

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

Fabian Pratana^{1)*}, Nana Sutisna²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾fabianwkwk@gmail.com

²⁾sutisna.nana1966@gmail.com

Rekam jejak artikel:

ABSTRAK

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci:

Lingkungan Kerja

Stres Kerja

Reward

Loyalitas Karyawan

Riset ini bertujuan dalam menelusuri apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gabri Indo Italy. Analisis data dilakukan dengan di sebarinya kuesioner terhadap 200 responden. Program yang digunakan adalah SPSS versi 26. R Square bagi model 1 menunjukkan angka R Square sejumlah 0,846. Maka pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* kepada loyalitas pegawai ialah sejumlah 84,6% sedangkan $(100\% - 84,6\% = 15,4\%)$ sisanya terpengaruhi faktor lainnya. Untuk nilai t diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) ialah 5.415 dari t_{tabel} 1,653, t_{hitung} stres kerja (X_2) ialah 6.455, *reward* (X_3) ialah 4.906, dengan signifikansi lingkungan kerja (X_1) adalah 0,000, stres kerja (X_2) adalah 0,000 dan *reward* (X_3) adalah 0,000 di bawah 0,05 maknanya secara terpisah terdapat pengaruh yang signifikan diantara lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* kepada PT. Gabri Indo Italy. Untuk f_{hitung} untuk model 1 adalah 359.069 dan F_{tabel} adalah 3,04. Apabila hasil dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $359.069 > 3,04$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, bermakna dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* secara bersamaan atau simultan berpengaruh kepada loyalitas pegawai.

I. PENDAHULUAN

Sebuah hal yang sangat krusial dan tidak dapat dilepaskan didalam sebuah organisasi ialah sumber daya manusia. SDM juga termasuk kunci yang menjadi penentu perkembangan perusahaan. SDM secara hakikat berbentuk manusia yang diberikan pekerjaan pada suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak, dan membuat rencana dalam meraih sasaran organisasi tersebut. Dan juga setiap individu SDM itu sendiri memiliki keinginan agar melaksanakan pekerjaan dengan optimal dan memberi kontribusi yang penting terhadap perusahaan atau organisasi membawa banyak orang untuk memotivasi dirinya lebih dari batas keterampilan yang normal hingga meraih kondisi yang yang disebut dengan letih bekerja yang akan berakibat kepada ketegangan di tempat kerja yang mana Hal ini dapat dinyatakan termasuk ancaman yang serius perihal ini dapat berlangsung pada setiap divisi yang terdapat pada perusahaan baik pada tingkat bawahan ataupun atasan pimpinan ataupun staf perusahaan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawai yang loyal. Para pegawai yang loyal dipercaya akan berkontribusi optimal dan selalu maksimal dalam bekerja. Loyalitas pegawai pada sebuah perusahaan diperlihatkan dengan komitmen pegawai didalam perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman mengakibatkan tingkat perasaan betah dan nyaman kepada pegawai dan dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya serta keadaan ini mengakibatkan tingkat loyalitas pegawai terjadi kenaikan. Selain itu berpengaruh kepada pegawai dalam menuntaskan tanggung jawab dan tugasnya kepada organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menjalankan bermacam aktivitas dalam mengantisipasi berubahnya lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat Menciptakan dan meningkatkan hubungan kerja serta loyalitas karyawan di dalam lingkungannya. Akan tetapi untuk upaya membangun loyalitas pegawai terlihat masih ada beberapa halangan yang dialami sehingga sulit untuk meraih sasaran perusahaan. Keadaan yang belum ideal masih terdapat di PT. Gabri Indo Italy yang peneliti temukan terutama berkaitan dengan loyalitas karyawan diantaranya masih ada karyawan yang tingkat absensi nya belum maksimal dan tidak datang pada tepat waktu. Disamping itu ada sebagian permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan antara lain ialah tata letak yang kurang baik dan ruangan yang sempit sarana penunjang yang kurang lengkap dalam aktivitas operasionalisasi dan sarana yang mendukung kelancaran administrasi.

Disamping itu faktor lain yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai ialah masalah stres kerja. Tingkat stres yang dihadapi oleh pegawai merupakan Sisi yang krusial untuk perusahaan khususnya berkenaan dengan loyalitas pegawai. Karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan kehidupan pada perusahaan. Maka dari itu stres kerja disebut menjadi aspek utama karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Disamping lingkungan kerja dan stres kerja faktor lainnya yang berpengaruh kepada mayoritas karyawan ialah *reward*. *Reward* merupakan sebuah teknik dalam memberikan motivasi kepada seorang individu Dalam menjalankan kebaikan dan menaikkan prestasi. *Reward* merupakan banjaran penghargaan, hadiah, atau imbalan yang memiliki tujuan agar seseorang individu lebih giat kembali usahanya dalam meningkatkan dan memperbaiki rasa loyalitas kerja karyawan. Kondisi suasana hati seorang individu sangat berpengaruh terhadap kinerja. Ketika suasana hati sedang baik karyawan pun akan relatif lebih produktif. Sementara ketika suasana hati yang buruk Sehingga dalam menuntaskan tugas pun akan lebih sulit. Hal ini dikarenakan suasana hati yang baik akan membuat lebih mudah berkonsentrasi. Sementara suasana hati yang buruk pikiran pun akan bercabang. Dampak dari hal ini pekerjaan pun akan sulit fokus. Maka dari itu *reward* yang diberi terhadap pegawai akan berpengaruh signifikan kepada loyalitas kepada perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut (Abdullah, 2021) menjelaskan :

Lingkungan kerja ialah semua sarana dan prasarana kerja yang terdapat di lingkungan sekitar pegawai yang sedang mengerjakan tugas yang dapat berpengaruh terhadap pengerjaan tugas. Lingkungan kerja melingkupi fasilitas, tempat bekerja, alat bantu kerja pencahayaan kebersihan ketenangan juga termasuk hubungan kerja di antara pegawai yang ada di lokasi tersebut.

Menurut (Nabawi, 2019) mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja ialah semua alat dan bahan yang dihadapkan lingkungan sekitar yang mana seorang individu bekerja pengaturan kerja dan metode kerja baik untuk kelompok ataupun perorangan.

Menurut (Rachman, 2018) mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja merupakan kehidupan psikologi, sosial, dan fisik pada perusahaan yang mempengaruhi kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Stres Kerja

Menurut (Maswar et al., 2020) mengatakan bahwa :

Stres kerja ialah rasa tertekan yang dihadapi pegawai untuk menjalankan pekerjaan. Terus kerja ini tergambar dari emosi yang tidak stabil, tidak tenangnya perasaan, sulit tidur, suka menyendiri, tidak dapat rileks, merokok berlebihan, gugup, tegang, cemas, gangguan pencernaan, ataupun tekanan darah yang meningkat.

Menurut (Rijasawitri & Suana, 2020) mengatakan bahwa :

Surat kerja adalah sebuah perasaan atau gejala yang muncul dalam diri seseorang yang dapat berdampak kepada sebuah perusahaan atau organisasi yang akan mempengaruhi kepada kepuasan pegawai dan berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai.

Reward

Menurut (Pramesti et al., 2019) mengatakan bahwa :

Reward merupakan sebuah teknik dalam memberikan motivasi seorang individu Dalam menjalankan kebaikan dan memberi peningkatan terhadap prestasi. *Reward* merupakan hadiah, ganjaran, penghargaan imbalan atau hadiah yang memiliki tujuan supaya seorang individu lebih giat kembali usaha dalam meningkatkan atau memperbaiki kinerja yang telah diraih.

Menurut (Pradnyani et al., 2020) mengatakan bahwa :

Reward merupakan balas jasa atau penghargaan yang diberi terhadap seseorang pegawai dari perusahaan atas kinerja atau prestasi yang diperlihatkan oleh pegawai tersebut sejalan dengan harapan perusahaan.

Loyalitas Karyawan

Menurut (Citra & Fahmi, 2019) mengatakan bahwa :

Loyalitas pegawai termasuk sikap positif pegawai kepada perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang besar dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya namun juga bagi kepentingan organisasi.

Menurut (Purnamasari & Sintaasih, 2019) mengatakan bahwa :

Loyalitas merupakan sifat yang dapat seorang pegawai yang akan timbul ketika bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi pada kehidupan setiap hari baik disadari ataupun tidak mayoritas merupakan bagian dari kehidupan manusia

III. METODE

Jenis Penelitian

Jenis riset yang dipakai oleh penulis dalam menjalankan riset perihal lingkungan kerja, *reward* dan stress kerja, kepada loyalitas karyawan yakni memakai teknik Deskriptif kuantitatif. Riset kuantitatif menghimpun data numerik yang dapat diukur, diurutkan, dan dikelompokkan melalui analisa statistika. Hal ini akan membantu menelusuri hubungan atau ataupun dalam menyusun generalisasi. Jenis riset ini bermanfaat dalam menelusuri seberapa sering, banyak ataupun sejauh mana.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber riset yang didapat langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara. Secara khusus data primer dihimpun agar dapat memberikan Jawaban pertanyaan riset. Dalam mendapatkan riset ini menjalankan penyebaran kuesioner yang diedarkan lalu diisi oleh narasumber.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah sumber data riset yang didapatkan peneliti secara tidak langsung lewat media perantara didapat dari pihak lainnya. Data sekunder dipakai pada riset ini berbentuk bahan dari buku ataupun bahan referensi lain supaya menjadi penyempurna skripsi ini.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan (Sugiyono 2018 : 80) menjelaskan :

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terbagi dari obyek atau subjek yang berkualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan penulis agar dipelajari dan kemudian dibuat simpulan.

Populasi yang dipakai pada riset ini ialah sejumlah 200 karyawan PT. Gabri Indo Italy.

2. Sampel

Berdasarkan (Sugiyono 2018 : 81) mengatakan bahwa :

Sampel ialah bagian dari jumlah karakteristik yang ada pada populasi tersebut.

Sampel yang dipakai pada riset ini ialah sebanyak 200 pegawai PT. Gabri Indo Italy.

Teknik Analisis Data

1. Uji Data

1.1 Uji Validitas

Berdasarkan (Ghozali 2016: 52) mengatakan bahwa :

Uji validitas adalah sebuah alat ukur yang membuktikan tingkat ketepatan atau keakuratan sebuah instrumen. Uji validitas dipakai dalam menelusuri sah atau tidaknya suatu pertanyaan dalam menjelaskan suatu variabel.

1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) mengatakan bahwa :

Pengujian reliabilitas termasuk keterkaitan dengan permasalahan kepercayaan kepada instrumen. Pengujian reliabilitas berfungsi untuk menentukan apakah suatu alat yang perihal ini angket dapat dipakai lebih dari satu kali oleh narasumber yang sama akan menghasilkandata yang tetap.

2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan (Pandoyo, 2018 dalam Kusnawan et al., 2021) mengatakan bahwa :

Pengujian asumsi klasik dipakai pada riset ini dalam memastikan bahwa data yang digunakan tidak termasuk normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Jika semua syarat tersebut terpenuhi, berarti data tersebut cukup layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

2.1 Uji Normalitas

Berdasarkan (Imam Ghozali, 2021) mengatakan bahwa :

Pengujian normalitas merupakan uji yang dilakukan dalam melakukan pengujian Apakah diketahui bahwa uji F dan t memberikan asumsi bahwa nilai residual pada distribusi normal. Jika dugaan ini dilanggar sehingga pengujian statistika tidak sah dalam jumlah sampel yang sedikit. Teknik yang dipergunakan pada saat ini dalam melakukan pemeriksaan normalitas distribusi data ialah dengan memakai pengujian statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Teknis ialah dengan menetapkan sebelumnya hipotesis uji coba yakni:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Pada riset ini, penulis memakai exact test Monte Carlo untuk menjalankan uji coba Kolmogorov-Smirnov dengan taraf confidence level pada model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.

2.2 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan (Ghozali 2016: 103) mengatakan bahwa :

Pengujian Multikolonieritas, pengujian untuk membuktikan apakah dalam model regresi terdapat ataupun tidaknya hubungan diantara variabel independen (bebas). Dalam menemukan terdapat atau tidaknya multikolonieritas pada model regresi, dapat dengan menganalisa Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi.

2.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan (Gunawan et al., 2021) mengatakan bahwa :

Pengujian heterodeskastisitas bertujuan dalam melakukan pengujian pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan lain . Dalam penelitian ini, teknis dalam menelusuri terdapat ataupun tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ialah dengan memakai pengujian Glejser. Suatu penelitian menyatakan bahwa heteroskedastisitas tidak ada bila nilai sig > 0,05.

3. Analisis Data Model Statistik

3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan (Ghozali 2016: 8) mengatakan bahwa :

Analisa ini digunakan dalam memberikan prediksi nilai dari variabel terikat jika nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan dalam menelusuri arah hubungan diantara variabel bebas dengan variabel terikat apakah setiap variabel memiliki hubungan yang negatif atau positif.

3.2 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan (Ghozali 2016: 8) mengatakan bahwa :

Korelasi berganda dipakai bagi dua variabel bebas dan satu terikat. Jika nilai R semakin dekat nilai 1 sehingga hubungan semakin kuat namun bila nilai R dekat 0 sehingga hubungan semakin lemah.

3.3 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali 2016: 95) mengatakan bahwa :

Hal ini adalah ukuran dalam menelusuri ketepatan atau kesesuaian diantara nilai dugaan ataupun garis regresi dengandata sampel.

4. Uji Hipotesis

4.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Berdasarkan (Ghozali 2016: 97) menjelaskan bahwa :

Uji parsial atau Uji T dilaksanakan yang bermaksud dalam menelusuri pengaruh dengan terpisah diantara variabel independen kepada variabel dependen. Penarikan keputusan uji coba:

1. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga H_0 diterima
2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak

4.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan (Ghozali 2016: 96) menjelaskan bahwa :

Uji simultan ataupun Uji F dilaksanakan dalam melakukan pengujian apakah variabel independen mempengaruhi secara bersamaan kepada variabel terikat. Dasar penarikan keputusan uji coba ialah

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 diterima
2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak

IV. HASIL

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846		.844	2.184

a. Predictors: (Constant), Reward, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari tabel Model Summary diatas dapat dilihat bahwa :

1. Dari tabel diatas menunjukkan model 1 kolom R yang memiliki angka koefisien korelasi sejumlah 0.920. Maka lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* berpengaruh sangat kuat.
2. Kolom R Square variabel lingkungan kerja dan *reward* menunjukkan angka 0.846 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi ($0.920 \times 0.920 = 0.846$) R Square disebut juga dengan koefisien determinasi. Perihal ini bermakna besar pengaruh lingkungan kerja, *reward* dan stres kerja, kepada kepuasan pelanggan ialah sejumlah 84,6% sementara ($100\% - 84,6\% = 15,4\%$) sisanya

terpengaruhi faktor yang lainnya. R Square dengan kisaran di angka 0 hingga 1, semakin tinggi angka R Square memperlihatkan semakin besar pengaruh diantara variabel dan begitu sebaliknya.

3. Kolom Standard Error of the Estimate ialah sejumlah 2.184
4. Kolom Adjusted R Square adalah sebesar 0.846

2. Tabel Uji Hipotesis

2.1 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.588	1.261		2.052	.042		
	Lingkungan Kerja	.302	.056	.299	5.415	.000	.257	3.885
	Stres Kerja	.346	.054	.371	6.455	.000	.238	4.210
	Reward	.295	.060	.304	4.906	.000	.205	4.874

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari data tersebut dapat ditinjau bahwa :

1. Dalam kolom t dipakai uji t dalam menjalankan uji kebenaran dari asumsi yang diajukan, dengan teknis memperbandingkan diantara ttabel dan thitung. Parameter uji cobanya ialah: Bila thitung > ttabel sehingga Ha diterima Ho ditolak. Bila thitung < ttabel sehingga Ha ditolak Ho diterima.

Dalam kolom t ditinjau bahwa thitung bagi Lingkungan Kerja (X1) ialah sejumlah 5.415. Dengan memakai tabel distribusi normal t yang bertingkat keyakinan uji (1- α) yakni 95% serta taraf kesalahan (α) $n - 2 = 200 - 2 = 198$, sehingga didapat nilai distribusi tabel t ialah 1.653. Maka dari itu, thitung lingkungan kerja melebihi dari ttabel ataupun $5.415 > 1.653$, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak.

Bagi thitung Stres Kerja (X2) ialah 6.455. Dengan memakai tabel distribusi normal t bertingkat keyakinan uji (1- α) yakni 95% serta taraf kesalahan (α) $n - 2 = 200 - 2 = 198$, sehingga didapat nilai distribusi tabel t ialah 1.653. Maka dari itu, thitung stress kerja melebihi dari ttabel ataupun $6.455 > 1.653$, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak.

Bagi thitung *Reward* (X3) ialah 4.906. Dengan memakai tabel distribusi normal t dengan taraf keyakinan uji (1- α) sejumlah 95% serta taraf kesalahan (α) $n - 2 = 200 - 2 = 198$, sehingga didapat nilai distribusi tabel t ialah 1.653. Maka dari itu, thitung *reward* melebihi dari ttabel ataupun $4.906 > 1.653$, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak.

2. Bagi regresi linear berganda, angka korelasi lingkungan kerja (X1) sejumlah 0.209, nilai stres kerja (X2) sejumlah 0.371 serta nilai korelasi *reward* (X3) sejumlah 0,304 ialah hasil yang diperoleh dalam kolom Standardized Coefficients (Beta).

3. Dalam kolom Sig. Dipakai bagi uji coba probabilitas. Parameter ujicobanya ialah: Bila probabilitas < 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Bila probabilitas > 0,05, sehingga Ha ditolak dan Ho diterima.

Dalam kolom Sig. Ditinjau bahwa nilai probabilitas bagi lingkungan kerja sejumlah 0,000, stres kerja sejumlah 0,000 serta *reward* sejumlah 0,000 yang maknanya probabilitas kurang dair 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak.

2.2 Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5136.887	3	1712.296	359.069	.000 ^b
	Residual	934.668	196	4.769		
	Total	6071.555	199			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Dapat di lihat di tabel Anova di ketahui Fhitung sebesar 359.069 dengan taraf signifikan 0,000 dan Ftabel ditentukan dengan menggunakan tabel distribusi normal F dan menggunakan taraf keyakinan uji $(1-\alpha)$ yakni 95% dengan taraf kesalahan (α) yakni 5% dan tingkat kebebasan ataupun degree of freedom (df) $N-2 = 200 - 2 = 198$, sehingga didapat nilai distribusi normal tabel F ialah 3,04. Apabila hasil dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $359.069 > 3,04$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* secara bersamaan ataupun simultan berpengaruh kepada loyalitas pegawai.

V. KESIMPULAN

- a. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki hubungan yang positif dan kuat serta hubungan yang signifikan kepada variabel Loyalitas Pegawai (Y).
 Hal ini dibuktikan menurut hasil jawaban angket yang berjumlah sampel sejumlah 200 narasumber yang disebar dimana nilai koefisien korelasi 0,857 yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, nilai thitung lingkungan kerja lebih besar dari ttabel atau $5.415 > 1,653$, serta nilai signifikannya sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Sehingga kesimpulannya bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang memiliki arti variabel Lingkungan Kerja (X1) mempengaruhi kepada Loyalitas Karyawan (Y).
- b. Temuan analisa memperlihatkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) memiliki hubungan yang positif dan kuat serta hubungan yang signifikan kepada variabel Loyalitas Karyawan (Y).
 Perihal ini diperlihatkan menurut hasil jawaban angket yang berjumlah sampel sejumlah 200 narasumber yang disebar dimana nilai koefisien korelasi 0,875 yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, nilai thitung stres kerja lebih besar dari ttabel atau $6.455 > 1,653$, serta nilai signifikan sejumlah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Sehingga kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti variabel Stres Kerja (X2) mempengaruhi kepada Loyalitas Karyawan (Y).
- c. Hasil analisis memperlihatkan bahwa variabel *Reward* (X3) berkaitan yang kuat dan positif serta hubungan yang signifikan kepada variabel Loyalitas Karyawan (Y).
 Hal ini dibuktikan menurut temuan jawaban angket yang berjumlah sampel sejumlah 200 narasumber yang disebar dimana nilai koefisien korelasi 0,837 yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, nilai thitung harga melebihi dari ttabel atau $4.906 > 1,653$, serta nilai signifikannya sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Sehingga kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti variabel *Reward* (X3) mempengaruhi kepada Loyalitas Karyawan (Y).

- d. Temuan analisis memperlihatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Reward* (X3) berkaitan yang kuat dan memiliki hubungan yang positif kepada Loyalitas Karyawan (Y).

Hal tersebut dibuktikan menurut temuan jawaban angket yang berjumlah sampel sejumlah 200 narasumber yang disebar yang mana Model 1 2. Kolom R Square variabel lingkungan kerja dan *reward* menunjukkan angka 0,846 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi ($0,920 \times 0,920 = 0,846$) R Square dinamakan dengan koefisien determinasi. Perihal ini bermakna besarnya pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan *reward* kepada kepuasan pelanggan adalah sejumlah 84,6% sedangkan ($100\% - 84,6\% = 15,4\%$) sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. R Square dengan kisaran di angka 0 hingga 1, semakin tinggi angka R Square memperlihatkan semakin besar pengaruh antara variabel dan begitu sebaliknya.

Sedangkan dengan uji F, diperoleh Fhitung untuk model 1 adalah $359,069 > 3,04$ dan nilai signifikan sejumlah $0,000 < 0,05$, Fhitung > Ftabel. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi kesimpulannya bahwa secara bersamaan (simultan) variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Reward* (X3) mempengaruhi signifikan kepada variabel Loyalitas Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2021). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Mm Ugm Yogyakarta. *Journal of Tourism and Economic*, 3(2), 126–134. <https://doi.org/10.36594/jtec.v3i2.97>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Miltivariete dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 99. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Imam Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (X). Undip.
- Kusnawan, A., Umar, M. P., Paramita, R. W. D., Taufiq, M., Sudaryo, Y., Purnamasari, D., & Kartikawati, G. (2021). the Effect of Leverage, Sales Growth and Profitability on Tax Avoidance. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(3), 15–32. <http://128.199.213.233/index.php/asset/article/view/679>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pradnyani, Rahmawati, & Dkk. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 01(1), 10–27.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>