

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA KEDAI TUUK TEA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

MELINDA
17 0403 0055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2022**

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA KEDAI TUUK TEA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



MELINDA
17 0403 0055

Pembimbing:
Arsyad L, S.Si., M.Si
Nip. 1988072020190310007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Melinda
NIM : 17 04030055
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 21 Januari 2022

Yang membuat pernyataan,



Melinda




NIM: 17 0403 0055

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Kedai Tuuk Tea di Kota Palopo, yang di tulis oleh Melinda, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0403 0055, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, Tanggal 11 Mei 2022 Miladiyah bertepatan dengan 14 Syawal 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 10 Januari 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Fasiha, S.EI., M.EI | Penguji I | () |
| 4. Nurfadillah, S.E., M.Ak | Penguji II | () |
| 5. Arsyad L, S.Si., M.Si | Pembimbing | () |

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Takdir, S.H., M.H.
NIP. 19790724 200312 1 002

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Muzayyid Jabani, ST., M.M.
NIP. 19750104 200501 2 003

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ

أَجْمَعِينَ . (اما بعد)

Puji syukur kehadiran Allah swt. yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada orang tua, Bapak Kaimuddin, Ibunda Dahlia dan Nenek Naderah yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, serta mendo'akan dengan penuh kasih sayang yang senantiasa memberikan semangat juang untuk putrinya, mudah-mudahan segala amal budinya diterima Allah swt. dan mudah-mudahan penulis dapat membalas budi mereka Amin dan tak terhingga serta penghargaan yang seikhlas-ikhlasnya, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Dr.H. Muammar Arafat, S.H.,M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M.selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Muhaemin, M.A. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.EI.,M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Tadjuddin,S.E.,M.Ak.,CA. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Takdir, S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Muzayyanah Jabani, ST.,M.M. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Islam IAIN Palopo, beserta sekpro yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian studi.
4. Dosen PA Arsyad L, S.Si.,M.Si. selaku Pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan, arahan serta motivasi kepada penulis.
5. Dr. Fasiha, SE.I., M.EI dan Nurfadillah, SE., M.Ak selaku Dosen Penguji I dan Dosen Penguji II yang telah banyak memberikan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Prodi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo, yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas, semoga Allah swt. membalasnya dengan kebaikan yang banyak.
7. Kepala dan karyawan Perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan pelayanannya dengan baik selama peneliti menjalanistudi.
8. Para informan yang telah membantu dalam proses memperoleh data penelitian dan penyusunan skripsi ini.
9. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo angkatan 2017 terkhusus kelas MBS B yang selama ini membantu, memberi support dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

10. And the last but not least I will thanks to me, Melinda.

Semoga setiap bantuan doa, dukungan, motivasi, dorongan, kerjasama dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak disisi Allah swt.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi setiap yang memerlukan dan semoga Allah swt.menuntun kearah yang benar. Aamiin.

Palopo 21 Januari 2022



Melinda

NIM: 17 0403 0055

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṡa'	Ṡ	es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍaḍ	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ḍa	Ḍ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika iaterletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda(').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atasvocaltunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أى	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
أو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ :*kaifa*

هَؤُلَ :*haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ ... اِ ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : māta
 رَمَى : rāmā
 قِيلَ : qīla
 يَمُوتُ : yamūtu

3. Tāmarbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*
 الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

4. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجِينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعَمُّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (*ـِ*), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (*ال*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>Al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>Al-zalzalāh</i> (<i>az-zalzalāh</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>Al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>Al-bilādu</i>

6. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

7. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

8. *Lafz al-Jalālah*

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ دِينَ اللَّهِ

Dīnullāhbillāh

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

9. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

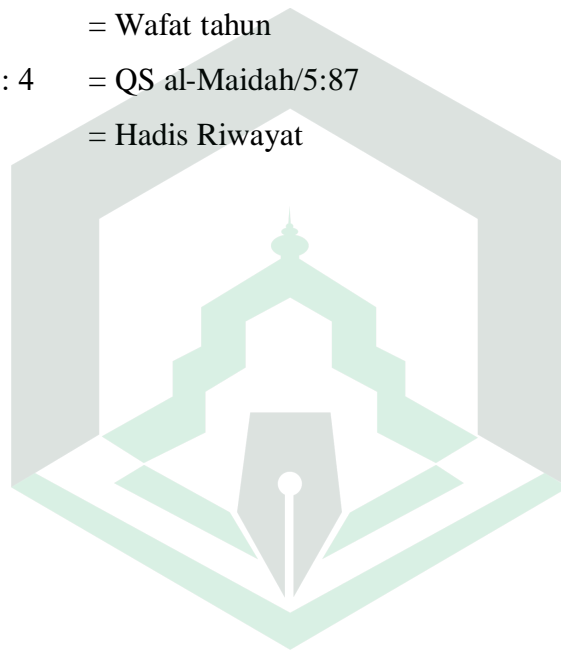
Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= subhanahu wata'ala
saw.	= sallallahu 'alaihi wasallam
as	= 'alaihi al-salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Maidah/5:87
HR	= Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xvi
DAFTAR HADIST	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	6
B. Landasan Teori.....	10
C. Kerangka Pikir	31
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Instrumen Penelitian.....	36
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	37
H. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44

B. Hasil Analisis Data.....	47
C. Pembahasan	60
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat QSAt-Taubah/9: 105	11
---------------------------------------	----



DAFTAR HADIS

Hadis tentang pemberian gaji.....	12
-----------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Gaji (X_1).....	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y).....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Variabel gaji (X_1).....	55
Tabel 4.13 Uji Linearitas.....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	56
Tabel 4.15 Uji Linearitas.....	56
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	57
Tabel 4.17 Uji T (Parsial).....	58
Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan)	59
Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kedai Tuuk Tea	45
Gambar 4.2 <i>Grafik Scatterplot</i>	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian

Lampiran 2 Tabulasi data jawaban responden

Lampiran 3 Hasil olah data Validitas dan Reliabilitas Gaji (X_1)

Lampiran 4 Hasil olah data Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2)

Lampiran 5 Hasil olah data Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas Karyawan (Y)

Lampiran 6 Hasil olah data R Tabel

Lampiran 7 Hasil olah data T Tabel

Lampiran 8 Hasil olah data F Tabel

Lampiran 9 Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 10 Surat Persetujuan Penelitian



ABSTRAK

Melinda, 2022. *“Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea”*. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Arsyad.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea. Rumusan masalah dalam penelitian ini: apakah ada pengaruh gaji terhadap loyalitas karyawan; apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan; apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan tuuk tea. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 20 karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner. Selanjutnya, data di analisis menggunakan SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Gaji (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Gaji dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 56,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaji, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini perkembangan dalam industri minuman sedang meningkat. Keadaan ini menuntut para pelaku bisnis dalam meningkatkan pencapaian tujuan industrinya, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek yaitu meningkatkan keuntungan dengan maksimal, sebaliknya tujuan jangka panjang ialah keinginan industri untuk terus tumbuh serta bisa bertahan lama. Industri dituntut sanggup mempertahankan para karyawan agar terus mengabdikan serta setia pada perusahaannya dengan cara memberdayakan serta meningkatkan keahlian sumber daya manusia secara optimal.¹

Sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi suatu industri atau perusahaan karena digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.² Suatu industri atau perusahaan akan sangat sulit untuk tumbuh dan berkembang bila tidak mempunyai karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi. Suatu industri wajib berupaya menumbuhkan kembangkan loyalitas karyawannya agar industri dapat senantiasa bertahan di dikala susah sekalipun. Sikap loyalitas

¹ Andi Amri. "Dampak covid-19 terhadap UMKM di Indonesia." *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran* 2.1 (2020): 123-131

² Arief Subyantoro, and F. X. Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. (Jogjakarta: Penerbit Andi, 2020). 45

ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Loyalitas karyawan menurut Hasibuan merupakan kesetiaan yang dicerminkan melalui kesediaan karyawan dalam melindungi dan membela organisasi, baik di dalam ataupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja serta kepeduliannya terhadap industri atau perusahaan. Tingginya perilaku loyalitas karyawan dibutuhkan agar karyawan tersebut bisa bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri namun pula untuk kepentingan industri atau perusahaan.³

Salah satu sarana yang digunakan untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah gaji. Rukmi mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah pemberian gaji, lingkungan kerja, komunikasi yang efektif, motivasi kerja, pengembangan karir dan keselamatan kerja. Menurut Rivai, gaji merupakan balas jasa berupa uang yang di terima oleh karyawan selaku konsekuensi perannya sebagai karyawan yang memberikan seluruh kemampuannya untuk menggapai tujuan industri.⁴

Pemberian gaji adalah salah satu aspek penentu produktivitas kerja serta loyalitas karyawan terhadap industri tersebut. Tiap karyawan pastinya ingin memperoleh sesuatu balas jasa ataupun gaji yang cocok dengan jasa

³ Ziah Israyati, "Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah," *Skripsi UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, (2019). <https://repository.ar-raniry.ac.id/>.

⁴ Pahlevi, "Pengertian Gaji Menurut Para Ahli, Tujuan dan Fungsi Gaji", (2019). <https://www.pahlevi.net/pengertian-gaji/>.

yang diberikan karyawan terhadap industri. Bila karyawan tidak merasa puas dengan kelayakan kompensasi atau gaji yang diberikan oleh industri, maka karyawan tersebut cenderung akan beralih ke perusahaan lain yang memberikan tawaran lebih baik dari industri tersebut. Hal ini dapat merugikan industri, sebab harus melaksanakan perekrutan lagi, serta penyesuaian untuk karyawan baru. Tidak hanya pemberian gaji, terdapat pula permasalahan lingkungan kerja karyawan.

Menurut Alex S. Nitisemito, lingkungan kerja merupakan seluruh sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.⁵ Secara garis besar, tipe lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.⁶

Dalam usaha meningkatkan loyalitas kerja karyawan, perusahaan harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain: pemberian gaji dan lingkungan kerja. Dalam

⁵ Novita Sari dan Karnadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja," *Adminika*, Vol.5, No.1 (2019). <http://journal.poltekanika.ac.id/index.php/adm/article/view/67/57>.

⁶ Indra Suyoto Kurniawan, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan," *Ekonomi dan Manajemen* Vol.16, No.1 (2019). <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php>

perusahaan lingkungan kerja yang baik dan kompensasi diberikan kepada karyawan secara layak dan adil.

Tuuk Tea merupakan usaha yang bergerak dibidang industri minuman di Kota Palopo. Agar produk yang dihasilkan dapat dengan mudah di jangkau oleh para konsumennya maka Tuuk Tea membuka dua cabang di Kota Palopo. Cabang pertama terletak di Jl. Andi Djemma dan cabang kedua di Jl. Andi Kambo Kota Palopo. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan industri minuman lainnya maka tuuk tea berusaha memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada konsumennya dan menghargai karyawan yang memiliki semangat kerja serta berkontribusi terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk menghasilkan loyalitas besar pada industri.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, ada beberapa masalah terkait dengan loyalitas karyawan yang di alami oleh kedai tuuk tea yaitu kurangnya minat menggantikan karyawan yang berhalangan hadir dan ruangan atau kedai yang sempit. Dari uraian di atas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada Pengaruh Gaji Terhadap Loyalitas Karyawan?

2. Apakah ada Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas Karyawan?
3. Apakah ada Pengaruh secara bersama-sama antara Gaji dan Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh Gaji Terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Untuk Mengetahui Apakah ada Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Untuk Mengetahui Apakah ada Pengaruh secara bersama-sama antara Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk dapat melakukan penelitian yang serupa dengan menambahkan faktor-faktor lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pemberian gaji dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan loyalitas karyawan tuuk tea di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penulis mengambil penelitian terdahulu yang relevan agar menjadi rujukan dan bahan perbandingan pada saat penulis melakukan penelitian terkait masalah pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

1. Inayah Wulandari (2019)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. AJB Bumiputera. Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk membuktikan dan menguji hipotesis dan dengan menggunakan alat analisis. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang berjumlah 81 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. AJB Bumiputera. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan pada perusahaan PT. AJB Bumiputera. dan terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.⁷

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. Menggunakan variabel X_2 yaitu lingkungan kerja.

⁷ Inayah Wulandari, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ajb Bumiputera," Skripsi *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, (2019). <http://repository.umsu.ac.id>

b. Penelitian menggunakan metode kuantitatif

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. Pada penelitian terdahulu menggunakan kompensasi sebagai variabel X_1 .
Sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan Gaji sebagai variabel X_1 .

2. Joiwi (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan status karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Citra Buana Batam Industri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan menggunakan alat bantu SPSS Versi 26. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner kepada karyawan bulanan PT. Citra Buana Batam Industri sebanyak 114 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji dan status karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.⁸

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. Menggunakan gaji sebagai variabel X_1 .

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. Pada penelitian Joiwi menggunakan status karyawan sebagai variabel X_2 .
Sedangkan pada penelitian melinda menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel X_2 .

3. Lili Nur Aeni (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan

⁸ Joiwi, "Pengaruh Gaji dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Citra Buana Batam Industri," *Skripsi Universitas Putra Batam*, (2021). <http://repository.upbatam.ac.id>

insentif terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada kampung marketer purbalingga). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kampung marketer purbalingga. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan yang telah dihitung melalui rumus *slovin*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan variabel insentif (X_2) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan uji f diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.⁹

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja (X_1) dan insentif (X_2). Sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan gaji sebagai variabel X_1 dan lingkungan kerja sebagai variabel X_2 .

4. Syafiq Faruk Mahri (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada noor ayla restaurant. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan sampel dalam penelitian diperoleh dengan metode sampel jenuh, yaitu yang diperoleh dari 30 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan

⁹ Lili Nur Aeni, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)," *Skripsi IAIN Purwokerto*, (2021). <http://repository.iainpurwokerto.ac.id>

metode kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.¹⁰

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.
- b. sampel dalam penelitian diperoleh dengan metode sampel jenuh.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel X yaitu kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja. Sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan dua variabel X yaitu gaji dan lingkungan kerja.

5. Kharisma Nawang Sigit dan Kustiyono (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di cv. anjasa baja ringan semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang disebar ke karyawan. Hasil penelitian menunjukkan gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹¹

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. Menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel Y.

¹⁰ Syafiq Faruk Mahri, "Pengaruh Kompensasi, komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.10, No.3 (2021).

¹¹ Kharisma Nawang Sigit dan Kustiyono, "Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol.2, No.1 (2020).<http://jema.unw.ac.id/index.php/jema/article/view/13/10>.

- b. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. Perbedaan pada variabel x

6. Siti Maisaroh (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Amida Collection. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta menggunakan data sekunder. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Amida Collection yaitu sebanyak 50 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.¹²

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. Menggunakan metode penelitian kuantitatif

perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah

- a. penelitian terdahulu menggunakan kompensasi sebagai variabel X_1 , sedangkan penelitian sekarang menggunakan gaji sebagai variabel X_1 .

B. Landasan Teori

1. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji merupakan imbalan kerja dari suatu industri atau perusahaan kepada karyawan tiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Menurut Ruky, gaji dapat didefinisikan sebagai hasil atas kerja keras dan

¹² Siti Maisaroh, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV Amida Collection," *Skripsi IAIN Kudus*, 2020. repository.iainkudus.ac.id/3579.

pengabdian sumber daya manusia yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu.¹³ Menurut Sadili Samsudin, gaji merupakan suatu yang terpaut dengan uang yang diberikan kepada karyawan ataupun pegawai. Sedangkan Menurut Rivai, gaji merupakan balas jasa berupa uang yang di terima oleh karyawan selaku konsekuensi perannya sebagai karyawan yang memberikan seluruh kemampuannya untuk menggapai tujuan industri.¹⁴

Prinsip kompensasi merupakan konsekuensi dari implementasi prinsip kerja. Setiap kerja berhak mendapatkan kompensasi atau imbalan. Islam mengajarkan bahwa setiap pengelolaan atau pemanfaatan sumber daya berhak mendapatkan imbalan. Untuk mendapatkan upah yang sesuai maka karyawan harus bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya serta bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.¹⁵

Ajaran islam sebenarnya bertujuan untuk mengingatkan umat manusia agar membelanjakan harta mereka sesuai kemampuan mereka. Pengeluaran tidak seharusnya melebihi pendapatan yang dapat mengakibatkan ketekoran, dan tidak seharusnya menekankan pengeluaran terlalu rendah sehingga mengarah pada kebakilan. Manusia seharusnya bersifat moderat dalam pengeluaran sehingga tidak mengurangi sirkulasi kekayaan (menimbun harta dan juga tidak melemahkan kekuatan ekonomi masyarakat).¹⁶

¹³ Muhamamad Busro. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Prenada Media, 2018). 49

¹⁴ Pahlevi, "Pengertian Gaji Menurut Para Ahli, Tujuan dan Fungsi Gaji", (2019). <https://www.pahlevi.net/pengertian-gaji/>.

¹⁵ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, edisi 1, cetakan ke-3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). 66

¹⁶ Muh. Ruslan Abdullah, S.EI.,M.EI dan Fasiha, S.EI.,M.EI, *Pengantar Islamic Economics Mengenal Konsep dan Praktek Ekonomi Islam*, Cetakan Kedua, (Makassar: Lumbung Informasi Pendidikan (LIPa), 2018). 73

(Q.S at-Taubah ayat 105)

الَّذِينَ عَمِلُوا صَالِحًا وَمُنَّوْنَ رَسُولَهُ ۚ عَمَلُهُمْ لُطُوفًا بِمَا عَمِلُوا وَأَوْقَلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ مِمَّا فِي بَيْتِكُمْ مَدَّةً وَالشَّهَادَاتِ

Artinya:

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dalam sebuah perusahaan hendaknya memberikan gaji karyawan tepat waktu. Islam menganjurkan kepada pemilik usaha untuk membayarkan upah pekerja sebelum kering keringatnya, sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, yakni:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya:

“Berikanlah upah kepada seorang pekerja sebelum kering keringatnya”
(H.R Ibnu Majah).¹⁷

b. Struktur Gaji

Struktur gaji ialah kerangka untuk menetapkan dan menjelaskan tingkatan pendapatan serta perbedaannya dalam bentuk tingkatan golongan, kelompok, skala, ataupun pendapatan tetap perjabatan. Riani menjelaskan struktur gaji yang dimaksud yaitu Struktur Berbasis Manusia (*Person-Based Structures*). Sistem pembayaran yang bersumber pada keahlian sudah menjadi dasar dalam industri manufaktur, di mana pekerjaan kerap

¹⁷Andi Mardiana dan Kadir Dina, “Sistem Pengupahan dalam Islam,” *Gorontalo Development Review*, Vol.2, No.1 (2019). 13

mengaitkan regu, campuran sebagian keahlian, serta fleksibilitas. Keuntungan mempraktikkan sistem pembayaran yang bersumber pada keahlian adalah terdapatnya kesesuaian antara aliran pekerjaan sehingga menjauhi kemandulan kinerja.

Struktur yang bersumber pada keahlian berhubungan dengan pembayaran pada kedalaman kemampuan, keahlian serta pengetahuan seseorang dalam ikatan yang relevan dengan pekerjaannya. Pembayaran individu pada struktur yang bersumber pada keahlian meliputi seluruh kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun hanya sebagian keahlian saja. Jenis rancangan berbasis keahlian dibagi jadi 2 jenis yaitu Contoh pembayaran gaji bersumber pada kedalaman merupakan struktur gaji guru yang bersumber dari pengetahuan dalam bidang yang diajarkannya serta relevan dengan pekerjaannya. Contoh pembayaran pendapatan bersumber pada keluasan merupakan orang dengan pengetahuan di bidang pembedahan marketing, manufaktur, keuangan, serta sumber daya manusia. Pegawai industri mendapatkan gaji lebih besar di jakarta sebab pegawai yang terpilih berkerja di jakarta merupakan pegawai yang mempunyai skill tambahan tidak hanya skill pekerjaannya saja.¹⁸

c. Faktor-faktor Yang Menentukan Besar Kecilnya Gaji

Pasal 2 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 telah mengatur faktor-faktor yang menentukan besar kecilnya gaji karyawan yaitu:

¹⁸ Ec Sentot Imam Wahjono, and M. Si Dkk, *Pengantar Bisnis: Edisi 2*, Vol. 2. (Jakarta: Prenada Media, 2020). 89

1) Golongan Jabatan

Jabatan-jabatan yang tugas dan tanggungjawabnya relatif sama bisa digabung jadi satu kelompok kalangan jabatan. Kalangan jabatan seseorang karyawan menentukan besar-kecilnya pendapatan serta sarana yang dia terima dari industri.

2) Jabatan

Jabatan yang berbeda memiliki resiko tugas, tanggung jawab, dan tingkatan kesulitan yang berbeda. Sehingga jabatan juga memastikan besar-kecilnya pendapatan yang didapatkan karyawan.

3) Masa Kerja

Masa kerja berhubungan erat dengan pengalaman. Semakin berpengalaman seorang karyawan semakin besar pula nilai seseorang calon karyawan di mata suatu industri. Tidak heran masa kerja ikut berkontribusi pada besar-kecil pendapatan yang ditawarkan industri untuknya.

4) Pendidikan

Sebuah industri memiliki prasyarat minimum pendidikan untuk memegang suatu jabatan tertentu. Pendidikan menjadi salah satu yang diperhitungkan dalam angka pendapatan seseorang karyawan, paling utama pada awal karyawan masuk.

5) Kompetensi

Kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keahlian, serta perilaku kerja karyawan cocok dengan standar yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan. Bila kompetensi karyawan cocok dengan jabatan yang diembannya, industri juga akan diuntungkan. Oleh sebab itu, industri hendak memikirkan aspek kompetensi karyawan untuk memastikan besaran pendapatan yang layak dia peroleh.¹⁹

d. Indikator Gaji

Indikator gaji menurut Siagian adalah sebagai berikut.

1) Keadilan Internal

Kadaan yang dirasakan karyawan saat menerima gaji apakah sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

2) Keadilan Eksternal

Perasaan yang muncul saat karyawan menerima gaji sesuai nilai relatif dari jabatan pekerjaan karyawan tersebut setingkat dengan perusahaan lain.

3) Keadilan Karyawan

Perasaan yang muncul saat karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka seperti senioritas dan tingkat kinerja mereka.

¹⁹ Ike Ratnasari and Ashadi Mahmud."Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan." *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis* 2.2 (2020): 66-79.

4) Pemenuhan Kebutuhan Primer

Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup utama.

5) Pemenuhan Kebutuhan Sekunder

Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup tambahan.²⁰

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Supardi dan Anwar S, lingkungan kerja ialah kondisi sekitar tempat kerja, baik secara fisik ataupun non fisik yang bisa memberikan kesan yang mengasyikkan, mengamankan dan menentramkan yang dapat membuat karyawan betah dalam bekerja. Menurut Alex S. Nitisemito, lingkungan kerja merupakan seluruh sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Bersumber pada penjelasan definisi-definisi di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan nyata dalam kehidupan aktivitas kerja manusia. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan sehingga mereka merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya dan akhirnya bisa bekerja secara maksimal.²¹

²⁰ Opan Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3.2 (2019): 184-190.

²¹ Novita Sari dan Karnadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja," *Adminika*, Vol.5, No.1 (2019). <http://journal.polteknika.ac.id/index.php/adm/article/view/67/57>.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, untuk mengukur indikator lingkungan adalah sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Karyawan senantiasa menginginkan suasana kerja yang mengasyikkan dan aman. Suasana kerja juga meliputi sinar/penerangan, suara yang tidak bising dan tenang. Menurut Soedarmayanti jika penerangan, tingkatan kebisingan (ketenangan) serta temperatur ruangan dari area kerja mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu aspek yang memengaruhi karyawan senantiasa menetap dalam organisasi merupakan terdapatnya ikatan yang harmonis di antara rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya sarana kerja yang lengkap, meski tidak baru. Hal ini ialah salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.²²

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.²³

²² Rizal Nabawi, "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2020): 170-183.

²³ Panji Anoraga dan Ninik Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan* (Jakarta: Rineka, 2019), 129

1) Lingkungan kerja fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: kusi, meja dan lain sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti: temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara, warna, bau tidak sedap dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Menurut Alex Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang samadiperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.²⁴

²⁴ Alex S. Nitisemito, Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3, 183.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

a) Pewarnaan

Warna yang dimaksud disini adalah warna ruang tempat kerja, dimana warna ini selain berpengaruh terhadap kemampuan mata untuk melihat obyek, juga warna disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis bagi para pekerja, karena menurut penyelidikan setiap warna memberi pengaruh secara psikologis berbeda-beda terhadap manusia.

Pemanfaatan warna yang tepat diperusahaan dapat membantu mendorong kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam kerja karyawan. Misalnya warna biru yang dijumpai warna ungu ini akan nampak suram.

b) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungannya, sebab hal ini mempengaruhi kesehatan maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan dan

kejiwaan seseorang. Lingkungan yang bersih juga akan menimbulkan rasa senang sehingga bisa mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Bayangkan jika bekerja pada suatu tempat yang berdebu dan bau tidak enak sedangkan pekerjaan kita memerlukan konsentrasi yang tinggi maka kita akan merasa terganggu dengan keadaan tersebut. Lingkungan kerja ini mencakup baik dari ruang kerja pribadi dan keseluruhan ruang kerja, maupun fasilitas yang mendukung tempat kerja.

c) Penerangan

Penerangan yang ada di ruang kerja mempengaruhi kemampuan manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Kebutuhan akan penerangan yang baik akan semakin diperlukan apabila kita mengerjakan suatu pekerjaan yang memerlukan ketelitian karena penglihatan. Penerangan yang kurang mengakibatkan mata pekerja menjadi cepat lelah, karena mata akan berusaha untuk bisa melihat, dimana lelahnya mata mengakibatkan kelelahan mental lebih jauh lagi keadaan tersebut bisa menimbulkan rusaknya mata.

Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan dari matahari. Karena dalam menyelesaikan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dapat menggunakan sinar matahari. Meskipun demikian haruslah dijaga agar sinar yang masuk tidak menimbulkan silau. Perusahaan harus

mengusahakan penerangan yang mendukung tetapi tidak menyulitkan bagi pekerjaan. Sebab dengan cara ini diharapkan pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, lebih teliti dan kelelahan dapat dikurangi. Dengan demikian hasil produksi yang lebih baik dapat diterima bagi pihak perusahaan.

d) Keamanan

Faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah tingkat keamanan. Perusahaan dapat memberikan jaminan terhadap keamanan karyawan baik secara fisik (dari bahaya kecelakaan dan penyakit) maupun non fisik (jaminan hari tua/ pensiun). Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, rasa aman ini pada dasarnya dimaksudkan keamanan dalam bekerja.

e) Ventilasi

Udara disekitar terasa segar karena adanya pergantian udara sehingga pekerja dapat merasa nyaman dan betah saat melakukan pekerjaan. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Dengan cukupnya oksigen ditempat kerja ditambah dengan pengaruh psikologis dari adanya tanaman ditempat kerja akan memberikan kesegaran dan ini membantu dalam pemulihandari kelelahan.

Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat menggunakan kipas angin atau AC.

Dengan menggunakan kipas angin atau AC dapat menciptakan kesejukan dan mengurangi kepengapan serta dapat mengatur temperatur suhu yang ada didalam ruang tempat kerja karena tubuh manusia selalu berubah menyesuaikan suhu diluar tubuh sehingga dapat mengurangi kelelahan dan rasa panas.

f) Peralatan Kerja

Agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, maka pihak perusahaan harus menyediakan alat-alat kerja yang dibutuhkan dengan lengkap. Hal ini bertujuan untuk memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dibebankan kepada dirinya sehingga kerja mereka lebih meningkat.

g) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.²⁵

2) Lingkungan kerja non fisik

a) Hubungan dengan atasan (supervisi)

Hubungan yang terjalin antara atasan atau supervisi di dalam suatu perusahaan dapat mendorong terjadinya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Hubungan yang terjalin baik tersebut berarti mengindikasikan adanya saling pengertian dan hormat menghormati

²⁵ Sendarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, 21-23.

antara kedua pihak. Dengan demikian karyawan akan merasa puas karena diperhatikan oleh perusahaan sehingga mereka bekerja dengan lebih giat.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Kerjasama dengan sesama rekan kerja juga dapat membantu kelancaran berkomunikasi saat akan maupun sesudah melakukan pekerjaan dengan baik atau bahkan dapat lebih baik. Hubungan dengan rekan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja para karyawan. Jika hubungan dengan rekan kerja baik maka karyawan akan merasa puas karena mereka bekerja dalam lingkungan yang tenang. Pekerjaan akan menjadi lebih ringan dan mudah untuk diselesaikan jika adanya suasana saling mendukung. Sebaliknya, apabila hubungan dengan rekan kerja buruk, maka akan menyebabkan karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

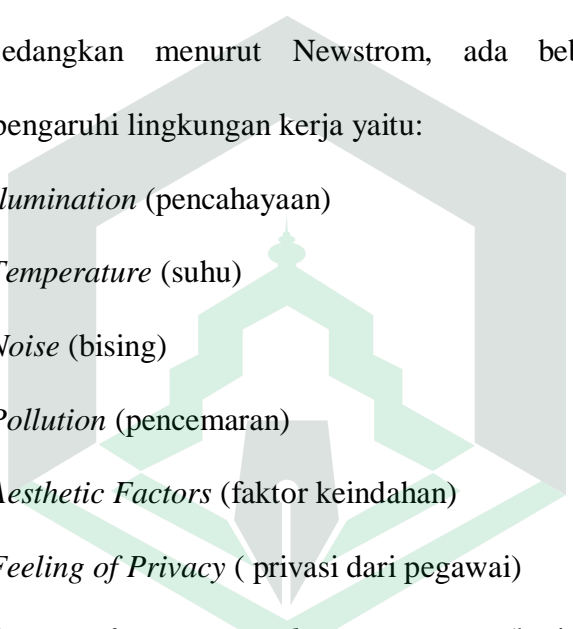
c) Kecocokan seorang pekerja dengan pekerjaannya

Pekerjaan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal apabila pimpinan perusahaan dapat menempatkan pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan keterampilan. Hal ini dapat diartikan dengan menempatkan seseorang pada keahlian yang tepat, di dalam tempat kerja yang tepat, sehingga mampu menghasilkan produk dan waktu yang tepat.

d) Kerjasama dengan rekan kerja

Pekerja dapat bekerja dengan tenang dan serius apabila tidak ada rasa ingin menang sendiri yang cenderung mengedepankan sikap egois. Dengan adanya sikap egois akan menimbulkan sikap saling bermusuhan antara pekerja didalam ruang kerja dan adanya saling menjatuhkan antar sesama rekan kerja. Dengan adanya sikap saling kerjasama maka akan mewujudkan keakraban dengan sesama pekerja.²⁶

Sedangkan menurut Newstrom, ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 
- a) *Illumination* (pencahayaan)
 - b) *Temperature* (suhu)
 - c) *Noise* (bising)
 - d) *Pollution* (pencemaran)
 - e) *Aesthetic Factors* (faktor keindahan)
 - f) *Feeling of Privacy* (privasi dari pegawai)
 - g) *Sense of status and importance* (berinteraksi dan diakui keberadaannya).²⁷

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja menurut Ignatius Wursanto adalah sebagai berikut:

a) Kondisi kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun

²⁶ Sendarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, 21-23.

²⁷ Newstrom John W, Perilaku dalam organisasi (Jakarta: Erlangga,1996), 469-478.

psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya sedangkan kondisi psikologis seperti hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan sebagainya

b) **Keamanan dalam pekerjaan**

Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Misalnya perlakuan adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan, adanya jaminan kesehatan.²⁸

e. **Manfaat Lingkungan Kerja**

Siagian mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.²⁹

3. Loyalitas Karyawan

a. **Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan terhadap industri sangat dibutuhkan oleh industri. Suatu industri atau perusahaan akan sangat sulit untuk tumbuh dan berkembang bila tidak mempunyai karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi. Industri wajib berupaya menumbuhkan kembangkan loyalitas

²⁸ Ignatius Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta, Andi Offset, 2018), 301

²⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), 103.

karyawannya agar industri dapat senantiasa bertahan di dikala susah sekalipun.

Loyalitas karyawan menurut Hasibuan merupakan kesetiaan yang dicerminkan melalui kesediaan karyawan dalam melindungi dan membela organisasi, baik di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas karyawan menurut Poerwopoespito merupakan perilaku karyawan yang mencurahkan kemampuan serta keahlian yang dipunyai, melakukan tugas dengan tanggungjawab serta jujur dalam bekerja, mempunyai ikatan kerja yang baik dengan atasan serta rekan kerja, melindungi citra industri, disiplin, serta mempunyai kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih lama.³⁰

Bersumber pada definisi para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan kepada industri yang tercermin dari totalitas usaha dalam membagikan keahlian ataupun kemampuan, tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan industri, menuntaskan pekerjaan dengan bertanggung jawab serta jujur, memiliki ikatan kerja yang baik, bisa melindungi rahasia industri, serta bisa bekerja untuk waktu yang lebih lama untuk industri.

b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan dan Riana adalah sebagai berikut:

³⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017)

1) Faktor Kompensasi

Dalam perihal ini, kompensasi yang diartikan merupakan tunjangan dalam pendapatan karyawan seperti bayaran transportasi sampai bayaran makan sepanjang melaksanakan pekerjaan. Tunjangan dalam pendapatan tersebut telah disesuaikan dengan jabatan, posisi, serta beban kerja karyawan.

2) Faktor Tanggung Jawab

Industri bertanggung jawab menunjang dan menjamin tiap karyawan agar dapat memaksimalkan produktivitasnya dalam bekerja. hal tersebut dilihat melalui pertimbangan industri dalam membagikan peluang untuk karyawan dalam berkarir, mencermati dedikasi dari karyawan, sampai penanaman rasa memiliki industri.

3) Faktor Disiplin

Terdapatnya peraturan dalam perihal ini yaitu diberlakukan dalam absensi, kesesuaian jam kerja, ketepatan waktu bekerja, jumlah kedatangan, sampai sanksi yang wajib dikenakan bila melanggar.

4) Faktor Partisipasi

Karyawan diharapkan bisa mengambil bagian dalam membagikan kreativitas, inisiatif, dan kritik yang bisa membangun sebuah perusahaan atau industri. Tidak hanya itu, industri hendak mengaitkan karyawan lewat tugas-tugas yang diberikan. Terdapatnya atasan yang memotivasi karyawan dalam membagikan arahan kepada karyawan memegang peranan yang penting.

c. Indikator Loyalitas Karyawan

Ada 6 indikator dalam mengukur loyalitas karyawan menurut Siswanto yaitu:

- 1) Keinginan karyawan dalam melakukan kerja sama
- 2) Terdapatnya rasa mempunyai industri
- 3) Ikatan antar individu dalam industri
- 4) Menggemari pekerjaan yang dikerjakan
- 5) Menaati aturan-aturan dalam industri
- 6) Bertanggungjawab terhadap industri.

d. Cara Membangun Loyalitas Karyawan

Menurut Hermawan serta Riana, usaha yang dapat dilakukan industri dalam meningkatkan loyalitas karyawan yaitu melalui insentif dan imbalan kepada karyawan atas usaha yang sudah mereka kerjakan. Menurut Soetjipto ada beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh industri untuk meningkatkan loyalitas karyawan:

- 1) Melaksanakan penyajian ulang terhadap jabatan ataupun pekerjaan dan melaksanakan penataan penjelasan pekerjaan dalam industri.
- 2) Mengaitkan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya untuk melakukan pelatihan.
- 3) Meningkatkan keterpaduan sistem pengembangan karir.

- 4) Meningkatkan daya guna komunikasi yang terdapat dalam industri, sehingga membagikan umpan balik yang positif terhadap hasil pekerjaan.
- 5) Membuat kenaikan secara mutu dalam sistem evaluasi kerja karyawan.
- 6) Membuat kenaikan fleksibilitas jam kerja bersumber pada kondisi.
- 7) Perlunya kenaikan pemberian atensi oleh atasan terhadap karyawan untuk kepuasan kerja karyawan.³¹

e. Aspek-Aspek Loyalitas

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing – masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Berikut aspek-aspek perusahaan yaitu :³²

1) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang ditetapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan baik intern maupun ekstern.

³¹ Onsardi. "Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu," *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 2.1 (2018): 1-13.

³² Soegandhi. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta, PT Gunung Agung, 2018), 85

2) Tanggung jawab dalam perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerjasama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan memiliki karyawan sikap untuk ikut menjaga dan bertanggungjawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antara pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan yang pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

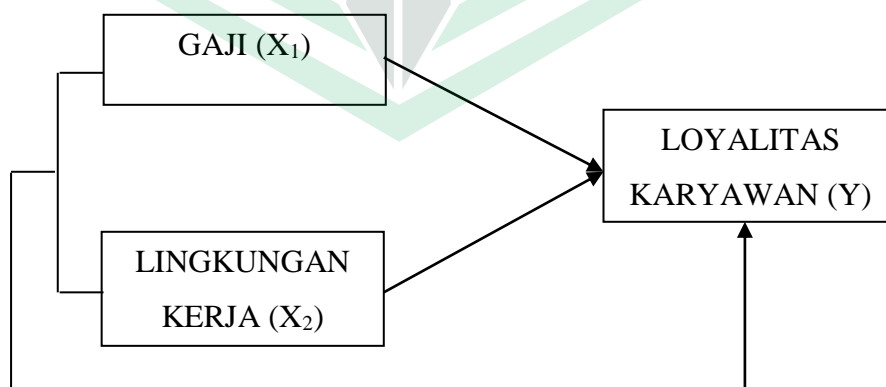
Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

C. Kerangka Pikir

Dilihat dari jenis hubungan variabel, maka yang termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga variabel bebas disini adalah gaji (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah loyalitas karyawan (Y).

Berdasarkan uraian teori diatas, maka peneliti memberikan kerangka pikir sebagai alur penelitian. Untuk lebih jelasnya, maka peneliti menggunakan kerangka pikir sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka pikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, sebab jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.³³

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
 H_1 : Gaji berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
 H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. H_0 : Gaji dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
 H_3 : Gaji dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

³³ Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta, 2019). 65

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut Creswell penelitian kuantitatif merupakan suatu penyelidikan tentang permasalahan sosial bersumber pada pengujian suatu teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, serta dianalisis dengan prosedur statistik untuk memastikan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar.³⁴

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel bahkan lebih. Pada jenis penelitian ini, asosiatif dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada kedai tuuk tea di kota palopo.³⁵

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari-Februari 2022. Lokasi penelitian pada Kedai Tuuk Tea yang terletak di Jl. Andi Djemma, Tompotika, Wara (cabang pertama) dan di Jl. Andi Kambo, Malatuntung, Wara Timur, Kota Palopo (cabang kedua).

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

³⁴ Ramdhan, Muhammad, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021). 34

³⁵ Ramdhan, Muhammad, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021). 35

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Gaji (X_1)	Menurut Sadili Samsudin, gaji merupakan suatu yang terpaut dengan uang yang diberikan kepada karyawan atau pegawai.	1. Keadilan Internal 2. Keadilan Eksternal 3. Keadilan Karyawan 4. Pemenuhan kebutuhan primer 5. Pemenuhan kebutuhan sekunder.
2.	Lingkungan Kerja (X_2)	Menurut Alex S. Nitisemito, lingkungan kerja merupakan seluruh sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja.
3.	Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan kepada industri yang tercermin dari totalitas usaha dalam membagikan keahlian ataupun kemampuannya.	1. Keinginan karyawan dalam melakukan kerja sama 2. Terdapatnya rasa mempunyai industri 3. Ikatan antar individu

dalam industri

4. Menggemari pekerjaan yang dikerjakan
 5. Menaati aturan-aturan dalam industri.
 6. Bertanggungjawab terhadap industri.
-

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kedai Tuuk Tea Kota Palopo sebanyak 20 karyawan.

2. Sampel

Sampel yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu sampel yang mewakili seluruh populasi sebanyak 20 Karyawan. Teknik sampling jenuh umumnya digunakan bila populasi kecil atau kurang dari 100.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memberi seperangkat pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti ingin mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang

diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa kuesioner cetak maupun online. Pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan kuesioner.³⁶

F. Instrumen Penelitian

Instrument yang digunakan peneliti adalah menggunakan kuesioner (angket) karena dapat mempercepat dan mempersingkat waktu pengumpulan data. Pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada beberapa responden untuk dijawab.

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur informasi yang diperoleh secara kuantitatif, sehingga menciptakan informasi yang akurat serta terbukti kebenarannya. Dalam skala *likert* ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan responden untuk menentukan tingkat persetujuannya terhadap pernyataan-pernyataan. Tingkat persetujuan yang dimaksud dari skala *likert* ini terdiri dari 5 pilihan skala dengan format:

Sangat Tidak Setuju (SS)	= skor 1
Tidak Setuju (TS)	= skor 2
Kurang Setuju (KS)	= skor 3
Setuju (S)	= skor 4
Sangat Setuju (SS)	= skor 5. ³⁷

³⁶ Andra Tersiana, *Metode penelitian*, (Jajarta: Anak Hebat Indonesia, 2018). 56

³⁷ Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, and Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Deepublish, 2020).33

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pernyataan dengan skor total kuesioner tersebut.³⁸

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang hendak digunakan, umumnya dicoba uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Untuk melakukan uji validitas ini memakai program SPSS. Analisis dengan metode mengkorelasikan tiap-tiap skor item dengan skor total. Skor total merupakan penjumlahan dari totalitas item. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen ataupun item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk menemukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perhitungan ini juga perlu dikonsultasikan dengan tabel r productmoment (Corrected Item-Total Correlation) dengan kriteria penilaian uji validitas:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf α 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

³⁸ Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, and Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Deepublish, 2020).34

- b. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf α 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha* $>$ 0,60.³⁹

H. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dimaksud adalah analisis untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab masalah yang ada. Data-data yang telah didapatkan, akan diolah dengan menggunakan teknik kuantitatif deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen serta variabel dependen maupun keduanya memiliki distribusi normal ataupun tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, hasil uji statistik turun.

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan memakai uji One Sample Kolmogorov Smirnov ialah dengan syarat apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data mempunyai distribusi normal. Sebaliknya bila hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menciptakan nilai

³⁹ Sunyoto Danang, *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010, 36.

signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak mempunyai distribusi normal.⁴⁰

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali pada pengujian multikolinearitas bertujuan mengenali apakah model regresi ditemui terdapatnya korelasi antar variabel independent (variabel bebas). Multikolinieritas adalah hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan analisis perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Apabila nilai $VIF > 10$ dan jika nilai $TOL < 0,1$ maka terjadi masalah multikolinearitas antar variabel bebas.⁴¹

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjalin ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu metode untuk mengenali terdapat tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda, ialah dengan melihat grafik *scatterplot* ataupun dari nilai prediksi variabel terikat ialah SRESID (standardized predicted values) dengan residual error ialah ZPRED (standardized residual). Apabila tidak ada pola tertentu serta tidak menyebar

⁴⁰ Muslich Ansori, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 98

⁴¹ Muslich Ansori, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 100

diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka disimpulkan tidak terjalin heteroskedastisitas.

Dalam Uji heteroskedestisitas glejser, apabila hasil signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedestisitas. untuk model penelitian yang baik merupakan yang tidak ada heteroskedastisitas.⁴²

d. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak maka dilakukan uji SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) lebih besar dari 0,05.⁴³

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

⁴² Muslich Ansori, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 102

⁴³ Muslich Ansori, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 105

Persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)⁴⁴

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada tabel *coefficient* 0,05.

Kriteria dari uji statistik T :

- 1) Jika nilai signifikan uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

⁴⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Universitas Diponegoro) 2018.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Kriteria dari uji F:

1) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya semua variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

artinya semua variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.⁴⁵

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R-Squared*.

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R^2 pada tabel model summary.

Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R^2

⁴⁵Muslich Ansori, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 110

semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.⁴⁶



⁴⁶ Gun Mardiatmoko, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.])," *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, Vol.13 Issue 3 (2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Tuuk Tea merupakan usaha yang bergerak dibidang industri minuman di Kota Palopo. Agar produk yang dihasilkan dapat dengan mudah di jangkau oleh para konsumennya maka Tuuk Tea membuka dua cabang di Kota Palopo. Cabang pertama terletak di Jl. Andi Djemma, Tompotika, Wara, Kota Palopo dan cabang kedua di Jl. Andi Kambo, Malatuntung, Wara Timur, Kota Palopo. Tuuk Tea dipimpin oleh Viqra Wardana selaku owner dan pemilik tuuk tea itu sendiri.

Tuuk Tea berdiri sejak tahun 2018, bermula dari gerobak di Lapangan Pancasila Kota Palopo. Pada saat itu, Tuuk Tea menjajakan varian Thai Tea, Green Tea dan Es Coklat. Setelah setahun berdagang di Pancasila, pada agustus 2019, Kedai Tuuk Tea hadir di Jalan Andi Djemma. Satu tahun kedai Andi Djemma beroperasi, pandemi Covid-19 justru datang mengakhiri segala aktivitas ekonomi di Lapangan Pancasila sehingga gerobak kecil Tuuk Tea harus di angkat. Tuuk Tea tetap berjalan, hingga pada november 2020 Tuuk Tea kembali membuka cabang kedua di Jalan Andi Kambo.

2. Visi dan Misi Obyek Penelitian

a. Visi

Solusi disetiap konsumsi.

b. Misi

Membuat jaringan kuliner yang terintegrasi dan berinovasi pada seluruh aspek dari hulu hingga hilir.

3. Struktur Organisasi Obyek Penelitian

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kedai Tuuk Tea



Tugas dan tanggungjawab karyawan kedai tuuk tea adalah sebagai berikut:

a. Owner

- 1) Memimpin perusahaan
- 2) Membuat peraturan perusahaan
- 3) Mempersiapkan biaya untuk keberlangsungan usaha serta gaji untuk seluruh karyawan
- 4) Melakukan kegiatan administrasi
- 5) Memberikan tugas pada karyawan

b. Supervisor

- 1) Mengatur karyawan
- 2) Memberikan motivasi kepada karyawan
- 3) Memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan
- 4) Melakukan kontrol dan evaluasi kerja

c. Barista

- 1) Melayani konsumen/pelanggan
- 2) Menunjukkan rekomendasi menu
- 3) Mempersiapkan pesanan konsumen

d. Kasir

- 1) Melayani proses transaksi
- 2) Memberikan informasi yang dibutuhkan pelanggan
- 3) Memeriksa dan mencatat data penjualan
- 4) Memeriksa daftar harga produk
- 5) Memeriksa stok barang
- 6) Membuat laporan penjualan

B. Hasil Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Peneliti telah merangkum karakteristik responden secara terperinci yang ditunjukkan dalam tabel.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	11	55%
Perempuan	9	45%

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Responden	Presentase
20 Tahun	3	15%
21 Tahun	5	25%
22 Tahun	7	35%
23 Tahun	3	15%
24 Tahun	1	5%
25 Tahun	1	5%

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	Presentase
<1 Tahun	1	5%

1 – 2 Tahun	12	60%
2 – 3 Tahun	7	35%
>3 Tahun	0	0%

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	19	95%
Diploma/S1/S2	1	5%

2. Uji Validitas dan Relibialitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk menemukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perhitungan ini juga perlu dikonsultasikan dengan tabel *r productmoment* dengan kriteria penilaian uji validitas:

- 1) Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (pada taraf α 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf α 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Gaji (X₁)

Gaji (X ₁)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,646	0,4438	Valid
X1.2	0,487		Valid
X1.3	0,676		Valid
X1.4	0,756		Valid
X1.5	0,697		Valid
X1.6	0,662		Valid

Sumber : Data diolah SPSS(2022)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan Kerja (X ₂)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,520	0,4438	Valid
X2.2	0,453		Valid
X2.3	0,633		Valid
X2.4	0,867		Valid
X2.5	0,693		Valid
X2.6	0,508		Valid
X2.7	0,665		Valid
X2.8	0,725		Valid
X2.9	0,559		Valid

Sumber : Data diolah SPSS(2022)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas Karyawan (Y)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,654	0,4438	Valid
Y2	0,690		Valid
Y3	0,505		Valid
Y4	0,570		Valid
Y5	0,675		Valid
Y6	0,675		Valid
Y7	0,639		Valid
Y8	0,698		Valid

Sumber : Data diolah SPSS(2022)

Hasil validitas item kuesioner di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai korelasi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner dari semua variabel valid (dapat diterima).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaji (X_1)		0,755	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,60	0,742	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)		0,756	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS(2022)

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel dapat dikatakan reliabel karena *cronbach's alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen serta variabel dependen maupun keduanya memiliki distribusi normal ataupun tidak normal.

Pada uji normalitas data bisa dicoba dengan memakai uji One Sample Kolmogorov Smirnov ialah dengan syarat apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data mempunyai distribusi normal. Sebaliknya bila

hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menciptakan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak mempunyai distribusi normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,53260735
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		,487
Asymp. Sig. (2-tailed)		,972

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikan sebesar $0,972 > 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam pengujian model regresi terdapat korelasi. Multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel independen di dalam regresi berganda. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan analisis perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance $< 0,1$ maka dapat disimpulkan dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas.

Adapun hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	8,214	5,668		1,449	,166		
1 Gaji	,303	,249	,263	1,215	,241	,548	1,823
Lingkungan Kerja	,734	,290	,548	2,533	,021	,548	1,823

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
 Sumber : Data diolah SPSS (2022)

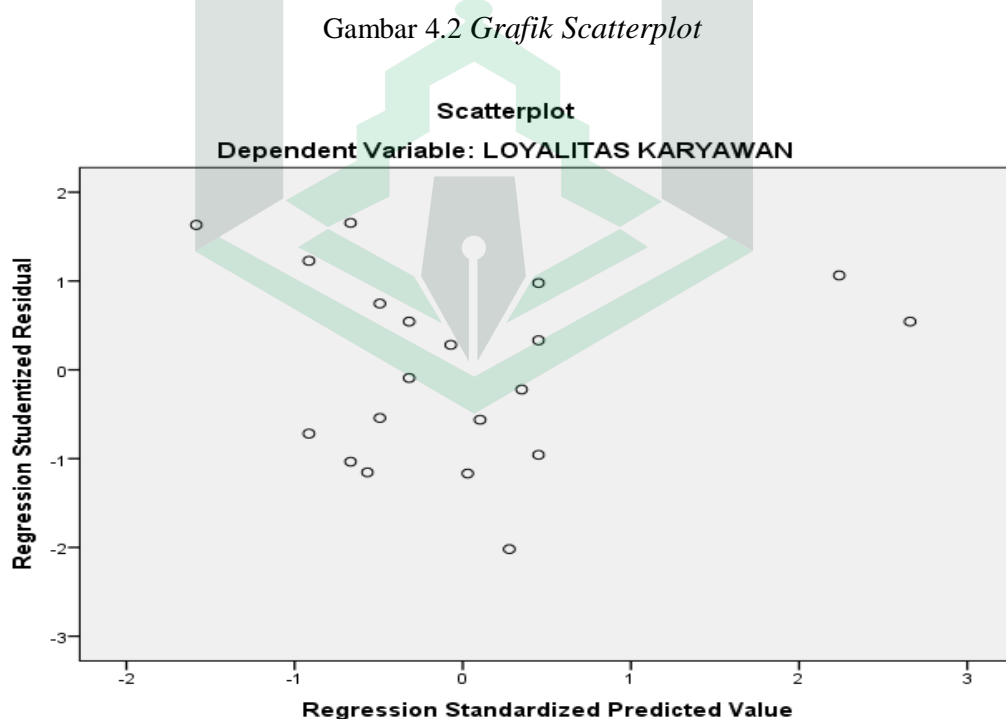
Dari tabel 4.10 hasil dari pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Gaji (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) masing-masing sebesar 0,548 dan nilai VIF untuk variabel Gaji (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) masing-masing adalah 1,823. Maka dapat dinyatakan bahwa hasil dari nilai VIF pada variabel tersebut adalah $1,823 < 10$ dan nilai tolerance dari variabel-variabel tersebut diperoleh $0,548 > 0,1$. Maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu metode untuk mengenali terdapat tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda, ialah dengan melihat grafik *scatterplot*. jika dalam grafik *scatterplot* penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka kesimpulannya adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Dalam Uji heteroskedestisitas glejser, apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedestisitas. untuk model penelitian yang baik merupakan yang tidak ada heteroskedastisitas

Adapun hasil dari uji *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada gambar.



Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan garfik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di

sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,029	2,612		1,542	,141
	Gaji	,119	,115	,313	1,032	,317
	Lingkungan Kerja	-,225	,134	-,511	-1,686	,110

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yaitu variabel Gaji (X_1) memiliki nilai signifikan $0,317 > 0,05$ dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikan $0,110 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak maka dilakukan uji SPSS pada taraf signifikansi 0,05. kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear bila nilai signifikan $Linearity < 0,05$.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Variabel gaji (X_1)

ANOVA Table							
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
		(Combined)	74,617	5	14,923	7,574	,001
Loyalitas Karyawan * Gaji	Between Groups	Linearity	40,727	1	40,727	20,671	,000
		Deviation from Linearity	33,889	4	8,472	4,300	,018
	Within Groups		27,583	14	1,970		
		Total	102,200	19			

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Tabel 4.13 Uji Linearitas

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas Karyawan * Gaji	,631	,399	,854	,730

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Pada tabel 4.12 nilai signifikan linearity $0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan yang linear antara gaji terhadap loyalitas karyawan. Karena nilai $0,000$ jauh lebih kecil dibandingkan $0,05$ maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi gaji terhadap loyalitas karyawan.

Selain itu dapat dilihat dari tabel 4.13 *Measures of Association* dengan membandingkan nilai Eta dan *Eta Squared*. Apabila nilai $Eta > Eta Squared$ maka model regresi dapat dikatakan linear. Dilihat dari tabel di atas bahwa nilai $Eta 0,854 > Eta Squared 0,730$ hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara gaji terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			68,867	6	11,478	4,476	,011
Loyalitas Karyawan *	Between Groups	Linearity	53,698	1	53,698	20,942	,001
Lingkungan Kerja		Deviation from Linearity	15,169	5	3,034	1,183	,369
	Within Groups		33,333	13	2,564		
	Total		102,200	19			

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Tabel 4.15 Uji Linearitas

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas Karyawan * Lingkungan Kerja	,725	,525	,821	,674

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai signifikan linearity $0,001 < 0,05$ artinya terdapat hubungan yang linear antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Karena nilai $0,001$ jauh lebih kecil dibandingkan $0,05$. maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Selain itu dari tabel 4.15 *Measures of Association* dengan membandingkan nilai Eta dan *Eta Squared*. Apabila nilai $\text{Eta} > \text{Eta Squared}$ maka model regresi dapat dikatakan linear. Dilihat dari tabel di atas bahwa nilai $\text{Eta } 0,821 > \text{Eta Squared } 0,674$ hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS. Analisis uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh

variabel bebas (dependent) terhadap variabel terikat (independent). seperti terlihat pada Tabel.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,214	5,668		1,449	,166
1 Gaji	,303	,249	,263	1,215	,241
Lingkungan Kerja	,734	,290	,548	2,533	,021

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,214 + 0,303X_1 + 0,734X_2$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 8,214 artinya jika rata-rata variabel independent (Gaji dan Lingkungan Kerja) konstan, maka rata-rata Loyalitas Karyawan akan naik sebesar 8,214 satuan.
- Koefisien regresi Gaji (X_1) sebesar 0,303 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Gaji maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,303satuan.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,734 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Lingkungan Kerja maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,734 satuan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 1) Jika nilai signifikan uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17 Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,214	5,668		1,449	,166
1 Gaji	,303	,249	,263	1,215	,241
Lingkungan Kerja	,734	,290	,548	2,533	,021

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Dapat dilihat bahwa nilai t-test pada kolom signifikan untuk variabel Gaji (X_1) sebesar $0,241 > 0,05$. Ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 2) Dapat dilihat bahwa nilai t-test pada kolom signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $0,021 < 0,05$. Ini berarti

H_0 ditolak H_2 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Tabel 4.18 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	57,571	2	28,786	10,965	,001 ^b	
1 Residual	44,629	17	2,625			
Total	102,200	19				

A. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

B. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaji

Sumber : Output SPSS yang diolah (2022)

Pada tabel 4.18 dapat dilihat nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaji dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi atau uji R^2 digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variabel dependen cukup terbatas.. Adapun hasil perhitungan R^2 pada SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,563	,512	1,620

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaji

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji R^2 tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,563. Artinya, pengaruh yang diberikan oleh variabel Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 56,3 % sedangkan sisanya yaitu sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Gaji Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap loyalitas karyawan pada tabel 4.17 nilai signifikan variabel Gaji (X_1) sebesar $0,241 > 0,05$. Ini berarti hipotesis pertama (H_1) ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil olah data dari jawaban responden terhadap variabel gaji banyak yang menyatakan sangat setuju dengan sistem penggajian pada kedai tuuk tea, dan karyawan menganggap bahwa gaji tersebut merupakan sesuatu yang pasti dan tidak akan berkurang atau bertambah karena sudah

ditentukan sebelumnya oleh pihak tuuk tea sehingga gaji tidak tidak begitu signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Maisaroh yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV Amida Collection, menunjukkan nilai signifikan variabel kompensasi $0,1333 > 0,05$ hal ini berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada tabel 4.17 nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $0,021 < 0,05$. berarti hipotesis kedua (H_2) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

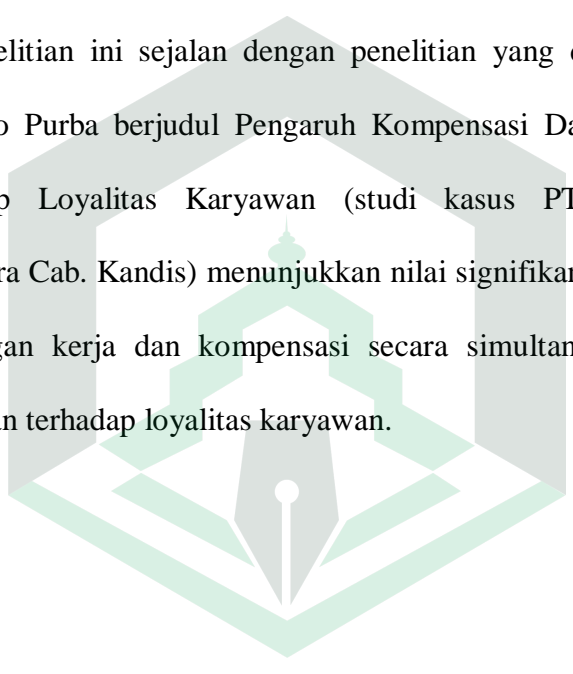
Lingkungan kerja merupakan suasana lingkungan tempat kerja dimana karyawan melaksanakan pekerjaan setiap hari. Sehingga semakin baik lingkungan kerja karyawan, semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berto Kristanto Purba yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara cab. Kandis) menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

3. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. berarti H_0 ditolak H_3 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaji dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berto Kristanto Purba berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (studi kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

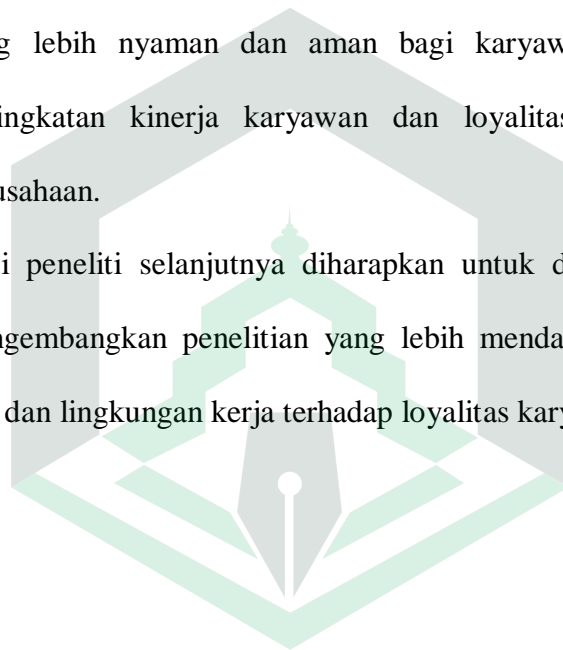
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap loyalitas karyawan pada tabel 4.17 nilai signifikan untuk variabel Gaji (X_1) sebesar $0,241 > 0,05$. Ini berarti hipotesis pertama (H_1) ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada tabel 4.17 nilai signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $0,021 < 0,05$. Ini berarti hipotesis kedua (H_2) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. berarti H_0 ditolak H_3 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaji dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran-saran berkaitan dengan penelitian tentang yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak tuuk tea diharapkan agar memperhatikan sasaran pemberian gaji guna memacu karyawan mencapai target yang lebih dari yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Disarankan agar pihak tuuk tea dapat mengusahakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan aman bagi karyawan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.



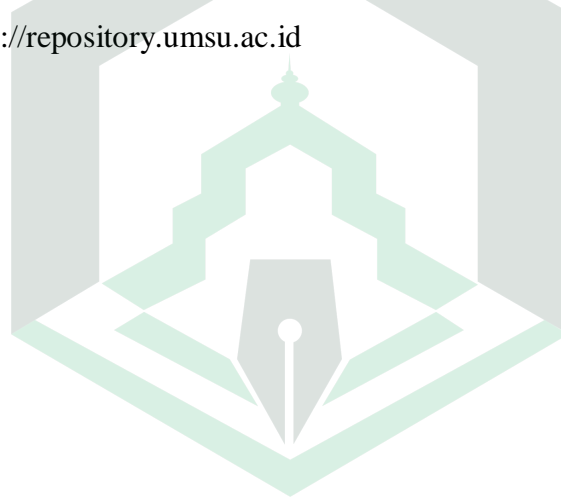
DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Muh. Ruslan dan Fasiha, *Pengantar Islamic Economics Mengenal Konsep dan Praktek Ekonomi Islam*, Cetakan Kedua, (Makassar: Lumbung Informasi Pendidikan (LIPa), 2018). 73
- Aeni, Lili Nur, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)," *Skripsi IAIN Purwokerto*,(2021). <http://repository.iainpurwokerto.ac.id>
- Amri, Andi, "Dampak covid-19 terhadap UMKM di Indonesia." *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran* 2.1 (2020): 123-131
- Ansori, Muslich, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 100
- Ansori, Muslich, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 102
- Ansori, Muslich, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 105
- Ansori, Muslich, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 110
- Ansori, Muslich, *Metode penelitian kuantitatif Edisi 2*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). 98
- Arifudin, Opan, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3.2 (2019): 184-190.
- Busro, Muhamamad. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Prenada Media, 2018). 49
- Danang, Sunyoto, *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010). 36.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*,(Semarang: Universitas Diponegoro), 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi,(Jakarta: Bumi Aksara, 2017)

- Ignatius Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta, Andi Offset, 2018), 301
- Israyati, Ziah, "Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah," *Skripsi UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, (2019). <https://repository.ar-raniry.ac.id/>.
- Joiwi, "Pengaruh Gaji dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Citra Buana Batam Industri," *Skripsi Universitas Putra Batam*, (2021). <http://repository.upbatam.ac.id>
- Kurniawan, Indra Suyoto, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan," *Ekonomi dan Manajemen* Vol.16, No.1 (2019). <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php>
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustamil Khoiron, and Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Deepublish, 2020). 33
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustamil Khoiron, and Taofan Ali Achmadi. *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Deepublish, 2020). 34
- Mahri, Syafiq Faruk, "Pengaruh Kompensasi, komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.10, No.3 (2021).
- Maisaroh, Siti, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV Amida Collection," *Skripsi IAIN Kudus*, 2020. repository.iainkudus.ac.id/3579.
- Mardiana, Andi dan Kadir Dina, "Sistem Pengupahan dalam Islam," *Gorontalo Development Review*, Vol.2, No.1 (2019). 13
- Mardiatmoko, Gun, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*])," *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, Vol.13 Issue 3 (2020).
- Nabawi, Rizal, "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2020): 170-183.
- Newstrom John W, *Perilaku dalam organisasi* (Jakarta: Erlangga,1996), 469-478.

- Panji Anoraga dan Ninik Widiyanti, Psikologi dalam Perusahaan (Jakarta: Rineka,2019),129
- Sendarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, 21-23.
- Soegandhi. Manajemen sumber daya manusia. (Jakarta, PT Gunung Agung, 2018), 85
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara,2020),103.
- Onsardi, "Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 2.1 (2018): 1-13.
- Pahlevi, "Pengertian Gaji Menurut Para Ahli, Tujuan dan Fungsi Gaji", (2019).
<https://www.pahlevi.net/pengertian-gaji/>.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, edisi 1, cetakan ke-3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). 66
- Ratnasari , Ike and Ashadi Mahmud. "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan." *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis* 2.2 (2020): 66-79.
- Ramdhan, Muhammad, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021). 34
- Ramdhan, Muhammad, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021). 35
- Riswandi, Wildan, "Ngaruh Belajar Dari Rumah (Bdr) Terhadap Prestasi Siswa Dengan Regresi Linier Berganda Di Masa Pandemi Covid-19," *Seminar Nasional Informatika (SEMNASIF)*, Vol.1, No.1 (2020).
- Sari, Novita dan Karnadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja," *Adminika*, Vol.5, No.1(2019).<http://journal.poltekanika.ac.id/index.php/adm/article/view/67/57>.
- Sigit, Kharisma Nawang dan Kustiyono, "Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan

- Semarang,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol.2, No.1 (2020). <http://jema.unw.ac.id/index.php/jema/article/view/13/10>.
- Subyantoro, Arief, and F. X. Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. (Jogjakarta: Penerbit Andi, 2020). 45
- Tersiana, Andra, *Metode penelitian*, (Jakarta: Anak Hebat Indonesia, 2018). 56
- Unaradjan, Dominikus Dolet, *Metode penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta, 2019). 65
- Wahjono, Ec Sentot Imam, and M. Si Dkk. *Pengantar Bisnis: Edisi 2*. Vol. 2. (Jakarta: Prenada Media, 2020). 89
- Wulandari, Inayah, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ajb Bumiputera,” Skripsi *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, (2019). <http://repository.umsu.ac.id>



LAMPIRAN-LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyaltas Karyawan Pada Kedai

Tuuk Tea

Oleh: Melinda

1. Data Responden

Nama

Usia

Jenis Kelamin:

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

Pendidikan Terakhir:

- a. SD
- b. SMP
- c. SMA
- d. Diploma/S1

Lama Bekerja:

- a. < 1 Tahun
- b. 1 – 2 Tahun
- c. 2 – 3 Tahun
- d. > 3 Tahun

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada identitas responden.



- b. Pilih salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pengalaman yang anda dapatkan sebagai karyawan kedai tuuk tea pada komponen-komponen variabel dan berilah tanda (\surd) pada kolom yang tersedia. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

Sangat setuju (SS) : skor/bobot 5

Setuju (S) : skor/bobot 4

Kurang setuju (KS) : skor/bobot 3

Tidak setuju (TS) : skor/bobot 2

Sangat tidak setuju (STS) : skor/bobot 1

3. Daftar pernyataan

Variabel X_1 Gaji (Keadilan Internal, Keadilan Eksternal, Keadilan Karyawan, Pemenuhan kebutuhan primer, Pemenuhan kebutuhan sekunder).

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah saya kerjakan					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya saat ini					
3.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya selama ini					
4.	Gaji yang saya terima dipengaruhi oleh faktor lama bekerja atau senioritas					
5.	Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari					
6.	Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup tambahan					

Variabel X₂Lingkungan Kerja (Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa nyaman bekerja di tempat ini					
2.	Suhu udara ditempat kerja sangat cocok dengan kondisi badan saya					
3.	Sirkulasi udara ditempat kerja saya membuat pernafasan lebih segar					
4.	Lingkungan dan tempat kerja saya selalu bersih					
5.	Hubungan antara sesama rekan kerja terjalin dengan baik					
6.	Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik					

Variabel Y Loyalitas Karyawan (Keinginan karyawan dalam melakukan kerja sama, Terdapatnya rasa mempunyai industri, Ikatan antar individu dalam industri, Menggemari pekerjaan yang dikerjakan, Menaati aturan-aturan dalam industri, Bertanggungjawab terhadap industri).

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Karyawan saling kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya selalu menyimpan rahasia perusahaan dan jujur dalam bekerja					
3.	Saya dan karyawan yang lain memiliki ikatan yang baik					
4.	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini					
5.	Saya melakukan yang terbaik karena merasa bangga berada di perusahaan ini					
6.	Saya selalu mematuhi peraturan-peraturan					

	perusahaan					
7.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
8.	Saya tidak menyalah gunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					



Uji Validitas dan Reliabilitas Gaji (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,325	,392	,393	,232	,049	,646**
	Sig. (2-tailed)		,162	,087	,087	,324	,839	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	,325	1	,082	,264	,183	,019	,487*
	Sig. (2-tailed)	,162		,731	,260	,440	,938	,030
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	,392	,082	1	,277	,229	,606**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,087	,731		,237	,332	,005	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	,393	,264	,277	1	,439	,457*	,756**
	Sig. (2-tailed)	,087	,260	,237		,053	,043	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	,232	,183	,229	,439	1	,442	,607**
	Sig. (2-tailed)	,324	,440	,332	,053		,051	,005
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.6	Pearson Correlation	,049	,019	,606**	,457*	,442	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,839	,938	,005	,043	,051		,001
	N	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,646**	,487*	,676**	,756**	,607**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,030	,001	,000	,005	,001	
	N	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	7

Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	TOTAL
x2.1	Pearson Correlation	1	,080	,236	,287	,229	,042	,520*
	Sig. (2-tailed)		,737	,317	,220	,332	,862	,019
	N	20	20	20	20	20	20	20
x2.2	Pearson Correlation	,080	1	,000	,434	,110	-,080	,453*
	Sig. (2-tailed)	,737		1,000	,056	,645	,737	,045
	N	20	20	20	20	20	20	20
x2.3	Pearson Correlation	,236	,000	1	,522*	,404	,236	,633**
	Sig. (2-tailed)	,317	1,000		,018	,077	,317	,003
	N	20	20	20	20	20	20	20
x2.4	Pearson Correlation	,287	,434	,522*	1	,605**	,328	,867**
	Sig. (2-tailed)	,220	,056	,018		,005	,158	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
x2.5	Pearson Correlation	,229	,110	,404	,605**	1	,343	,693**
	Sig. (2-tailed)	,332	,645	,077	,005		,139	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20
x2.6	Pearson Correlation	,042	-,080	,236	,328	,343	1	,508*
	Sig. (2-tailed)	,862	,737	,317	,158	,139		,022
	N	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,520*	,453*	,633**	,867**	,693**	,508*	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,045	,003	,000	,001	,022	
	N	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas Karyawan (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	Total
y1	Pearson Correlation	1	,406	,032	,285	,302	,183	,406	,596**	,654**
	Sig. (2-tailed)		,076	,895	,223	,196	,440	,076	,006	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y2	Pearson Correlation	,406	1	,424	,126	,289	,404	,467*	,406	,690**
	Sig. (2-tailed)	,076		,063	,597	,217	,077	,038	,076	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y3	Pearson Correlation	,032	,424	1	,252	,105	,308	,182	,242	,505*
	Sig. (2-tailed)	,895	,063		,285	,660	,186	,444	,303	,023
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y4	Pearson Correlation	,285	,126	,252	1	,491*	,336	,126	,285	,570**
	Sig. (2-tailed)	,223	,597	,285		,028	,147	,597	,223	,009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y5	Pearson Correlation	,302	,289	,105	,491*	1	,840**	,289	,302	,675**
	Sig. (2-tailed)	,196	,217	,660	,028		,000	,217	,196	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y6	Pearson Correlation	,183	,404	,308	,336	,840**	1	,404	,183	,675**
	Sig. (2-tailed)	,440	,077	,186	,147	,000		,077	,440	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y7	Pearson Correlation	,406	,467*	,182	,126	,289	,404	1	,406	,639**
	Sig. (2-tailed)	,076	,038	,444	,597	,217	,077		,076	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y8	Pearson Correlation	,596*	,406	,242	,285	,302	,183	,406	1	,698**
	Sig. (2-tailed)	,006	,076	,303	,223	,196	,440	,076		,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	,654*	,690**	,505*	,570**	,675**	,675**	,639**	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,023	,009	,001	,001	,002	,001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	9

R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4552	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074

T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11997	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.09999	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903

F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92

Surat Permohonan Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Agatis Telp. 0471 – 22076 Fax. 0471-325195 Kota Palopo
Website : //www.iainpalopo.ac.id/ /http:// febi-iainpalopo.ac.id/

Nomor : B 68 /In.19/FEBI.04/KS.02/2/2022
Lamp : 1 (satu) Exempler
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Palopo, 9 Februari 2022

Yth. Kepala DPMPSTSP Kota Palopo
Di -
Palopo

Bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Melinda
Tempat/Tanggal Lahir : Palopo, 15 Mei 1999
NIM : 17 0403 0090
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Semester : IX (Sembilan)
Tahun Akademik : 2021/2022
Alamat : Jl. Opu dg Mappuna Kel. Takkalala Kec. Wara Selatan

akan melaksanakan penelitian di Palopo dalam rangka penulisan skripsi dengan Judul
**“Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk
Tea”**.

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas bantuannya diucapkan terima kasih.



kan

Dr. Hj. Ramlah M, M.M.S

Surat Persetujuan Penelitian

1 2 0 2 2 1 9 0 0 9 0 0 9 8

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpun : (0471) 328048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 98/IP/DPMPSTP/II/2022

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyerahan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : MELINDA
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Opu DG, Mapunna Kota Palopo
Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa
NIM : 17 0403 0055

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KEDAI TUUK TEA

Lokasi Penelitian : KEDAI TUUK TEA PALOPO
Lamanya Penelitian : 10 Februari 2022 s.d. 10 Maret 2022

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 11 Februari 2022
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

MUH. IHSAN ASHARUDDIN, S.STP, M.Si
Pangkat : Pembina Tk.I
NIP. : 19780611 199612 1 001

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel,
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapotras Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian



Scanned by TapScanner

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp : -

Palopo, 12 April 2022

Hal : Skripsi Melinda

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Di-

Palopo

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Melinda
NIM	: 17 0403 0055
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah
Judul	: Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea

Menyatakan Bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Dosen Pembimbing



Arsyad L, S.Si., M.Si.

NIP 1988072020190310007

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul: "Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea" yang ditulis oleh:

Nama : Melinda
NIM : 17 0403 0055
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada ujian *Munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Penguji I

Penguji II



Dr. Fasiha, M.EI



Nurfadillah, SE., M.Ak

Tanggal:

Tanggal:

NOTA DINAS PENGUJI

Lamp : -

Hal : Skripsi Melinda

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Melinda
NIM : 17 0403 0055
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul : Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea

Menyatakan Bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

1. Dr. Fasiha, M.El ()
Penguji I
2. Nurfadillah, S.E., M.Ak ()
Penguji II
3. Arsyad L, S.Si., M.Si ()
Pembimbing/penguji



BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Pada Hari ini Rabu Tanggal 11 bulan Mei Tahun 2022 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah mahasiswa (i):

Nama : Melinda
NIM : 17 0403 0055
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul : Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea

Dinyatakan **LULUS UJIAN / ~~TIDAK LULUS~~** dengan **NILAI**⁹³ dan masa perbaikan... pekan/bulan.

Dengan Hasil Ujian:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Skripsi diterima tanpa perbaikan |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Skripsi diterima dengan perbaikan |
| <input type="checkbox"/> | Skripsi ditolak dan seminar ulang |

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah, M., M.M.
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Dr. Fasiha, M.El
(Penguji I)
3. Nurfadilah, S.E., M.Ak
(Penguji II)
4. Arsyad L, S.Si., M.Si
(Pembimbing / Penguji)

()
()
()
()

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO**

NOTA DINAS

Lamp :
Hal : Skripsi Melinda

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di
Palopo

Assalamu 'alaikumWr. Wb.

Tim verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut :

Nama : Melinda
NIM : 17 0403 0055
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut:

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alakiumWr. Wb.

TIM VERIFIKASI

1. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.

Tanggal :

2. Fadilla, S.Ap.

Tanggal : 10 Mei 2022

(.....)
(*Fadilla*.....)

Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	tambahpinter.com Internet Source	2%
2	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
4	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	2%
5	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	docobook.com Internet Source	1%
8	jurnal.buddhidharma.ac.id Internet Source	1%
9	repository.usd.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
11	123dok.com Internet Source	<1 %
12	core.ac.uk Internet Source	<1 %
13	es.scribd.com Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
15	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
17	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
19	docplayer.info Internet Source	<1 %
20	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %

21 Rahmad Rahmad. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2019
Publication <1 %

22 Intania Dwi Ningtias, Taufiq Ihsan, Resti Ayu Lestari. "Analisis Manajemen dan Iklim Keselamatan di Lingkungan Kerja pada Industri Semen Indonesia: Sebuah Review", JURNAL DUNIA KESMAS, 2020
Publication <1 %

23 Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper <1 %

24 jurnal.pancabudi.ac.id
Internet Source <1 %

25 jurnal.unmuhjember.ac.id
Internet Source <1 %

26 www.daerahwisata.com
Internet Source <1 %

27 repo.undiksha.ac.id
Internet Source <1 %

28 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source <1 %

repo.iainbatusangkar.ac.id

29	Internet Source	<1 %
30	st293545.sitekno.com Internet Source	<1 %
31	www.scribd.com Internet Source	<1 %
32	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
33	media.neliti.com Internet Source	<1 %
34	repository.president.ac.id Internet Source	<1 %
35	Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
36	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
38	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %

39	jurnalfe.ustjogja.ac.id Internet Source	<1 %
40	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
41	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
42	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
43	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
44	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
45	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
46	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
48	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
49	docshare.tips Internet Source	<1 %
50	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %

51 eprints.iain-surakarta.ac.id <1 %
Internet Source

52 eprints.undip.ac.id <1 %
Internet Source

53 repository.stienobel-indonesia.ac.id <1 %
Internet Source

54 repository.ub.ac.id <1 %
Internet Source

55 riset.unisma.ac.id <1 %
Internet Source

56 Daud Woru, Anita Erari, Maman Rumanta.
"Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh
Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi
Kerja", Journal Of Administration and
Educational Management (ALIGNMENT), 2021
Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1 words

Exclude bibliography On

RIWAYAT HIDUP



Melinda, lahir di Palopo pada tanggal 15 Mei 1999. Penulis merupakan anak kesatu dari satu bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Kaimuddin dan ibu Dahlia. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Opu dg Mappunna Kel. Takkalala Kec. Wara selatan Kota palopo. Pendidikan Dasar penulis selesaikan pada tahun 2011 di SD 311 Takkalala.

Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di MTs Negeri Model Palopo hingga tahun 2014. Di tahun yang sama juga melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 5 Palopo dan lulus pada tahun 2017, dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswi di Institut Agama Islam Negeri Palopo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Pada akhirnya penulis membuat tugas akhir skripsi untuk menyelesaikan pendidikan S1 Sarjana Ekonomi, dengan judul skripsi “Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kedai Tuuk Tea”.

Contact Person

Gmail: melinda.pf3@gmail.com