kerja (Y) tercatat sebesar 0,000, 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.
- 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.

Pembahasan

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Berdasarkan hasil analisis data membuktikan 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 [12], [13] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Namun, penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari [1] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap loyalitas kerja.

H2 : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan 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, tunjangan, dan bonus, 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 [15],[16] yang menyatakan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari [2] yang menyatakan bahwa Reward memiliki pengaruh negative terhadap loyalitas kerja.

H3 : Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui 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 [5],[18] yang menyatakan bahwa Punishment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari [3] 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.

Kesimpulan

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 Terimakasih

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.

Daftar pustaka

1. I. P. S. Swadarma and I. G. S. K. Netra, "Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Pada Rame Café Jimbaran Seafood," E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, vol. 9, no. 5, p. 1738, 2020.
2. A. Solihin, "Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pt. Abc," Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan, vol. 1, no. 1, pp. 36-45, 2021.
3. M. S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2020.
4. N. T. Ratnasari, J. Herawati, and E. Septyarini, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Kerja," Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariaah, vol. 4, no. 5, pp. 1353-1364, 2022.
5. Ansory and Indrasari, Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018.
6. D. Astuti et al., "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review

- Manajemen Kinerja),”** Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, vol. 4, no. 2, pp. 199-214, 2022.
7. N. T. Ratnasari, J. Herawati, and E. Septyarini, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Kerja,” Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, vol. 4, no. 5, pp. 1353-1364, 2022.
8. 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.”** Jurnal **EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi**, vol. 10, no. 4, pp. 679-687, 2022.
9. L. Erviana, Pengaruh Sosial Media Promosi, Sharia Compliance, dan Reward terhadap Loyalitas Nasabah dengan Kepuasan sebagai Variabel Moderasi (Studi pada BSI KCP Pacitan), 2022.
10. **K. Imaniyah, M. A. Firdaus, and S. Agung, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Kerja PT. Anugrah Mitra Investa,”** **Manager**: Jurnal Ilmu Manajemen, vol. 5, no. 1, pp. 37-45, 2022.
11. V. Putri et al., “**The Effect of Reward and Punishment on Employee Loyalty With Job Satisfaction As A Moderating Variable (Case Study At PT. BRI (Persero) Tbk. Manado Branch Office),”** 2022.
12. **E. Silitonga, Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja, Cetakan 1**, edited by Afrita. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020.
13. Q. S. **Aruan and M. Fakhri, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia,”** 2015.
14. Y. Sudaryo et al., **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: ANDI, 2018.
15. S. P. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
16. I. Fahmi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta, 2017.
17. E. D. I. Prasetyo, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya 2019, 2022**.
18. A. A. Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
19. Poerwopoespito, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta, 2016.
20. R. Steers and M. Proter, Employee Organizational Linkages. Academic Press, 2018.
21. Susanti et al. 2021. ‘**Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangia**’, Jurnal EMAS, E-ISSN : 2774-3020
22. Sugiyono, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)**. Bandung: Alfabeta, 2019.