

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA USAHA KULINER DI KECAMATAN PEUREULAK
KABUPATEN ACEH TIMUR**

Skripsi

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

MULIANA AFRA
NIM 4022017082



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2022**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA USAHA KULINER DI KECAMATAN PEUREULAK
KABUPATEN ACEH TIMUR**

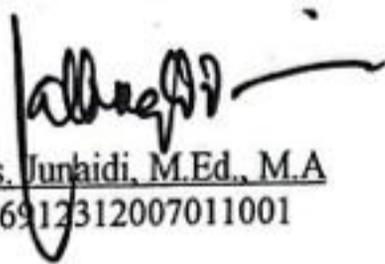
Oleh :

Muliana Afra
Nim : 4022017082

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah

Langsa, 26 Juli 2022

Pembimbing I



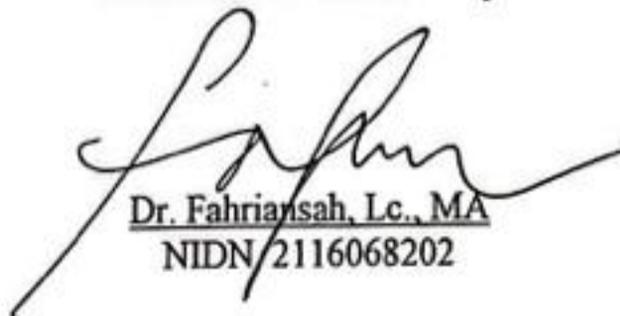
Dr. Drs. Junhaidi, M.Ed., M.A
NIP.196912312007011001

Pembimbing II



Nanda Safarida, ME
NIP. 198311122019032005

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Fahriansah, Lc., MA
NIDN/2116068202

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Usaha Kuliner Di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur”. Muliana Afra, Nim 4022017082 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal
Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada program Studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 29 Juli 2022

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

Ketua / Penguji I



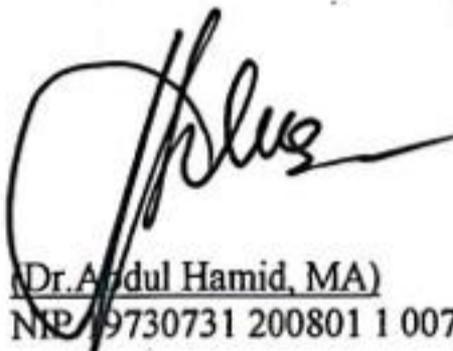
(Dr. Mulyadi, MA)
NIP.19770729 200604 1 003

Sekretaris / Penguji II



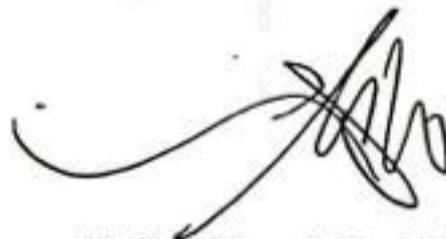
(Nanda Safarida, ME)
NIP.198311122019032005

Penguji III / Anggota



(Dr. Abdul Hamid, MA)
NIP.19730731 200801 1 007

Penguji IV / Anggota



(Safwan Kamal, Dr. S.E.I., M.E.I.)
NIP.199005182020121011

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa



Prof. Dr. Iskandar Budiman, M.C.L
NIP.19650616 1995031 002

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muliana Afra

Nim : 4022017082

Tempat/tgl. Lahir : Blang Pulo, 08 Februari 1999

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Dusun Meunasah, Desa Blang Bitra, Peureulak

Aceh Timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Usaha Kuliner Di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur”** benar karya asli saya dan bukan hasil plagiasi, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 13 Juli 2022

Yang Membuat Pernyataan


Muliana Afra

ABSTRAK

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Usaha Kuliner Di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang bekerja usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Quota sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. dengan nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja secara persial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. dengan nilai signifikan sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05. Kepuasan kerja secara persial tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. dengan nilai signifikan sebesar 0,502 lebih besar dari 0,05. Sementara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

Work Environment, Work Discipline, and Job Satisfaction are important factors in increasing employee loyalty. This study aims to determine the effect of work environment, work discipline, and job satisfaction on employee loyalty in culinary businesses in Peureulak district, East Aceh district. This study uses quantitative methods. The sample in this study were 100 employees who work in the culinary business in the Peureulak sub-district, East Aceh district. The sampling technique used is the Quota sampling technique. The results of this study indicate that the work environment has a significant positive effect on employee loyalty. with a significant value of 0.011 which is smaller than 0.05. Work discipline partially has a significant positive effect on employee loyalty. with a significant value of 0.042 which is smaller than 0.05. Partial job satisfaction does not have a significant positive effect on employee loyalty. with a significant value of 0.502 greater than 0.05. While the simultaneous work environment, work discipline, and job satisfaction have a significant positive effect on employee loyalty, with a significant value of 0.000 <0.05, which is significant.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Loyalty

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat berangkaikan salam kita hadiahkan kepada baginda Rasulullah SAW, semoga penulis serta pembaca selalu berada dalam naungan syafaatnya hingga akhir zaman nanti. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa, dengan judul skripsi ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Usaha Kuliner Di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur”***.

Dalam proses penulisan skripsi ini sampai dengan terselesaikannya, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak diantaranya :

1. Orang tua tercinta yaitu Ayahanda dan ibunda tercinta atas segala do'a dan dukungannya serta pengorbanan baik moral maupun material yang telah diberikan sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA., selaku Rektor IAIN Langsa.
3. Bapak Dr. Iskandar, MCL., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. Fahriansah. Lc., M.A. selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah.

5. Bapak Dr. Junaidi, M.Ed., MA selaku dosen pembimbing I, yang telah memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Nanda Safarida, ME., selaku dosen pembimbing II, yang telah memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu dan pengetahuan sehingga dapat terselesaikan perkuliahan ini.
8. Sahabat-sahabat saya yang telah memberikan semangat dan motivasi satu sama lain dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan dan seangkatan Mahasiswa Ekonomi Syariah FEBI IAIN Langsa yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Seiring doa semoga kiranya ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis telah berupaya dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari sepenuhnya kesempurnaan hanya milik ALLAH SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mohon maaf dan sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Langsa, 18 Juni 2022

Peneliti

Muliana Afra
Nim. 4022017082

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es(dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha(dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet(dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es(dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De(dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te(dengan titik dibaah)
ظ	Za	Ẓ	Zet(dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik(diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
َـ يَـ	fathah dan ya	Ai	a dan i
َـ وَـ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Žakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	ذَبَّ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوْلَ

3. Maddah

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

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
َـ / اَـ	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
ِـ يَـ	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di Atas
ُـ وَـ	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:
Qāla =
Ramā =
Qīla =

قَالَ
رَامَا
قِيلَا
قِيلَا

Yaqūlu = قُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka tamarbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal = رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
Rauḍhatul aṭfal

al-Madīnah al-Munawwarah = الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّارَةُ
al-Madīnatul-Munawwarah

Ṭalḥah = طَلْحَةَ

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

Rabbana = رَبَّنَا
Nazzala = نَزَّلَ
al-Birr = الْبِرُّ
al-Ḥajj = الْحَجَّ
Nu'imma = نُعِمَّ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu = الرَّجُلُ
as-Sayyidatu = السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu = الشَّمْسُ

الرَّ
أ

al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī'u	=	البَدِيعُ
al-Jalālu	=	الجلال

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khuzūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أَمِرْتُ
Akala	=	أَكَلَ

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

Wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqīn	وَإِنَّا لِلَّهِ أَهْوَى خَيْرُ الرَّازِقِينَ
Wa innalāha lahuwa khairurrāziqīn	
Fa aflu al-kaila wa al-mīzān	أَفُؤْ وَالْكَؤِيدَ وَلَا مِيزَانَ
Fa aful- kaila wa-mīzān	
Ibrāhīm al-Khalīl	إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ
Ibrāhīm al-Khalīl	مُكَلِّمًا
Bismillāhi majrehā wa mursāhā	بِسْمِ اللّٰهِ الْمَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا
Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā	وَاللّٰهُمَّ اِنَّا سَجَدُ لِلْبَيْتِ الْمَنَاسِكِ طَائِعًا اِلَيْهِ سَبِيْلًا
Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā	

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila mana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

Wa mā Muhammadun illa rasūl	وَمَا مَدَّمُدَّ إِلَّا رَسُولٌ
Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī biBakkata mubārakan	إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا
Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur'an	شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي
Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur'an	مُؤْتَمِرًا فِيهِ نُزِّلَ
Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn	وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَبْصَارٍ مُّبِينٍ
Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn	لِلْأَفُقِ
Alhamdu lillāhi rabb al-'ālamīn	الْحَمْدُ لِلَّهِ الْعَلِيِّمِ
Alhamdu lillāhi rabbil-'ālamīn	رَبِّ

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

Naşrun minallāhi wa fathun qarīb	نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَقَتْحٌ قَرِيبٌ
Lillāhi al-amru jamī'an	إِذَا أَمْرٌ جَمِيعًا
Lillāhil-amru jamī'an	وَاللَّهُ كُشْيٌ عَلِيمٌ
Wallāhu bikulli syaiin 'alīm	لِ

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

COVER	
PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIASI	iii
ABSTRAKSI	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Penelitian	8
1.4. Perumusan Masalah	9
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian.. ..	9
1.6. Penjelasan Istilah.....	10
1.7. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN TEORITIS	12
2.1. Loyalitas Karyawan	12
2.1.1. Pengertian Loyalitas Karyawan	12
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas Karyawan.....	14
2.1.3. Indikator Loyalitas Karyawan.....	15
2.2. Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	18

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.3. Disiplin Kerja.....	22
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.3.2. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	24
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.3.4. Indikator Disiplin Kerja	25
2.4. Kepuasan Kerja	26
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
2.4.2. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	29
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	30
2.4.4. Indikator Kepuasan Kerja	32
2.5. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	33
2.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	33
2.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....	33
2.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....	34
2.6. Penelitian Terdahulu	35
2.7. Kerangka Pemikiran.....	41
2.8. Hipotesis Penelitian.....	41

BAB III METODE PENELITIAN44

3.1. Pendekatan Penelitian	44
3.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	45
3.3. Populasi dan Sampel	45
3.3.1. Populasi	45
3.3.2. Sampel.....	45
3.4. Sumber Data Penelitian.....	47
3.5. Instrumen Pengumpulan Data	47
3.6. Definisi Operasionalisasi Variabel.....	48
3.7. Teknik Analisis Data.....	52
3.7.1 Model Analisis Deskriptif	52
3.7.2 Teknik Analisis Data Regresi Linear Berganda.....	53

3.8.	Instrumen Penelitian	54
3.8.1	Uji Instrumen Penelitian	54
3.8.2	Uji Validitas	54
3.8.3	Uji Reliabilitas	55
3.9.	Uji Asumsi Klasik	56
3.9.1	Uji Normalitas	56
3.9.2	Uji Multikolinearitas	56
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas	57
3.10.	Uji hipotesis	57
3.10.1	Koefisien determinasi (R^2)	58
3.10.2	Uji F	58
3.10.3	Uji t	58
BAB IV HASIL PENELITIAN		60
4.1	Gambaran Umum Usaha Kuliner Kecamatan Peurelak Kabupaten Aceh Timur	60
4.2	Deskripsi Data Penelitian	61
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia	62
4.2.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
4.3	Uji Instrumen Penelitian	63
4.3.1	Uji Validitas	63
4.3.2	Uji Reliabilitas	67
4.3.3	Uji Regresi Berganda	68
4.4	Uji Asumsi Klasik	70
4.4.1	Uji Normalitas	70
4.4.2	Uji Multikolinearitas	71
4.4.3	Uji Heterokedastisitas	73
4.5	Uji Hipotesis	75
4.5.1	Koefisien determinasi (R^2)	75
4.5.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	76
4.5.3	Uji Signifikansi parameter (Uji T)	77
4.6	Interprestasi Hasil Penelitian	78

4.6.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	78
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	80
4.6.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	81
4.6.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	82
BAB V PENUTUP		84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA		87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		99
LAMPIRAN		100

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kuesioner	48
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.4 Uji Validitas	64
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.6 Uji Regresi Berganda	69
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas.....	74
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi(R^2).....	75
Tabel 4.11 Uji Signifikansi Parameter (Uji F).....	76
Tabel 4.12 Uji Signifikansi Simultan (Uji T)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuisisioner/Angket	100
Lampiran 2.	Data Angket.....	107
Lampiran 3.	Uji Instrumen Penelitian.....	110
Lampiran 4.	Uji Asumsi Klasik	116
Lampiran 5.	Uji Hipotesis	118
Lampiran 6.	Tabel R	119
Lampiran 7.	Tabel T.....	120
Lampiran 8.	Tabel F.....	121
Lampiran 9.	Dokumentasi.....	123

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap usaha pasti memiliki tujuan yang dicapai, untuk itu setiap usaha akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk mencapai suatu kesuksesan yang dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekuatan yang dimiliki suatu usaha untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.¹

Dalam konteks pembicaraan umum, bisnis (*business*) tidak terlepas dari aktifitas produksi, pembelian, penjualan, maupun pertukaran barang dan jasa yang melibatkan orang atau perusahaan. Aktivitas dalam bisnis pada umumnya punya tujuan menghasilkan laba untuk kelangsungan hidup serta mengumpulkan cukup dana bagi pelaksanaan kegiatan si pelaku bisnis atau bisnismen (*businessman*) itu sendiri.² Dalam ilmu ekonomi, bisnis adalah suatu organisasi yang menjual barang atau jasa kepada konsumen atau bisnis lainnya, untuk mendapatkan laba. Secara sederhana, bisnis adalah semua kegiatan yang dilakukan seseorang atau lebih yang terorganisasi dalam mencari laba melalui penyediaan produk yang dibutuhkan oleh masyarakat.³ Untuk itu dalam menjalankan usaha bisnis, pengusaha memberikan dorongan kepada masyarakat khususnya bagi pemuda yang belum berpengalaman dalam bekerja dengan berupaya untuk memberikan motivasi

¹ Ardana, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 45.

² Sugiarto, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), h. 1.

³ Francis Tantri, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), h. 4.

selama karyawan masih bekerja, agar hal tersebut dapat diketahui sebagai motivasi tujuan hidup kedepannya dan berkarir dalam dunia bisnis.

Berkembangnya UKM di kota peureulak terutama UKM dibidang usaha jajanan kuliner yang semakin berkembang di kota peureulak, seiring berkembangnya usaha jajanan kuliner maka semakin banyak peluang masyarakat ataupun anak-anak muda untuk berpartisipasi dalam mencalonkan diri sebagai pekerja karyawan, oleh karena itu usaha jajanan kuliner tidaklah mudah tanpa adanya pekerja karyawan, untuk itu pihak usaha jajanan kuliner harus mengatur strategi-strategi khusus baik dari tingkat lingkungan, kedisiplinan dan kepuasan dalam bekerja yang ditetapkan kepada masing-masing karyawan, agar mereka dapat terlatih dan memahami pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan masing-masing tingkat kepuasan mereka. Serta usaha kuliner juga usaha yang dapat dilakukan seseorang yang berpengalaman dan bergerak dibidang makanan, usaha kuliner dapat menjadikan suatu peluang bisnis dengan keuntungan lebih bagi siapapun yang memulainya, dikarenakan peminat dari jenis usaha kuliner tidak pernah sepi. Hingga usaha kuliner menjadi sebuah usaha bisnis paling laku, untuk itu perlu bagi setiap usaha kuliner membutuhkan pekerja karyawan jika tidak adanya karyawan justru itu akan membebankan bagi para usaha kulineran. Sebagai pengusaha kuliner yang bergerak dibidang makanan tentunya harus memberikan motivasi system kerja yang baik agar para karyawan dapat memberikan rasa kenyamanan dan keharusan dalam bekerja.

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya,

jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggungjawab.⁴

Pentingnya loyalitas karyawan pada suatu usaha yaitu dapat menjaga properti usaha yang mereka laksanakan, membuat karyawan merasa puas dan nyaman terhadap usaha yang mereka kerjakan, serta dapat mempertahankan usaha yang mereka laksanakan selama mereka masih mempertahankan usaha tersebut, dampak dari sudut pandang loyalitas karyawan kemungkinan tanpa terciptanya sistem loyalitas karyawan maka usaha yang dihasilkan pun tidak akan berjalan lancar begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁵

Dalam lingkungan kerja dapat kita ketahui karyawan yang melakukan aktivitas dalam bekerja, sebagaimana akan mempengaruhi tingkat kepribadian mereka masing-masing, baik secara langsung maupun tidak langsung maupun

⁴ S.P, Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)

⁵ Nela Pima Rahmawati, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8, No. 2, (2014). h. 2

kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan, kejadian yang berhubungan dengan atasan , serta sesama dengan rekan kerja.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁶ Disiplin kerja merupakan faktor yang memegang peran penting dalam pencapaian tujuan. Menurut Perkison dalam penelitian Khoirotul Bariyah Dengan penerapan disiplin yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan yang tinggi, karena dengan disiplin yang tinggi seorang karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja.⁷

Disiplin kerja berpengaruh besar, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi kepentingan para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi para karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran. Disiplin dilaksanakan dengan tujuan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti

⁶ Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasa*, (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), h. 42

⁷ Khoirotul Bariyah, "Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Dalam *Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan ISSN: 1410-8771, Vol 16, No 2*, h. 27-28

berbagai standar dan aturan-aturan sehingga penyelewengan atau kesalahan dapat dicegah.⁸

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerjayang tidak kondusif, dan rendanya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidak puasan pegawai di tempat kerja dapat mengarah pada tindakan keluar-meninggalkan organisasi.⁹

Kepuasan kerja dalam bisnis usaha memiliki peranan yang penting karena tingkat kepuasan kerja yang baik akan pula meningkatkan dorongan loyalitas karyawan menjadi lebih optimal. Kepuasan kerja dapat berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini karena kepuasan kerja mermiliki tingkatan keahlian masing-masing dari pekerjaan karyawan yang dilakukan selama bekerja. Hal ini tidak bisa dipungkiri karena setiap pekerja harus disertai dengan kemampuan dari kepuasan kerja mereka masing-masing.

Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja merupakan hal penting dalam suatu bisnis usaha. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 97-98

⁹ Sunarta. "Pentingnya Kepuasan Kerja" dalam *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, XVI (2):1412-1131, 2528-5750, h.65

kerja sering kali menjadi persoalan yang dialami oleh setiap pengusaha bisnis. Salah satunya usaha bisnis kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

Dalam usaha bisnis, manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat menentukan dalam pencapaian organisasi tersebut, seberapa baik strategi organisasi yang dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Tetapi dalam kenyataannya, karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur tidak dari sebagiannya mereka mewujudkan keinginan atau kesediaan mereka dalam meloyalitaskan pekerjaannya sebagai karyawan.

Menurut dari beberapa pengusaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur adanya beberapa karyawan yang masih kurang tingkat kedisiplinannya dan aturan-aturan dalam keseharian mereka bekerja, sehingga sampai sekarang masih ada ditemukannya karyawan yang lalai dalam pekerjaannya, serta banyak karyawan yang hubungannya tidak baik terhadap sesama rekan kerja, dan juga pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang mereka inginkan sehingga tidak terdapat kepuasan dalam mereka bekerja, namun dari pada itu terdapat banyak keunggulan dari masing-masing karyawan baik dari segi keunggulan mempromosikan barang, mempertanggung jawabkan dibidang pekerjaannya sendiri, mengikuti intruksi atasan dan lain sebagainya sehingga sebagian usaha dapat memuncak karirnya sebagai tempat usaha yang ramai dikunjungi masyarakat sekitar. Hal ini berarti masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta berpengaruh juga kepada mereka yang merasa tingkat kepribadiannya terganggu

oleh lingkungan tempat mereka bekerja, merasa tidak puas dalam tingkat kepuasan mereka bekerja.¹⁰ Menurut salah satu karyawan yang sudah lama bekerja di usaha kuliner kecamatan peureulak kabupaten aceh timur, ada beberapa karyawan ingin bekerja namun setelah dilaksanakan tidak ada rasa mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dari yang mereka kerjakan, serta tidak ada kepuasan dalam bekerja atau bisa dikatakan mereka lalai dan bermain-main dalam bekerja, hal tersebut pun berpengaruh terhadap lingkungan yang mungkin tidak cocok bagi mereka baik secara langsung maupun tidak langsung.¹¹

Dalam observasi awal peneliti menemukan data keseluruhan usaha kuliner Peureulak sekitar 84 tempat usaha kuliner yang dilihat pada data base UMKM di Kantor Pemerintahan Kabupaten Aceh Timur Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah yang berupa usaha yang memiliki tempat kedudukan seperti ayam geprek , bakso, jus, warung nasi, mie caluk, cafe, warung kopi, mie aceh , nasi bebek, sop buah, martabak manis, es campur, sate matang, pisang krispi dan gorengan, kolak dingin durian dan martabak durian, nasi goreng, sate dan lain sebagainya. Peneliti mendapatkan suatu gambaran masalah dalam sistem lingkungan kerja, kurang disiplin dalam bekerja dan kepuasan dalam bekerja. Kondisi disekitaran wilayah yang peneliti meneliti pada saat bekerja adalah karyawan memerlukan rasa keinginan, rasa puas, atau rasa senang pada pekerjaan yang ada dilingkungannya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja

¹⁰ Pengusaha Kuliner di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Wawancara di peureulak, tanggal 5 Agustus 2021

¹¹ Karyawan yang Sudah Lama Bekerja di Usaha Kuliner Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur, Wawancara di Peureulak, tanggal 8 Agustus 2021

pada umumnya tidak ingin berhenti dari tempat mereka bekerja. Biasanya karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya apabila semua keinginan dan harapan karyawan pada tugas atau pekerjaannya terpenuhi. Disiplin dalam bekerja sangat penting untuk diperhatikan agar disiplin kerja dan loyalitas kerja karyawan dapat tertanam dengan baik pada diri masing-masing karyawan, sehingga pekerja karyawan dapat dijadikan sebagai motivasi untuk kedepannya agar semua pekerja usaha kuliner dapat mencapai target yang diinginkan.¹² Maka, dari sinilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Usaha Kuliner di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi indentifikasi masalahnya adalah saat mendapatkan rasa kepuasan dalam bekerja, baik dari segi lingkungan dan dari segi kedisiplinan yang diberikan oleh pengusaha kuliner terhadap karyawan yang bekerja, serta dari segi aktivitas sekelilingnya yang dapat mempengaruhi rasa kenyamanan karyawan ditempat dia bekerja, maka dari beberapa variabel tersebut, mana yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan.

1.3 Batasan Penelitian

Berdasarkan uraian latang belakang sebelumnya, maka peneliti melihat permasalahan penelitian yang diangkat harus dibatasi variabelnya dan usaha kuliner yang akan diteliti adalah usaha yang sudah memiliki tempat

¹² Hasil observasi awal di Peureulak sumber: data BES UMKM di Kantor Pemerintahan Kabupaten Aceh Timur Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah pada tanggal 10 Agustus 2021.

kedudukannya masing-masing seperti ayam geprek , bakso, jus, warung nasi, mie caluk, cafe, warung kopi, mie aceh , nasi bebek, sop buah, martabak manis, es campur, sate matang, pisang krispi dan gorengan, kolak dingin durian dan martabak durian, nasi goreng, sate dan lain sebagainya dengan menggunakan skala mikro yaitu mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Usaha Kuliner.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan usaha kuliner?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan usaha kuliner?
3. Apakah pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan usaha kuliner?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keseluruhan loyalitas karyawan usaha kuliner?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan usaha kuliner.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan usaha kuliner.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan usaha kuliner.

- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap keseluruhan loyalitas karyawan usaha kuliner.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang membutuhkan khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas Karyawan pada usaha kuliner.

b. Bagi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas Karyawan pada usaha kuliner.

1.6 Penjelasan Istilah

Untuk menghindari dari pemahaman yang berbeda oleh para pembaca dalam memberikan penafsiran serta untuk memudahkan dalam memahami maksud dari judul proposal skripsi ini perlu dijelaskan beberapa istilah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹³

¹³ Ananta, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Bandung: PT Modern Widya, 2017), h. 32.

- b. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.¹⁴
- c. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.¹⁵
- a. Loyalitas adalah komitmen pelanggan terhadap suatu merek toko, atau pemasok, berdasarkan sikap yang sangat positif dan tercermin dalam pembelian ulang yang konsisten.¹⁶
- b. Kuliner adalah semua jenis masakan yang berasal dari berbagai daerah di seluruh Negara Kesatuan Republik Indonesia. Yang berhubungan dengan aktivitas masak memasak dikatakan sebagai kuliner, karena masakan merupakan hasil olahan dari kegiatan masak-memasak maka masakan juga dapat dianggap sebagai kuliner.¹⁷

1.7 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) bab. Bab pertama adalah bab pendahuluan. Di dalamnya mencakup latar belakang

¹⁴ Any Isvandiari, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja* (Jakarta: PT Meritijan, 2017), h. 54.

¹⁵ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 2012), h. 56.

¹⁶ Dolet Unarandjan, *Manajemen Disiplin* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2013), h. 80.

¹⁷ Christiyogya.blogspot.com/makanan-dalam-kebudayaan.2021/25.html.

masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan istilah, kerangka teori, kajian terdahulu dan sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah bab kajian teoritis yaitu bab yang menjelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta perumusan hipotesis.

Bab ketiga merupakan bab metode penelitian. Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, data, sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan serta variabel operasional dan metode analisis.

Bab keempat adalah bab hasil dan pembahasan yang berisi Hipotesis statistik dan analisis data serta pembahasan.

Bab kelima adalah bab penutup, yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, serta keterbatasan penelitian dan saran yang dilakukan sebelumnya.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Loyalitas Karyawan

2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.¹⁸

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Siswanto berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.¹⁹

Reichheld dalam Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk. Berpendapat, semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi

¹⁸ Anjelika Wulan Tamba, dkk. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Culumbindo Perdana Cabang Manado*, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7 (1): 2338-9605, 2018, h. 35.

¹⁹ Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksaera, 2013), h. 82.

itu untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.²⁰

Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk.²¹

Loyalitas karyawan menjadi alasan bagi karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan yang sama untuk jangka waktu yang lama, tetapi Karena perubahan dalam ekonomi dan masyarakat diseluruh dunia, definisi loyalitas karyawan telah berubah. Loyalitas karyawan bukan hanya diukur berdasarkan lamanya seseorang bekerja, tetapi perlu diperhitungkan juga komitmen mereka selama bekerja.²²

Jadi, loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job

²⁰ Vannecia Marchelle Soegandhi, Drs. Eddy M, sutanto, dkk. “Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim” dalam Utomo, 2002. Program Manajemen Bisnis, (2013). h. 3

²¹ Meida Aditya Rahayu, Syamsul Hadi Senen, dkk, “Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung” dalam Ardana et al. *Journal Of Business Management Education*, May 2018, h. 12.

²² Meida Aditya Rahayu, Syamsul Hadi Senen, dkk, “Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung” dalam Prabhakar. *Journal Of Business Management Education*, May 2018, h. 12.

description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Steers dan Porter dalam Sari dan Widiastuti menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor:²³

- a. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stress kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan atau organisasi yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi control perusahaan.

Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan atau organisasi , yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

²³ Indra Suryoto Kurniawan “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan” dalam *Jurnal FEB Unmul*, (1): 1907-3011, 2019, h. 87

2.1.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Heryati dalam penelitian adapun indikator loyalitas karyawan yaitu:²⁴

a. *Pengabdian bawahan*

Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, Mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan, Tetap bertahan dalam perusahaan meski dalam masa sulit.

b. *Kesungguhan dalam berusaha*

Bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan, Selalu hadir untuk bekerja, Selalu datang tepat waktu ditempat kerja, Tidak bermalas malasan saat bekerja.

c. *Mengikuti instruksi atasan*

Mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat, Bersedia mengikuti setiap arahan yang diberikan atasan.

d. *Perasaan menyatu dengan perusahaan*

Mempromosikan perusahaannya kepada pelanggan dan masyarakat umum, Tidak bergosip, berbohong atau mencuri, Berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan, Merawat dan menjaga properti perusahaan.

²⁴ Powers (Heryati). “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang” dalam *Jurnal Ecoment Global*, 1 (2) :2540-816X, Agustus 2016, h. 61

e. *Memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan*

Mendukung visi dan misi perusahaan, Menawarkan saran-saran untuk perbaikan perusahaan, Yakin bahwa pekerjaan saat ini adalah pilihan terbaik, Memiliki keyakinan akan masa depan yang baik bersama perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya.²⁵ Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sedarmayanti dalam Burhannuddin dkk, lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa

²⁵ Perrewe, Halbesleben, dkk. “ Gambar Lingkungan, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung” dalam *Jurnal Of Business Management Education*, 3 (1), May 2018, h. 13.

fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.²⁶

Nitisemito dalam Burhanuddin dkk, mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.²⁷

Menurut Danang dalam Robbins, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.²⁸

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.²⁹

²⁶ Burhannudin, Muhammad Zainul, Muhammad Harlie., *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen organsasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjar Masin*. Dalam Jurnal Maksipreneur, Vol. 8 No. 2, Juni 2019. Hal. 194.

²⁷ *Ibid.*, h. 194.

²⁸ Robbins, *Lingkungan Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 89.

²⁹ *Ibid.*, h. 89.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti dalam Jd Sari, Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:³⁰

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

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan.
- 2) Hubungan antar pegawai.

³⁰Sedarmayanti, dalam Jd Sari ,*Bab II Studi Kepustakaan Lingkungan Kerja Fisik*, <http://repository.unsri.ac.id>. 2018. Hal.7

3) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

2.2.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu: ³¹

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan, Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. ³²

a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

³¹ Siagian, *Bab II Landasan Teori Lingkungan Kerja*, <https://repository.uin-suska.ac.id>. (2006) h. 12-13

³² Sedarmayanti, dalam Wulan, *Bab II Landasan Teori Lingkungan Kerja*, <https://repository.uin-suska.ac.id>. (2011). h. 13

b. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja yaitu:

a. *Physical Environment*: Udara dalam ruangan

Keluar masuknya udara melalui ventilasi dirasa lancar, Suhu dalam ruangan dirasa nyaman, Kebersihan udara dalam ruangan dari debu, Aroma menyengat dalam ruangan.³³

b. *Pencahayaan*

Pencahayaan lampu dalam ruangan cukup, Cahaya dalam ruangan tidak menyilaukan, Bayang-bayang dari pantulan cahaya tidak mengganggu kenyamanan, Latar belakang (background) ruangan sesuai dengan pencahayaan.³⁴

c. *Kebisingan*

³³ Wignjosoebroto, *Bab II Tinjauan Pustaka*, <http://repository.uma.ac.id>. h. 4.

³⁴ Karlen, Benya, dkk, "Evaluasi Sistem Pencahayaan Alami Pada Ruang Kerja Kantor Kelurahan Paninggilan Utara Ciledug, Tangerang", *Jurnal Arsitektur, Bangunan, dan Lingkungan*, 7 (1): 2088-8201, Oktober 2017, h.43

Ketenangan dalam ruang kerja, Ruang kerja kedap suara terhadap aktifitas diluar ruangan, Ruang kerja karyawan berada jauh dari keramaian jalan.³⁵

d. *Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Karyawan*

Terdapat alat kesehatan (P3K) di tempat kerja, Tersedia alat-alat pengamanan disekitar tempat kerja, Terdapat petunjuk petunjuk keamanan disekitar tempat kerja, Terdapat fasilitas klinik perusahaan.³⁶

e. *Psychosocial Environment: Tekanan Kerja*

Beban kerja disesuaikan dengan kesanggupan karyawan, Bekerja sesuai jam kerja yang seharusnya, Diberikan waktu istirahat yang cukup.³⁷

f. *Komunikasi dengan karyawan lainnya*

Hubungan atasan dengan karyawan harmonis, Hubungan antar karyawan terjalin baik, Dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, Dapat memperoleh informasi dari rekan kerja mengenai pekerjaan.³⁸

g. *Dilindungi dari kekerasan, dan ancaman yang tidak di inginkan*Keamanan dalam perusahaan dirasa baik, Terdapat penjaga keamanan yang menjaga 24 jam, Terdapat tenaga ahli yang merawat sistem operasional perusahaan.³⁹

³⁵ Wijanarko, “Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai”, dalam Jurnal Yuli Tri Cahyono, Eskasari Putri, 9 (1): 2088-7485 (2020), h. 20.

³⁶ Adzim, dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*, (2017), h. 47

³⁷ Mangkunegara, “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1):2623-2634 (2019), h. 22.

³⁸ *Ibid.*, h.22.

³⁹ *Ibid.*, h.22.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.⁴⁰ Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dalam organisasi yang berjalan dengan tertib dan teratur. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan berbuat sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.⁴¹

Menurut Supomo dan Nurhayati dalam Burhanuddin dkk, disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

⁴⁰ Rivai, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan, dalam *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akutansi*, 20 (1):2655-9943, 2021. h. 4.

⁴¹ Burhannudin, Muhammad Zainul, Muhammad Harlie., *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen organsasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjar Masin*. Jurnal Maksipreneur, Vol. 8 No. 2, Juni 2019. Hal. 193.

seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁴²

Mangkunegara menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.⁴³

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.⁴⁴

2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

⁴² *Ibid.*, h.193

⁴³ *Ibid.*, h. 194

⁴⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), h. 94.

Menurut Mangkunegara dalam Annisa Yunimas dan Tanto Askriyandoko Putro ada dua macam bentuk disiplin kerja, antara lain:⁴⁵

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.3.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sejauh yang dapat peneliti simpulkan berdasarkan perkembangan penelitian tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, masih terdapat kesenjangan baik dalam periode waktu penelitian, keterbatasan objek maupun pembuktian empiris tentang faktor-faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi disiplin kerja. Menurut khanka dalam R. Joko Sugiharjo ada beberapa aktivitas manajemen yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja, yakni:⁴⁶

1. Kepemimpinan yang lemah, fleksibel tidak kompeten dan penuh kecurigaan.

⁴⁵ Annisa Yunimas, Tanto Askriyandoko Putro., *Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Putra Luhur Blitar. Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara. Jurnal Penelitian Terapan. Vol.1, No.1 Tahun 2016. Hal. 53.*

⁴⁶ R. Joko Sugiharjo, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja" dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 2. No. 1, Maret 2016.

2. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawasan yang baik berpengetahuan.
3. Praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
4. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk.
5. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, Bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll.
6. Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah.
7. Sistem komunikasi yang tidak sempurna.
8. Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun Menurut Diah PranitaSari dan Khusnul Khotimah dalam penelitian Finki Ayuning Ashari indikator disiplin kerja yaitu:⁴⁷

a. *Taat terhadap aturan waktu*

Jam masuk kerja, Menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan, Menyelesaikan suatu pekerjaan melebihi tepat waktu yang ditentukan, Jam pulang kerja sesuai tepat waktu.

b. *Taat terhadap aturan perusahaan*

aturan perusahaan Cara berpakaian, Sopan santun, Pengawasan ketat dari atasan, Mengerjakan suatu pekerjaan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan.

c. *Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan*

⁴⁷ Diah PranitaSari dan Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Karyawan", dengan Jurnal Akutansi dan Manajemen, 1 (01), April 2021, h. 26.

Bertingkah laku sesuai norma, Mempersiapkan alat kelemngkapan kerja sebelum melakukan pekerjaan, Bertanggung jawab dalam pekerjaan, Perlu ada tekanan dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan benar, Mampu bekerja dibawah tekanan.

d. *Taat terhadap peraturan lainnya*

Taat terhadap Norma yang berlaku diperusahaan, Kehati-hatian terhadap pemakaian alat penunjang kerja, Melakukan kesalahan, Pembaharuan alat kerja, Bertindak diluar batas.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Robins, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaannya. Sehingga, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, kondisi kerja, dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadappekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.⁴⁸

⁴⁸ Tangkilisan, *Manajemen Publik* (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 164.

Pendapat para ahli tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Luthans dalam Adi Irawan Setiyanto dkk, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.⁴⁹
- b. Menurut Tiffin dalam Widya Manggala dkk, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerjasama antara pemimpin dengan karyawan.⁵⁰
- c. Gilmer dalam Puji Indah, menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan.⁵¹
- d. Heidjrachman dan Husnan dalam Mohammad, mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah

⁴⁹ Adi Irawan Setiyanto, Selvi Nurul Hidayah, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Akutansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 5 No. 1., E-ISSN: 2548-9836, July 2017. hal. 106

⁵⁰ Widya Manggala, Titis Mellani Suhaji. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Karyawan Ilmu Farmasi "Yayasan Pharmasi" Semarang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Hal. 3

⁵¹ Puji Indah, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Jogjakarta: Laksana, 2014), h. 226.

yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.⁵²

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penugasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Menurut Siagian dalam Daniel Sylvester Simanjuntak, kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Handoko, kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri.⁵³

2.4.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkap tentang apa yang membuat seseorang merasakan lebih puas terhadap suatu pekerjaan. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teorinya, yaitu:⁵⁴

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

⁵² Mohammad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberti, 2014), h. 104.

⁵³ Daniel Sylvester Simanjuntak, *Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Vol.3 No.2, p-ISSN:2301-6256 Desember 2017. h. 8.

⁵⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gunung Agung, 2013), h. 133.

Teori yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasa. Sehingga, apabila kepuasan diperoleh melebihi tujuan yang diinginkan maka seseorang akan menjadi lebih puas, hal tersebut merupakan ketidaksesuaian yang positif.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengungkapkan tentang seseorang yang merasa puas atau tidak tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi kerja. Teori ini menjelaskan bahwa komponen utamanya adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan.

c. Teori Dua Faktor (*Two factor Theory*)

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*.

2.4.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam As'ad (1999) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:⁵⁵

1. Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan Kerja

⁵⁵ Eko Angung Gumilar, "Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X", <https://repository.uinjkt.ac.id>. 13 Desember 2010. h. 30-32

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan (*Supervisi*)

Bagi karyawan superior dianggap sebagai figure ayah sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi Kerja

Maksud disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dan manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja yaitu:

a. *The work it self*

Pekerjaan disesuaikan dengan bidang keahlian karyawan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, Hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.⁵⁶

b. *Pay*

Gaji disesuaikan dengan UMR daerah setempat, gaji diberikan tepat waktu, gaji disesuaikan dengan masa kerja karyawan, gaji disesuaikan dengan jabatan karyawan, gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan karyawan.⁵⁷

⁵⁶ Luthan, "Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung", dalam *Journal of Business Management Education*, 3 (1), May 2018. h. 15.

c. *Promotion*

Terdapat peluang promosi yang diberikan perusahaan, disesuaikan dengan pengalaman bekerja, disesuaikan dengan prestasi, kerja karyawan.⁵⁸

d. *Supervision*

Manajer memberikan pengarahan kepada karyawan, manajer memberikan solusi terhadap karyawan yang memiliki kesulitan kerja, manajer memberikan motivasi terhadap karyawan, karyawan memiliki rasa senang terhadap manajer.⁵⁹

e. *Co workers*

Komunikasi karyawan dengan rekan kerja lainnya terjalin baik, memberikan motivasi terhadap sesama rekan kerja, memberikan solusi kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan.⁶⁰

2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat kerja karyawan, apabila karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, ruang kerja dan didukung dengan peralatan kerja serta memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maka akan menimbulkan rasa setia bekerja di perusahaan. Sehingga semakin baik

⁵⁷ *Ibid.*, h.15

⁵⁸ *Ibid.*, h.15

⁵⁹ *Ibid.*, h.15

⁶⁰ *Ibid.*, h.15

dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan.⁶¹

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Disiplin kerja menurut Hidayati, Budiwati dkk dalam Penelitian Asep Saepul Ma'ruf dkk, merupakan ketaatan atau menunjukkan sikap hormat terhadap peraturan yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang kesejahteraan perusahaan.⁶² Artinya disiplin kerja memiliki peran penting terhadap keberhasilan perusahaan dimana dengan disiplin kerja karyawan akan di didik untuk selalu mentaati segala peraturan yang ada diperusahaan. Karyawan dan perusahaan saling membutuhkan dan itu perlu disadari oleh tiap karyawan. Untuk itu perusahaan perlu membuat peraturan yang jelas dan adil tanpa merugikan pihak lain dan bahkan dengan peraturan yang dibuat akan membuat karyawan merasa nyaman. Dengan begitu akan mudah disenangi karyawan dalam mentaati peraturan yang ada. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk tetap bertahan atau loyal terhadap perusahaan.⁶³

2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan atau tempat kerjanya, sehingga tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda. Kepuasan kerja diharapkan mengarah pada pencapaian

⁶¹ Purwandari, dalam Lili Nur Aeni, dengan Judul “ *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)*”, 24 Juni 2021. h. 32

⁶² Asep Saepul Ma'ruf, M. Azis Firdaus dkk, “*Pengaruh Insentif dan disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*” dalam Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 4, (1): 2654-8623, Februari 2021, h.49

⁶³ *Ibid.*, h. 49

loyalitas kerja yang tinggi. Salah satu pandangan loyalitas karyawan menyatakan bahwa loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, Sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.⁶⁴

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Judul	Metode	Hasil
1	Farhan Maulana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Tahun 2019. <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis</i>	Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian deskriptif dan verivikatif. ⁶⁵	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 2 variabel independen yaitu pengaruh lingkungan kerja social dan kepuasan kerja Mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen yaitu loyalitas karyawan. ⁶⁶

⁶⁴ Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan" dalam *jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2 (2):2623-2634, September 2019, h.222

⁶⁵Farhan Maulana, Skripsi Universitas Indonesia, Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis*, (2019), h. 58

⁶⁶ *Ibid.*, h. 143-144

2	Ulfah Nurhasanah, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial, Tahun 2019. <i>Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi</i>	Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif, dimana metode ini memperoleh data yang berbentuk objektif, observasi, data kuesioner, penelitian kepustakaan. ⁶⁷	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel insentif independen tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap dependen yaitu loyalitas kerja karyawan. Sedangkan variabel independen disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap dependen yaitu loyalitas kerja karyawan. ⁶⁸
3	Meida Aditya Rahayu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Tahun 2017. <i>Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung</i>	Teknik pengumpulan data menggunakan dekriptif dan verivikatif. ⁶⁹	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 2 variabel independen yaitu pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja Mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen yaitu loyalitas karyawan. ⁷⁰
4	Ika Deralina	Teknik	Hasil penelitian membuktikan

⁶⁷Ulfah Nurhasanah, Skripsi Universitas Pelita Bangsa, Dengan Judul *Pengaruh Intensif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi*, (2019), h. 30-31

⁶⁸*Ibid.*, h. 70

⁶⁹Meida Aditya Rahayu, Skripsi Universitas Indonesia, Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*, (2017), h. 44

⁷⁰*Ibid.*, h. 181

	Perangin Angin, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Tahun 2017. <i>Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi dan Loyalitas Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang Medan</i>	pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. ⁷¹	bahwa variabel independen yaitu jaminan social tenaga kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen yaitu, motivasi dan loyalitas karyawan. ⁷²
5	Ita Mariami, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Tahun 2011. <i>Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada</i>	Teknik pengumpulan data, wawancara kuesioner/angket studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan structural equation model (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS 18. ⁷³	Hasil penelitian menunjukkan bahwa yaitu motivasi independen berpengaruh terhadap varibel dependen yaitu kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan, serta juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengembangan karir independen berpengaruh

⁷¹ Ika Deralina Perangin Angin, Skripsi Univeristas Sumatra Utara Medan, Dengan Judul *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi dan Loyalitas Karyawan Pada PT Trakindo Utama Cabang Medan*, (2017), h. 46-51

⁷² *Ibid.*, h. 82

⁷³ Ita Mariami, Skripsi Universitas Sumatra Utara Medan, Dengan Judul *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan*, (2013).h. 66

	<i>Hotel Inna Dharma Deli Medan</i>		terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan, serta juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja. ⁷⁴
6	Ahmad Dzulfikri Karim, Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawijaya TamanSiswa, Tahun 2020, <i>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di</i>	Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif, dimana metode ini memperoleh data yang berbentuk deskriptif agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti. ⁷⁵	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas pegawai. variabel independen motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen loyalitas pegawai. variabel indenpen kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen loyalitas pegawai. Variabel independen disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh

⁷⁴ *Ibid.*, h. 128-129.

⁷⁵ *Ibid.*, h. 3.

	<i>Yogyakarta.</i>		signifikan terhadap variabel dependen loyalitas pegawai. ⁷⁶
7	Aminuddin, Arief Tasrif, Program Studi Magister Manajemen, Agustus 2020. <i>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Vetrika Sentosa Internasional)</i>	Teknik pengumpulan data menggunakan metode regresi linier berganda, responden. ⁷⁷	Variabel independen Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen loyalitas karyawan PT Vetrika Sentosa Internasional. ⁷⁸
8	Lili Nur Aeni, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, 2021. <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi</i>	Teknik pengumpulan data menggunakan, observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. ⁷⁹	Variabel indepen Lingkungan Kerja dan Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap varibel dependen loyalitas karyawan ⁸⁰

⁷⁶ Ahmad Dzulfikri Karim. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondangan di Yogyakarta" dalam *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3 (3), September 2020, h. 5.

⁷⁷ Aminuddin, Arief Tasrif. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Vetrika Sentosa Internasional)" dalam *Jurnal Scientia Regendi*, Vol 2, (1): 2686-0422, Agustus 2020, h. 67-68

⁷⁸ *Ibid.*, h. 70s

⁷⁹ *Ibid.*, h. 40-41.

⁸⁰ Lili Nur Aeni, dalam Skripsi IAIN Purwokerto. Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)*, 2021, h. 74.

	<i>Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)</i>		
--	---	--	--

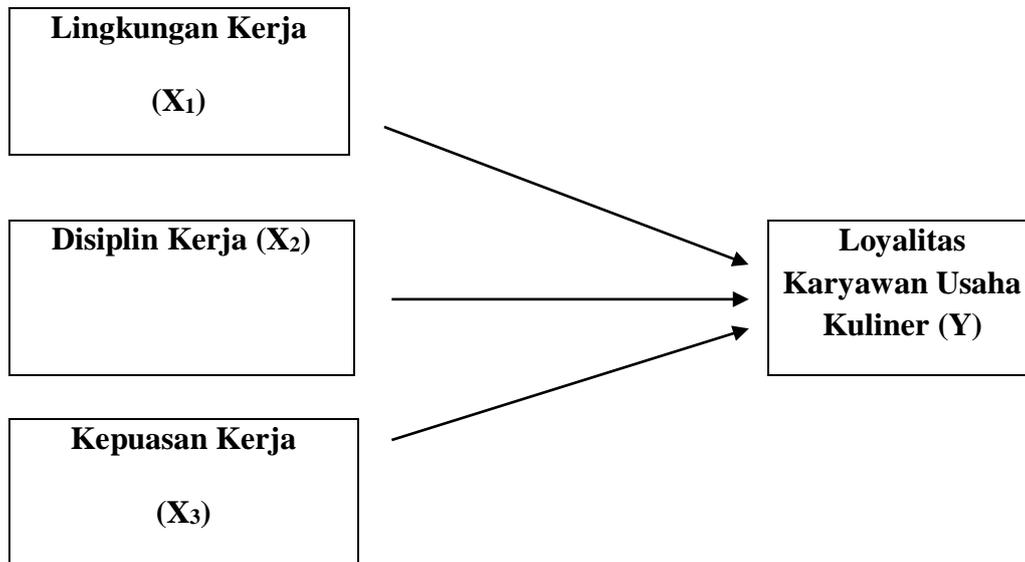
Persamaan Penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Farhan Maulana, Lili Nur Aeni dan Meida Aditya Rahayu menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ulfah Nurhasanah menjelaskan bahwa variabel independen insentif tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas kerja karyawan. Sedangkan variabel independen disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap dependen yaitu loyalitas kerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini yaitu yang dilakukan oleh Ika Deralina Perangin Angin, Ahmad Dzulfikri Karim Aminuddin, Arief Tasrif, dan Ita Mariami menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoristis penelitian, maka perumusan hipotesa pada penelitian ini adalah:

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

H₀₁: tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

H_{a1}: terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

H₀₂: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

H_{a2}: terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Usaha Kuliner di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

H₀₃: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

H_{a3}: terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

- d. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

H₀₄: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

H_{a4}: terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (Halic Reserch) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Penelitian ini dilakukan di kawasan seluruh Usaha Kuliner di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur, dengan objek penelitian pada karyawan yang bekerja pada kawasan seluruh Usaha Kuliner di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur, tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang dari satu tahun, maka metode yang digunakan yaitu *cross sectional method*.

Menurut Umar dalam penelitian Farhan Maulana menggunakan metode penelitian *cross sectional method*. yaitu penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan.⁸¹

⁸¹Umar, dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia oleh Farhan Maulana Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan kerja social dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa Di Ciamis* (2019), h. 57

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dilakukan penelitian ini adalah seluruh Usaha Kuliner Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Waktu penelitian menggunakan waktu selama kurang dari satu tahun di mulai dari Agustus tahun 2021 s/d selesai.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁸² Populasi bisa terbatas atau tidak terbatas yaitu merupakan sekelompok orang populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada Usaha Kuliner yang ada di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang di wakilnya.⁸³

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Quota sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dari populasi (khususnya yang tidak terhingga atau tidak jelas), kemudian dengan

⁸² Sugiyono, 1998, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, h.57.

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 80.

patokan jumlah tersebut peneliti mengambil sampel secara sembarang asal memenuhi persyaratan sebagai sampel dari populasi tersebut.⁸⁴ Adapun setiap usaha memiliki persyaratan masing-masing untuk merekrut karyawannya, yaitu bekerja dari umur 20 tahun dan seterusnya tidak dibatasi kecuali telah berstatus keluarga atau sudah tidak mampu lagi bekerja. Serta lama nya bekerja dilihat dari 1 tahun atau 2 tahun hingga lebih, tujuannya untuk melihat seberapa lama karyawan untuk meloyalitaskan dirinya dalam bekerja

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Lameshow, hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui atau tidak terhingga. Berikut rumus Lameshow⁸⁵ yaitu:

$$N = \frac{Z^2 P (1-P)}{d^2} = \frac{1.96^2 \cdot 0,5 (1-0,5)}{0,1^2} = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01} = 96,04 = 100$$

Keterangan:

n = jumlah sample yang dicari

z = nilai table normal dengan alpha tertentu

p = fokus kasus

d = alpha (0,05) atau 5% dari tingkat kepercayaan 95% yang umum digunakan dalam penelitian-penelitian.

sehingga jika berdasarkan rumus tersebut maka n yang didapatkan adalah 96,04 = 100 orang sehingga pada penelitian ini setidaknya penulis harus mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya sejumlah 100 orang.

⁸⁴ Wahyu Kurnia Sari, dkk. *Quota Sampling*, <http://himasta.unimus.ac.id>. h. 2

⁸⁵ Stanley Lemeshow et. al., *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997), hlm. 2.

3.4 Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya seperti, wawancara, angket dan pengamatan atau observasi.⁸⁶ Data primer diperoleh secara langsung dari obyek penelitiannya itu dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan Usaha Kuliner Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur yang berkaitan dengan materi skripsi ini.
2. Data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya.⁸⁷ Seperti diperoleh dari literatur, dokumen, skripsi, tesis, jurnal, buku-buku yang berkaitan dengan ekonomi atau data-data lain yang berhubungan dengan penelitian untuk dijadikan sebagai bahan referensi.

3.5 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab.⁸⁸ Setelah mendapat data dari responden melalui kuesioner/angket kemudian diolah dengan menggunakan metode statistic atau bantuan program SPSS (*Statistical Product & Service Solution*). Kuesioner

⁸⁶ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (2013). h. 67.

⁸⁷ *Ibid.*, h. 67.

⁸⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 199.

diberikan kepada karyawan Usaha Kuliner di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Adapun nilai kuantitatif yang telah disusun dilakukan dengan *Skala Likert* dan untuk satu nilai pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval. Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kuesioner

Keterangan (Pilihan)	Score
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.6. Identifikasi dan Definisi Operasionalisasi Variabel

3.6.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang terdiri dari variable-variabel yang akan diuji peneliti yaitu:

1. Variable Bebas (*Independent Variabel*) (X) adalah variable yang menjadi sebab atau merubah/mempengaruhi variable lain (*variabel*)

dependent). Variable dalam penelitian ini ada tiga yaitu lingkungan kerja(X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3).

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) (Y) adalah variable yang dipengaruhi karena adanya perubahan dari variable bebas, ialah loyalitas karyawan (Y).

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Loyalitas Karyawan (Y)	Menurut Hang & Valkama dalam penelitian Meida Raditya Rahayu, Loyalitas Karyawan merupakan respon emosional dari karyawan, yang dinyatakan dengan hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasi mereka, ketika mereka memiliki keyakinan yang kuat dan	Pengabdian bawahan Kesungguhan dalam berusaha Mengikuti intruksi atasan Perasaan menyatu dengan perusahaan Memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan. ⁹⁰	Skala Likert

	keinginan untuk tetap dengan organisasi. ⁸⁹		
Lingkungan Kerja (X1)	menurut Arbeidslivets dalam penelitian Meida Aditya Rahayu, Lingkungan kerja adalah dasar dari kesehatan dan situasi kerja yang memberikan keamanan penuh dari pengaruh fisik serta mental yang berbahaya yang memiliki standar kesejahteraan setiap saat sesuai dengan tingkat perkembangan teknologi dan sosial di masyarakat. ⁹¹	<p><i>Physical Environment</i> (udara dalam ruangan).⁹²</p> <p>Pencahayaan.⁹³</p> <p>Kebisingan.⁹⁴</p> <p>Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.⁹⁵</p> <p><i>Psychosocial Environment</i> (Tekanan kerja)</p> <p>Komunikasi dengan karyawan lainnya</p> <p>Dilindungi dari kekerasan, dan ancaman yang tidak diinginkan.⁹⁶</p>	Skala Likert

⁹⁰ Powers (Heryati). "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang" dalam *Jurnal Ecoment Global*, 1 (2) :2540-816X, Agustus 2016, h. 61

⁸⁹ Meida Raditya Rahayu, Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia, Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalita Karyawan El Royale Hotel Bandung*, (2017), h. 52.

⁹¹ *Ibid.*, h. 46

⁹² Wignjosoebroto, *Bab II Tinjauan Pustaka*, <http://repository.uma.ac.id>. h. 4.

⁹³ Karlen, Benya, dkk, "Evaluasi Sistem Pencahayaan Alami Pada Ruang Kerja Kantor Kelurahan Paninggilan Utara Ciledug, Tangerang", *Jurnal Arsitektur, Bangunan, dan Lingkungan*, 7 (1): 2088-8201, Oktober 2017, h.43.

⁹⁴ Wijanarko, "Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai", dalam *Jurnal Yuli Tri Cahyono, Eskasari Putri*, 9 (1): 2088-7485 (2020), h. 20.

⁹⁵ Adzim, Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu, , Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalita Karyawan El Royale Hotel Bandung*, (2017), h. 47.

⁹⁶ Mangkunegara, "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1):2623-2634 (2019), h. 22.

Disiplin Kerja (X2)	Menurut Rivai dalam Penelitian Finki Ayuning Ashari, Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. ⁹⁷	Taat terhadap aturan waktu Taat terhadap aturan perusahaan Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Taat terhadap peraturan lainnya. ⁹⁸	Skala Likert
---------------------	--	--	--------------

⁹⁷ Finki Ayuning Ashari, Dalam Skripsi Universitas Indonesia, Dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Intan Di Kota Garut, (2019), h. 95-96

⁹⁸ Diah PranitaSari dan Khusnul Khotimah, “Analisis Disiplin Karyawan”, dengan Jurnal Akutansi dan Manajemen, 1 (01), April 2021, h. 26.

Kepuasan Kerja (X3)	Menurut Robbins & Farhan Maulana judge dalam penelitian kepuasan kerja merupakan suatu kondisi perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. ⁹⁹	<i>The work it self</i> (pekerjaan itu sendiri). ¹⁰⁰ <i>Pay</i> (membayar). ¹⁰¹ <i>Promotion</i> (promosi). ¹⁰² <i>Supervision</i> (pengawasan). ¹⁰³ <i>Co workers</i> (rekan kerja). ¹⁰⁴	Skala Likert
---------------------	--	--	--------------

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Model Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹⁰⁵ Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran demografi responden penelitian (jenis kelamin, usia, lama bekerja).

3.7.2 Teknik Analisis Data Regresi Linear Berganda

⁹⁹ Farhan Maulana, Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia, Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis*, (2019), h. 61

¹⁰⁰ Luthan, "Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung", dalam *Journal of Business Management Education*, 3 (1), May 2018. h. 15.

¹⁰¹ *Ibid.*, h.15

¹⁰² *Ibid.*, h.15

¹⁰³ *Ibid.*, h.15

¹⁰⁴ *Ibid.*, h.15

¹⁰⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, hal. 250.

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu atau dua variabel bebas (independen) dan variabel terikat. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen kriterium dapat diprediksi melalui variabel independen atau prediktor, secara parsial maupun simultan. Adapun rumus analisis ini yaitu sebagai berikut.¹⁰⁶

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana:

- 1) Y : Loyalitas Karyawan
- 2) X₁ : Lingkungan Kerja
- 3) X₂ : Disiplin Kerja
- 4) X₃ : Kepuasan Kerja
- 5) a : Konstanta
- 6) b : Koefisien korelasi berganda
- 7) e : Standard Error.

3.8 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrument yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang diisi oleh responden, yaitu seluruh karyawan usaha kuliner Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

¹⁰⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2015), h. 81-110.

Pengukuran kuesioner yang telah dijawab oleh responden menggunakan skala *likert*.

Skala *Likert* digunakan untuk mengungkapkan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan.¹⁰⁷

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu akan dilakukan uji instrumen yang digunakan sebagai alat ukur. Uji ini meliputi uji validitas dan reliabilitas

3.8.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang diukur.¹⁰⁸ pada pengujian validitas ini dilakukan dalam penelitian bertujuan untuk melihat kesahihan, ketepatan sebuah ide sejauh mana kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Cara pengujian validitas ini adalah dengan korelasi item total.¹⁰⁹

Adapun kriteria atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:¹¹⁰

¹⁰⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, hal. 132-133.

¹⁰⁸ Ferdinand Augusty, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011)

¹⁰⁹ Singih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: PT. Elex Media Computindo, h. 227.

¹¹⁰ Azuar Juliandi, Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h. 145.

- a. Jika r hitung $>$ r table (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika r hitung $<$ r table (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau r hitung negatif, maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.8.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan kestabilan, dan konsistensi. Jadi tujuan pengujian reliabilitas ini dalam penelitian adalah untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.¹¹¹

Adapun kriteria pengujian tersebut reliabel atau tidak reliabel:¹¹²

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $>$ 0.6 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $<$ 0.6 maka instrument tidak reliabel dan tidak terpercaya.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian

3.9.1 Uji Normalitas

¹¹¹*Ibid.*, h. 146.

¹¹²*Ibid.*, h. 1467.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara analisis statistik. Uji Kolmogorov-Smirnov Dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria analisis statistik dengan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, dan apabila sebaliknya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.¹¹³

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variable saling berhubungan secara linear. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variable independen manakah yang dijelaskan variable independent lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance <0. 10 atau sama dengan VIF >10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinearitas).¹¹⁴

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatank kepengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas

¹¹³ Ghazali, *metodelogi penelitian*,(fakultas ekonomi UNJ,2013) hal. 9

¹¹⁴ *Ibid.*, h. 95.

dapat dilihat pada grafik scatterplot. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.¹¹⁵

Menurut Ghozali, salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.¹¹⁶

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian statistic sehingga relative mendekati suatu kebenaran yang diharapkan. Dengan demikian, orang lebih mudah menerima suatu penjelasan pengujian, sampai sejauh mana hipotesis penelitian diterima atau ditolak.¹¹⁷

3.10.1 Koefisien determinasi (R^2)

Dalam analisis ini terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi atau yang sering disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R^2), Sehingga koefisien ini berguna untuk

¹¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 125-126.

¹¹⁶ Ghozali, *Bab III Metode Penelitian*, <http://etheses.uin-malang.ac.id>, 2013, h. 9.

¹¹⁷ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 82.

mengetahui besarnya pengaruh variable independen terhadap variable dependen.¹¹⁸

3.10.2 Uji F

Digunakan untuk menguji apakah secara serentak variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Hipotesisnya yaitu:

- 1) $H_0: \beta_i=0$, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 2) $H_a: \beta_i \neq 0$, berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 3) Level of signifikansi yaitu: 5%

Kriteria pengujian:

- a) Jika nilai $F_{sig.} > \alpha=0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika nilai $F_{sig.} < \alpha=0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.10.3 Uji t

Digunakan untuk menguji apakah secara serentak variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Hipotesisnya yaitu:

- 1) $H_0: \beta_i= 0$, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 2) $H_a: \beta_i \neq 0$, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 3) Level of signifikan yaitu: 5%

¹¹⁸ Juliandi, Azuar dan Irfan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Mulya Saran, 2013. h. 240.

Kriteria pengujian:

- a) Jika nilai $t_{sig.} > \alpha=0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika nilai $t_{sig.} < \alpha=0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Usaha Kuliner Kecamatan Peureulak Kabupaten

Aceh Timur

Bisnis usaha kuliner yang berada di keseluruhan kecamatan peureulak kabupaten aceh timur pada dasarnya penelitian hasil dari data BES UMKM Kantor Pemerintahan Kabupaten Aceh Timur Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah yaitu berkembangnya usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur pada tahun 2017/2018.¹¹⁹ Saat ini perkembangan bisnis di berbagai daerah cukup terbilang sangat produktif di bidang kuliner atau jajanan. Untuk itu alasan rasional bagi pembisnis usaha kuliner adalah karena menjamin keuntungan yang besar. Tahun demi tahun perubahan gaya hidup diseluruh daerah semakin meningkat dan modern disertai dengan meningkatnya daya beli masyarakat yang menyebabkan bergesernya pola konsumsi yang mengarahkan pada intensitas masyarakat dalam membeli makanan dari pada memasak sendiri dirumah.

Dari usaha kuliner yang dapat kita lihat di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur, masing-masing diantaranya memiliki karyawan yang dimana setiap karyawan mempunyai keahliannya masing-masing serta setiap karyawan mempunyai aturan-aturan yang sudah ditetapkan dalam bekerja.

¹¹⁹ Hasil dari Penelitian data BES UMKM di Kantor Pemerintahan Kabupaten Aceh Timur Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Pada Tanggal 26 Juli 2022

Usaha kuliner yang berada di kota peureulak saat ini telah memasuki tahap dimana masyarakat dari daerah setempat maupun masyarakat dari luar berbondong-bondong untuk menikmati jajanan, ada yang untuk tujuan agar tetap berpesta bersama teman, menikmati fasilitas wifi, kulineran bersama keluarga dll. Untuk itu butuh strategi setiap usaha dalam memberikan arahan kepada karyawan secara efektif agar karyawan yang bekerja di setiap usaha kuliner merasa puas dan loyal dalam pekerjaannya. Karena usaha yang dijalankan tidak akan mampu untuk dikerjakan tanpa adanya bantuan dari karyawan.

4.2 Dekripsi Data Penelitian

Deskripsi data pada penelitian ini menggunakan responden yaitu karyawan yang dapat meloyalitaskan pekerjaannya selama setahun atau lebih. Karakteristik dari responden tersebut terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Deskriptif responden disajikan sebagai berikut:

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	74	74%

Laki-laki	26	26%
Total	100	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 menyatakan bahwa dari 100 responden berdasarkan jenis kelamin yang banyak bekerja adalah perempuan yaitu sebanyak 74 responden atau setara dengan 74%, sedangkan responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 responden atau setara dengan 26%.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-24	79	79%
25-30	15	15%
31-40	6	6%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas. Menjelaskan bahwa dari 100 responden, diantaranya terdiri dari responden yang berusia 20-24 tahun sebanyak 79 responden, usia 25-30 tahun sebanyak 15 responden dan usia 31-40 tahun sebanyak 6 responden.

4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 tahun	55	55%
2 tahun	7	7%
3 tahun/lebih	38	38%
Total	100	100%

Berdasarkan table 4.3 diatas terlihat bahwa dari 100 responden diantaranya terdiri dari responden yang lama bekerja selama 1 tahun sebanyak 55 responden, lama bekerja 2 tahun 7 responden, dan yang lama bekerja 3 tahun/lebih sebanyak 38 responden.

4.3. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu akan dilakukan uji instrumen yang digunakan sebagai alat ukur. Uji ini meliputi uji validitas dan reliabilitas.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program computer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 20.0 *for Windows* bertujuan untuk mengetahui setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden dinyatakan

valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisiensi korelasi r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika koefisiensi korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir-butir penelitian ini dikatakan dengan valid. Dengan menggunakan $n=100$ $r_{tabel}=0,196$ serta membandingkan probabilitas yang dihitung dengan probabilitas yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditentukan maka butir-butir penelitian ini dikatakan valid. Hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Ket
Loyalitas Karyawan (Y)					
1.	Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,712	0,196	0,000<0,05	Valid
2.	Bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,904	0,196	0,000<0,05	Valid
3.	Mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.	0,851	0,196	0,000<0,05	Valid
4.	Merawat dan menjaga properti tempat bekerja.	0,882	0,196	0,000<0,05	Valid
5.	Yakin bahwa pekerjaan saat ini adalah pilihan yang terbaik.	0,828	0,196	0,000<0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X1)					
1.	Keluar masuknya udara	0,570	0,196	0,000<0,05	

	melalui ventilasi dirasa lancar.				Valid
2.	Latar belakang ruangan sesuai dengan pencahayaan.	0,518	0,196	0,000<0,05	Valid
3.	Ruang kerja karyawan berada jauh dari keramaian jalan.	0,512	0,196	0,000<0,05	Valid
4.	Terdapat alat kesehatan di tempat kerja.	0,599	0,196	0,000<0,05	Valid
5.	Beban kerja disesuaikan dengan kesanggupan karyawan.	0,702	0,196	0,000<0,05	Valid
6.	Hubungan antar karyawan terjalan baik.	0,626	0,196	0,000<0,05	Valid
7.	Keamanan dalam tempat bekerja dirasa baik.	0,567	0,196	0,000<0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)					
1.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu.	0,623	0,196	0,000<0,05	Valid
2.	Aturan tempat bekerja cara berpakaian, sopan santun, pengawasan yang ketat dari atasan, mengerjakan suatu	0,675	0,196	0,000<0,05	Valid

	pekerjaan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan.				
3.	Bertingkah laku sesuai norma, bertanggung jawab dalam pekerjaan.	0,696	0,196	0,000<0,05	Valid
4.	Taat terhadap norma yang berlaku ditempat bekerja, kehati-hatian terhadap pemakaian alat kerja.	0,578	0,196	0,000<0,05	Valid
Kepuasan Kerja (X3)					
1.	Pekerjaan disesuaikan dengan bidang keahlian karyawan.	0,558	0,196	0,000<0,05	Valid
2.	Gaji yang diberikan tepat waktu.	0,651	0,196	0,000<0,05	Valid
3.	Terdapat peluang yang diberikan pihak usaha, disesuaikan dengan pengalaman bekerja, prestasi, dan kerja karyawan.	0,646	0,196	0,000<0,05	Valid

4.	Pihak usaha memberikan arahan kepada karyawan yang memiliki kesulitan dalam bekerja.	0,576	0,196	0,000<0,05	Valid
5.	Komunikasi karyawan dengan rekan kerja lainnya berjalan baik.	0,678	0,196	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,196$). Dengan probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05, hasil perhitungan probabilitas seluruhnya yaitu probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dapat dinyatakan valid atau layak digunakan sebagai alat untuk mengukur penelitian. Artinya semua pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner yang dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara $alpha$ (α) dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $alpha$ (α) $>$ r_{tabel} , maka hasilnya adalah reliabel. Serta jika koefisien reliabilitas

Cronbach's Alpha > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang tinggi atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.¹²⁰ Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,757	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,789	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,789	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,892	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Dari Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa seluruh koefisien alpha lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* >0,6), maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari butir-butir pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur merupakan jawaban yang reliabel atau handal.

4.3.3 Uji Regresi Berganda

Suatu model regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini model persamaan regresi berganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

¹²⁰ Azuar Juliandi dan Irfan, Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis,...h. 142

adalah $Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$. Dari hasil analisis data diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Uji regresi berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.706	1.713		.996	.322
	lingkungan kerja (X1)	.303	.117	.357	2.591	.011
	disiplin kerja (X2)	.436	.211	.308	2.062	.042
	kepuasan kerja (X3)	.116	.172	.107	.673	.502

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan (Y)
Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas, diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,303$, $X_2 = 0,436$, da $X_3 = 0,116$. Konstanta sebesar 01,706 sehingga model regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 01,706 + 0,303X_1 + 0,436X_2 + 0,116X_3$$

Dimana :

Y : Loyalitas Karyawan

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi berganda diatas, dapat diartikan dan diambil keputusan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta persamaan diatas adalah 01,706. Angka tersebut menunjukkan loyalitas karyawan (variabel terikat) apabila variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja (variabel bebas) bernilai nol.
- b. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif, yaitu sebesar 0,303. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif.
- c. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif, yaitu sebesar 0,436. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif.
- d. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif, yaitu sebesar 0,116. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.¹²¹ Berdasarkan pada tabel 4.7 berikut adalah hasil uji normalitas pada tabel *kolmogorov-smirnov*:

¹²¹ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis,...* h. 169.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.13539910	
Most Extreme Differences	Absolute	.121	
	Positive	.107	
	Negative	-.121	
Test Statistic		.121	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.103 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.095
		Upper Bound	.111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1502173562.

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi, menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* pada *monte carlo sig.(2-tailed)* dihitung sebesar $0,103 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan nilai tolerance dan nilai tolerance dan nilai VIF adalah sebagai berikut :

1. Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance
 - a. Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
 - b. Jika nilai tolerance $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF
 - a. Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
 - b. Jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.¹²²

Adapun hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS, sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.253	3.954
Disiplin Kerja	.215	4.643
Kepuasan Kerja	.189	5.277

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,253, disiplin kerja (X2) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,215, dan kepuasan kerja (X3) memperoleh nilai tolerance sebesar 0,189 yang artinya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 3,954 variabel disiplin

¹²² Suliyanti, *EKONOMETRIKA TERAPAN: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Cv Andi, 2011), h.90

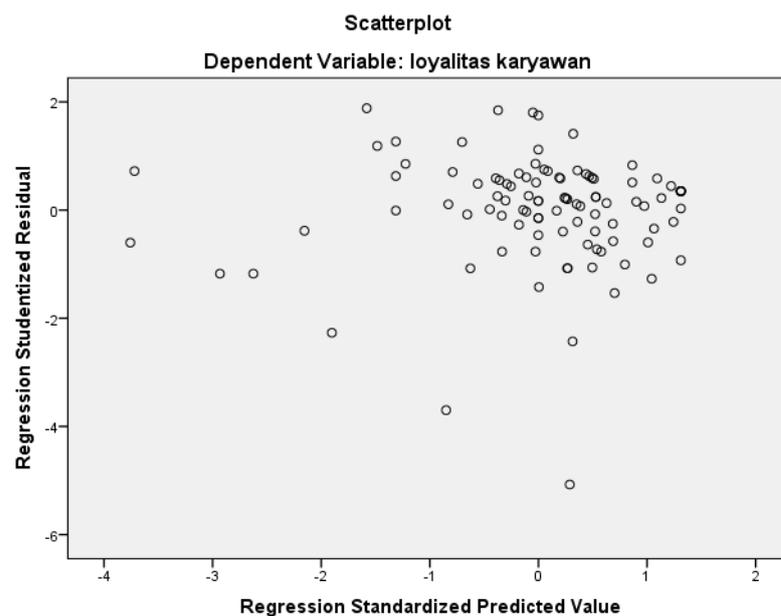
kerja (X2) sebesar 4,643 dan variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 5,277 yang artinya nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendekteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Dengan asumsi, jika ada pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas dan jika terjadi yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil analisis :

Gambar 4.1

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Berdasarkan gambar scatterplot di atas diketahui bahwa butir-butir pada grafik tersebut menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur serta tidak merata. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji *Glejser* dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai absolute residual terhadap independen lainnya. Hasil dari uji Glejser pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.270	1.210		3.529	.001
	lingkungan kerja	-.025	.082	-.059	-.297	.767
	disiplin kerja	.017	.149	.024	.113	.910
	kepuasan kerja	-.084	.121	-.159	-.691	.491

a. Dependent Variable: res2
Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Berdasarkan data hasil uji *glejser* di atas dapat menunjukkan bahwa menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja yaitu $0,767 > 0,05$, variabel disiplin kerja yaitu $0,910 > 0,05$, dan variabel kepuasan kerja yaitu $0,491 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hasil uji *glejser* tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam model menerangkan variasi variabel dependen.¹²³ Semakin besar nilai koefisien determinan, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Berikut adalah nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu :

Tabel 4.10
Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.524	3.18401

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (X3), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2)

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) atau kemampuan variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependen yaitu loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur sebesar 0,524 atau 52,4%. Hal ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

¹²³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), h.240

4.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.¹²⁴ Dengan nilai signifikansi 5% jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak atau simultan dan signifikan dapat mempengaruhi variabel diterima. Dengan rumus besar $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 100 - 4 = 96$, maka nilai F_{tabel} sebesar 2,70. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji signifikansi simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133.668	3	377.889	37.275	.000 ^b
	Residual	973.242	96	10.138		
	Total	2106.910	99			

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (X3), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2)

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} hasil pengolahan data sebesar 37,275 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan dengan nilai $F_{hitung} (37,275) > F_{tabel} (2,70)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu variabel independen pengaruh lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kepuasan kerja (X₃) berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y).

¹²⁴ Santoso, *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010), h.89

4.5.3 Uji Signifikansi parameter (Uji T)

Uji signifikansi digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan untuk uji signifikansi parameter (Uji T) antara lain, jika nilai signifikansi (sig) < probabilitas 0,05 maka berpengaruh positif dan hipotesis diterima, namun jika nilai signifikansi (sig) > probabilitas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh dan hipotesis ditolak dan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berpengaruh positif dan hipotesis diterima, namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh dan hipotesis ditolak.

Dengan rumus perhitungan $df = n - k$, dengan n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel X dan Y. $df = n - k = 100 - 4 = 96$. Maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,66088. Berikut adalah hasil uji t yaitu:

Tabel 4.12

Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.706	1.713		.996	.322
	lingkungan kerja (X1)	.303	.117	.357	2.591	.011
	disiplin kerja (X2)	.436	.211	.308	2.062	.042
	kepuasan kerja (X3)	.116	.172	.107	.673	.502

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan (Y)
Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa :

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,591 dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ artinya signifikan yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini karena nilai t_{hitung} (2,591) $>$ t_{tabel} (1,66088) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,062 dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$ artinya signifikan yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini karena nilai t_{hitung} (2,062) $>$ t_{tabel} (1,66088) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,673 dengan nilai signifikansi $0,502 > 0,05$ artinya signifikansi H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini karena nilai t_{hitung} (0,673) $<$ t_{tabel} (1,66088) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.6 Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,591 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66088 atau ($2,591 > 1,66088$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,303. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama (H_{a1}) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur. Pengaruh positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan. Karyawan akan semangat dalam bekerja jika seluruh karyawan diberikan rasa aman sehingga memungkinkan untuk karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Hasil ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farhan Maulana dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis” dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja Sosial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis.

Hasil ini juga didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lili Nur Aeni dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap

Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)” dimana hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga).

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meida Aditya rahayu dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung” dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan El Royale Hotel Bandung.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,062 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66088 atau ($2,062 > 1,66088$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,436. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua (H_{a2}) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur. Hal ini menandakan semakin meningkat tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan yang dimiliki.

Hasil ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulfah Nurhasanah dengan judul “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi” dimana

hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Hudaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Dzulfikri Karim, dengan judul, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta” dimana hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta.

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur. Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 0,673 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66088 atau ($0,673 < 1,66088$) dengan nilai signifikan sebesar 0,502 dimana nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,502 > 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,116. Maka pada penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga (H_{03}) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan berpengaruh positif bagi tingkat loyalitas karyawan. Namun tidak signifikan kemungkinan karyawan yang puas dalam bekerja tertantang untuk mencari pekerjaan yang lebih menarik untuk aktualisasi diri.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farhan Maulana dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial

dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis” dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis.

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meida Aditya rahayu dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung” dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan El Royale Hotel Bandung.

Hasil ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aminuddin, Arief Tasrif dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Vetrika Sentosa Internasional)” dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus Pada PT. Vetrika Sentosa Internasional).

4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 52,4%, loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (37,275) > F_{tabel} (2,70)$ yang berarti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farhan Maulana dan Meida Aditya Rahayu dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis” dan “Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung” dimana hasil dari kedua penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa “lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis” dan “pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan El Royale Hotel Bandung” . untuk variabel disiplin kerja pada penelitian sebelumnya tidak ada yang menjelaskan pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Hipotesis pertama (H_{a1}) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dimana t_{hitung} sebesar 2,591 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66088 atau ($2,591 > 1,66088$) dengan nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$) yang berarti signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya lingkungan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan pula loyalitas karyawan.
2. Hipotesis kedua (H_{a2}) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara persial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,062 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66088 atau ($2,062 > 1,66088$) dengan nilai signifikan sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$) yang berarti signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya disiplin kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan pula loyalitas karyawan.
3. Hipotesis ketiga (H_{03}) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja secara persial tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dimana t_{hitung} sebesar 0,673 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66088

atau ($0,673 < 1,66088$) dengan nilai signifikan sebesar 0,502 lebih besar dari 0,05 ($0,502 > 0,05$) yang berarti tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan tidak diterapkannya kepuasan kerja yang baik maka akan dapat menurunkan pula tingkat kinerja loyalitas karyawan.

4. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji F, dimana nilai $F_{hitung} 37,275 > F_{tabel} 2,70$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

5.2 saran

1. Bagi Perusahaan

Pada seluruh usaha kuliner di kecamatan peureulak kabupaten aceh timur diharapkan untuk terus menerapkan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang baik, dan berupaya meningkatkan kepuasan kerja kepada karyawan agar kelak dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja sehingga dapat pula meningkatkan kemajuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menambah variabel independen yang mampu mempengaruhi loyalitas karyawan sehingga hasil yang akan diperoleh dapat memperkuat penelitian yang ada.

3. Bagi Pembaca

Pembaca diharapkan dapat menjadikan penelitian sebagai suatu referensi dan dapat menambah wawasan mengenai faktor penentu loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Irawan Setiyanto, Selvi Nurul Hidayah, 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Akutansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 5 No. 1., E-ISSN: 2548-9836.
- Adzim, 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Adzim, 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu, , Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyolita Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Ahmad Dzulfikri Karim, 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondangan di Yogyakarta” dalam *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3 (3).
- Ahmad Tohardi, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Aminuddin, Arief Tasrif, 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Vetrika Sentosa Internasional)” dalam *Jurnal Scientia Regendi*, Vol 2, (1): 2686-0422.
- Ananta, 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: PT Modern Widya.
- Annisa Yunimas, Tanto Askriyandoko Putro, 2016. *Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Putra Luhur Blitar*. Jurusan

- Manajemen*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara. Jurnal Penelitian Terapan. Vol.1, No.1.
- Any Isvandiari, 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja*. Jakarta: PT Meritijan.
- Arbeidslivets, 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia oleh Meida Raditya Rahayu Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asep Saepul Ma'ruf, M. Azis Firdaus dkk, 2021. "Pengaruh Insentif dan disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan" dalam Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 4, (1): 2654-8623.
- Azuar Juliandi & Irfan, 2013. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Azuar Juliandi dan Irfan, 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*.
- Azuar Juliandi, Irfan, 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung; Citapustaka Media Perintis.
- Betniar Purba, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swada Abadi (Karsa) Medan*, Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB), Volume 17 nomor 1.
- Burhan Bungin, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.

- Burhannudin, Muhammad Zainul, dkk, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen organsasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjar Masin*. Dalam Jurnal Maksipreneur, Vol. 8 No. 2.
- Burhannudin, Muhammad Zainul, dkk, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen organsasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjar Masin*. Jurnal Maksipreneur, Vol. 8 No. 2.
- Christiyogya, 2021. [blogspot.com.makanan-dalam-kebudayaan](https://www.blogspot.com/makanan-dalam-kebudayaan).
- Danang Sunyoto, 2016. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Bandung: PT. Rafika.
- Daniel Sylvester Simanjuntak, 2017. *Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Vol.3 No.2, p- ISSN:2301-6256.
- Diah Pranita Ashari dan Khusul Khotimah, 2019. dalam Skripsi Universitas Indonesia Oleh Finki Ayuning Ashari, Dengan Judul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Intan Di Kota Garut*.
- Diah PranitaSari dan Khusnul Khotimah, 2019, dalam Skiripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Finki Ayuning Ashari Dengan Judul *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Intan Di Kota Garut*,
- Dolet Unarandjan, 2013. *Manajemen Displin*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Eko Angung Gumilar, 2010. “Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X”, <https://repository.uinjkt.ac.id>.
- Farhan Maulana, 2019. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia, Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis*.
- Farhan Maulana, 2019. Skripsi Universitas Indonesia, Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa di Ciamis*.
- Ferdinand Augusty, 2011. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Finki Ayuning Ashari, 2019. Dalam Skripsi Universitas Indonesia, Dengan Judul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Intan Di Kota Garut*.
- Francis Tantri, 2017. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghazali, 2013. *metodelogi penelitian*. Fakultas ekonomi UNJ.
- Ghozali, 2013. *Bab III Metode Penelitian*, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.
- Hang & Valkama (2016), dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia oleh Meida Raditya Rahayu Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*, (2017).

- Hartanto, 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Hartanto, 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu, , Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalita Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasil dari Penelitian, 26 Juli 2022 data BES UMKM di Kantor Pemerintahan Kabupaten Aceh Timur Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah.
- Hasil observasi awal 10 Agustus 2021, di Peureulak sumber: data BES UMKM di Kantor Pemerintahan Kabupaten Aceh Timur Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah.
- Ika Deralina Perangin Angin, 2017. Skripsi Univeristas Sumatra Utara Medan, Dengan Judul *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi dan Loyalitas Karyawan Pada PT Trakindo Utama Cabang Medan*.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Imam Ghozali, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Imam Mohtar, 2019. *Hubungan Antara Motivasi dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasa*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.

- Indra Suryoto Kurniawan , 2019. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan” dalam *Jurnal FEB Unmul*, (1): 1907-3011.
- Ita Mariami, 2013. Skripsi Universitas Sumatra Utara Medan, Dengan *Judul Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan.*
- Juliandi, Azuar dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Mulya Saran.
- Kal, 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung.*
- Kal, 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu. Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalita Karyawan El Royale Hotel Bandung,*
- Karlen dkk, 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu, , Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalita Karyawan El Royale Hotel Bandung.*
- Karlen, Benya, dkk, 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung.*
- Khoirotul Bariyah, “Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Dalam *Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan ISSN: 1410-8771, Vol 16, No 2.*

Lahengking, 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*.

Lahengking, 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu, , Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalita Karyawan El Royale Hotel Bandung*.

Lili Nur Aeni, 2021. Dalam Skripsi IAIN Purwokerto, dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer)*.

Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan” dalam *jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2 (2):2623-2634.

Luthan, 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*.

Luthans, 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu, , Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalita Karyawan El Royale Hotel Bandung*.

Mangkunegara, 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*.

- Mangkunegara, 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu, , Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyaltita Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Meida Aditya Rahayu, 2017. Skripsi Universitas Indonesia, Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Meida Aditya Rahayu, Syamsul Hadi Senen, dkk, 2018 “Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung” dalam Ardana et al. *Journal Of Business Management Education*.
- Meida Aditya Rahayu, Syamsul Hadi Senen, dkk, 2018 “Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung” dalam Prabhakar. *Journal Of Business Management Education*.
- Meida Raditya Rahayu, 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia, Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyaltita Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Mohammad, 2014. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti
- Nela Pima Rahmawati, dkk, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8, No. 2.
- Powers (Heryati), 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia oleh Meida Raditya Rahayu Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*.

- Powers (Heryati), 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu, , Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyaltita Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Puji Indah, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM* . Jogjakarta: Laksana.
- Purwandari, 2021. dalam Lili Nur Aeni, dengan Judul “ *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)*”,
- R. Joko Sugiharjo, 2016. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja” dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 2. No. 1.
- Rivai, 2019. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Finki Ayuning Ashari Dengan Judul *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Intan Di Kota Garut*,
- Robbins, 2010. *Lingkungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- S.P, Hasibuan, 2013. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Samsudin, 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu, , Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyaltita Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Samsudin, 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Santoso, 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sedarmayanti, 2011. dalam Wulan, *Bab II Landasan Teori Lingkungan Kerja*,
<https://repository.uin-suska.ac.id>.
- Sedarmayanti, 2018, dalam Jd Sari ,*Bab II Studi Kepustakaan Lingkungan Kerja Fisik*, <http://repository.unsri.ac.id>.
- Siagian, 2006. *Bab II Landasan Teori Lingkungan Kerja*, <https://repository.uin-suska.ac.id>.
- Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Computindo.
- Siswanto, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksaera.
- Stanley Lemeshow et. al., 1997. *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sugiarto, 2010. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 1998, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*.
- Suliyanti, 2011. *EKONOMETRIKA TERAPAN: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, Yogyakarta: Cv Andi.
- Sunarta. “Pentingnya Kepuasan Kerja” dalam *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, XVI (2):1412-1131, 2528-5750.

Tangkilisan, 2015. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.

Ulfah Nurhasanah, 2019. Skripsi Universitas Pelita Bangsa, Dengan Judul *Pengaruh Intensif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Hdaya Maju Mandiri Cibitung Bekasi*.

Umar, 2019. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia oleh Farhan Maulana Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan kerja social dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rezeki Jaya Makmur Sentosa Di Ciamis*.

Vannecia Marchelle Soegandhi, Drs. Eddy M, sutanto, dkk. 2013. “*Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja terhadap organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*” dalam Utomo, 2002. Program Manajemen Bisnis.

Wahyu Kurnia Sari, dkk. *Quota Sampling*, <http://himasta.unimus.ac.id>.

Wawancara Karyawan, 8 Agustus 2021, yang Sudah Lama Bekerja di Usaha Kuliner Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

Wawancara, 5 Agustus 2021, *Pengusaha Kuliner*, di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur,

Widya Manggala, Titis Mellani Suhaji. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Karyawan Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.

Wignjosoebroto, 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*.

- Wignjosoebroto, 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu, , Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyality Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Wijanarko, 2017. dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*.
- Wijanarko, 2017. Dalam Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Oleh Meida Raditya Rahayu, , Dengan Judul *Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyality Karyawan El Royale Hotel Bandung*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama :
2. Nim :
3. Tmpt/ Tgl Lahir :
4. Pekerjaan :
5. Alamat :

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Berijazah tahun.....
2. Tamatan SMP.....Berijazah tahun.....
3. Tamatan SMA.....Berijazah tahun.....
4. Tamatan Institut.....Berijazah tahun.....

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Ketua Osis (2017)
2. Sekretaris SMA (2016-2017)

Lampiran 1: Kuesioner/Angket

KUISIONER PENELITIAN

TUJUAN DAN INTRUKSI UMUM

Saya **Muliana Afra** sedang melakukan penelitian tentang **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Usaha Kuliner Di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur.**

Penelitian ini murni untuk keperluan AKADEMIK/KAMPUS, Tidak bersifat komersil dan tidak ada intervensi kepentingan dari pihak manapun.

Mohon kesediaan saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner ini yang hanya membutuhkan waktu 5 menit. Informasi dan data yang saudara/i berikan akan peneliti jamin kerahasiaannya. Atas kesediaan saudara/i saya ucapkan terimakasih.

Isilah pernyataan ini dengan sebenar-benarnya dan berikan tanda contreng (√)

Bagian I : Data Diri

1. Nama :
2. Jenis kelamin : laki-laki perempuan
3. Umur (Tahun) : 20 – 24 25-30 31 -40
4. lama bekerja: 1 tahun 2 tahun 3 tahun/lebih

Bagian II : Daftar Pernyataan

Pilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kriteria

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

NO	BUTIR PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
	Y : Loyalitas Karyawan					
1.	<i>Pengabdian bawahan</i> Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2.	<i>Kesungguhan dalam berusaha</i> Bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	<i>Mengikuti intruksi atasan</i> Mentaati peraturan tanpa perlu					

	pengawasan yang ketat.					
4.	<i>Perasaan menyatu dengan perusahaan</i> Merawat dan menjaga properti tempat bekerja					
5.	<i>memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan</i> yakin bahwa pekerjaan saat ini adalah pilihan yang terbaik.					

	X1 : Lingkungan Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	<i>Udara dalam ruangan</i> Keluar masuknya udara melalui ventilasi dirasa lancar.					
2.	<i>Pencahayaan</i> Latar belakang ruangan sesuai dengan pencahayaan.					
3.	<i>Kebisingan</i> Ruang kerja karyawan berada jauh dari keramaian jalan.					

4.	<i>Keselamatan, dan kesehatan kerja karyawan</i> Terdapat alat kesehatan ditempat kerja.					
5.	<i>Tekanan kerja</i> Beban kerja disesuaikan dengan kesanggupan karyawan.					
6.	<i>Komunikasi dengan karyawan lainnya</i> Hubungan antar karyawan terjalan baik.					
7.	<i>Dilindungi dari kekerasan, dan ancaman yang tidak diinginkan</i> Keamanan dalam tempat bekerja dirasa baik.					

	X2 : Disiplin Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	<i>Taat terhadap aturan waktu</i> Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu.					

2.	<p><i>Taat terhadap aturan perusahaan</i></p> <p>Aturan tempat bekerja cara berpakaian, sopan santun, pengawasan ketat dari atasan, mengejakan suatu pekerjaan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan.</p>					
3.	<p><i>Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</i></p> <p>Bertingkah laku sesuai norma, bertanggung jawab dalam pekerjaan.</p>					
4.	<p><i>Taat terhadap peraturan lainnya.</i></p> <p>Taat terhadap norma yang berlaku ditempat bekerja, kehati-hatian terhadap pemakaian alat kerja.</p>					

	X3 : Kepuasan Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	<p><i>The work it self</i></p> <p>Pekerjaan disesuaikan dengan bidang keahlian karyawan</p>					
2.	<i>Pay</i>					

	Gaji yang diberikan karyawan tepat waktu					
3.	<p><i>Promotion</i></p> <p>Terdapat peluang yang diberikan pihak usaha, disesuaikan dengan pengalaman bekerja, prestasi, dan kerja karyawan.</p>					
4.	<p><i>Supervision</i></p> <p>Pihak usaha memberikan arahan kepada karyawan yang memiliki kesulitan dalam bekerja.</p>					
5.	<p>Co workers</p> <p>Komunikasi karyawan dengan rekan kerja lainnya berjalan baik.</p>					

Bagian III : Saran dan Masukan Kepada Loyalitas Karyawan

.....

.....

.....

.....

Lampiran 2 : Data Angket

NO	Nama	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X1	X21	X22	X23	X24	X2	X31	X32	X33	X34	X35	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	Ratna Dewi	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
2	Putri Rizki	3	4	4	5	2	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	3	21
3	Mariani	4	5	2	4	3	5	4	27	5	4	4	4	17	3	5	4	3	4	19	2	2	4	4	3	15
4	Fauzan	4	4	3	4	4	4	5	28	4	4	5	5	18	4	5	4	5	5	23	3	4	4	5	4	20
5	Muliana Afra	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
6	Khairunnisa	5	5	1	2	5	5	5	28	4	5	5	5	19	3	3	5	5	4	20	3	4	4	5	5	21
7	Alfi Zahara	4	3	3	5	4	5	5	29	3	5	4	4	16	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22
8	Maulina	4	4	1	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	17	5	5	5	4	5	24
9	Nani Rahmawati	5	4	4	5	4	4	5	31	5	5	4	4	18	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	4	22
10	Risky Fitri Novita sari	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	23
11	Aan	5	5	1	5	4	5	5	30	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	2	4	2	5	4	17
12	Gea	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
13	Tiara	3	3	3	3	5	4	5	26	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22	3	5	5	5	3	21
14	Widiya	5	5	2	3	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	23	3	5	4	4	3	19
15	Asmaul Husna	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	3	18
16	Desi	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
17	Rama	3	3	2	5	3	5	5	26	5	5	4	5	19	4	3	5	4	5	21	3	5	5	5	3	21
18	Ulya Fitri	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	19
19	Rizka	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	5	19	4	4	5	4	5	22	3	4	4	5	3	19
20	Kemal	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
21	Nadia Salsabila	4	5	3	3	4	5	4	28	5	5	4	4	18	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	4	23
22	Wahyudi	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17
23	Rahmania	3	5	1	2	4	5	4	24	4	3	5	4	16	4	5	4	3	3	19	3	4	4	5	4	20
24	Dewi yati	1	1	2	1	2	1	1	9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5
25	Wini Maulana	5	4	1	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
26	Amal Izzaturridha	2	3	3	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19
27	Nanda	2	3	2	2	3	2	2	16	3	2	3	2	10	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11
28	Laras Juana	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
29	Rauzatul Jannah	3	3	3	4	4	5	5	27	4	5	5	4	18	4	5	4	5	5	23	2	4	4	4	3	17
30	Helmi susanto	5	2	2	3	4	1	4	21	3	3	2	4	12	2	3	2	1	2	10	4	5	4	1	4	18
31	Irfan Maulana	4	4	4	4	4	5	5	30	4	5	4	5	18	4	5	5	4	5	23	3	4	5	4	3	19
32	Arjun Wahyu	4	5	3	4	5	5	5	31	3	4	4	5	16	5	4	4	4	3	20	5	5	3	4	4	21
33	Mellya Rizka	5	5	2	5	5	5	5	32	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	23	3	5	5	5	5	23
34	Luthfiana	4	5	1	3	5	5	5	28	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	4	21
35	Nia Revina	1	2	1	2	3	4	3	16	3	5	5	5	18	4	4	3	3	5	19	1	1	1	1	2	6
36	Munira	3	4	3	4	4	4	4	26	3	4	3	3	13	3	4	3	3	3	16	4	5	4	4	4	21
37	Dharma Maulana	5	3	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23	3	4	5	5	5	22
38	Randa Nur	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	3	5	5	5	3	21
39	Puput	3	3	4	4	5	3	4	26	4	4	2	4	14	5	5	4	5	4	23	3	3	3	4	3	16
40	Luthvi	4	3	3	4	3	4	4	25	3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17
41	Al Azwar	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	5	4	17	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	22
42	FT	5	5	5	3	3	5	5	31	3	4	4	5	16	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23
43	Cut Riska Munira	1	2	1	2	2	2	2	12	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	1	6
44	Muhammad	3	3	2	2	3	3	2	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20

87	Pristi	2	4	4	5	5	5	5	30	3	4	5	4	16	5	5	5	5	4	24	3	2	3	3	2	13
88	Khairul Juanda	4	4	3	4	3	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
89	Irsan	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
90	Zahara	4	4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
91	Daniel	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
92	Aida Fitri	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
93	Uswatun Hasanah	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
94	Miftakhul Jannah	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	2	3	3	3	14
95	Mujib	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	3	18
96	Yazid	3	3	3	3	4	3	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	5	4	3	18
97	Warman	3	3	3	4	4	4	5	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
98	Aminah	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
99	Abas	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
100	Erawati	3	3	4	4	4	5	5	28	5	4	4	4	17	5	5	5	4	5	24	1	4	4	4	4	17

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.789	4

Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.789	5

Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.892	5

3. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.706	1.713		.996	.322
	lingkungan kerja (X1)	.303	.117	.357	2.591	.011
	disiplin kerja (X2)	.436	.211	.308	2.062	.042
	kepuasan kerja (X3)	.116	.172	.107	.673	.502

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.13539910	
Most Extreme Differences	Absolute	.121	
	Positive	.107	
	Negative	-.121	
Test Statistic		.121	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.103 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.095
		Upper Bound	.111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

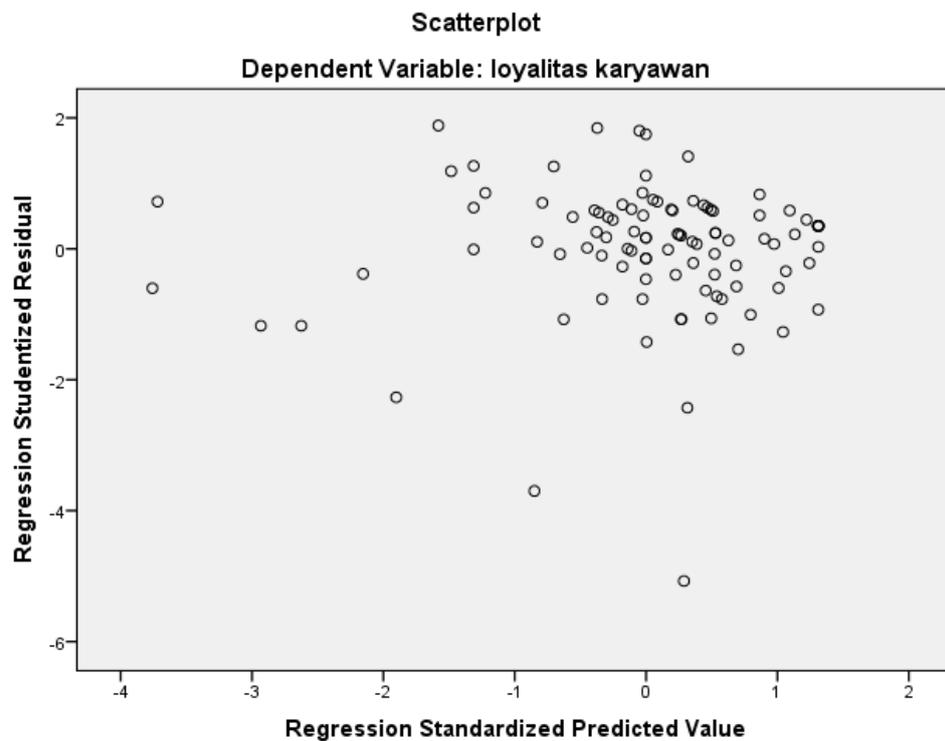
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1502173562.

2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.253	3.954
Disiplin Kerja	.215	4.643
Kepuasan Kerja	.189	5.277

3. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.270	1.210		3.529	.001
	lingkungan kerja	-.025	.082	-.059	-.297	.767
	disiplin kerja	.017	.149	.024	.113	.910
	kepuasan kerja	-.084	.121	-.159	-.691	.491

a. Dependent Variable: res2
Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20, 2022

Lampiran 5: Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.524	3.18401

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (X3), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2)

2. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133.668	3	377.889	37.275	.000 ^b
	Residual	973.242	96	10.138		
	Total	2106.910	99			

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (X3), lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2)

3. Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.706	1.713		.996	.322
	lingkungan kerja (X1)	.303	.117	.357	2.591	.011
	disiplin kerja (X2)	.436	.211	.308	2.062	.042
	kepuasan kerja (X3)	.116	.172	.107	.673	.502

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan (Y)

Lampiran 6 : Tabel R

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 7 : Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 81-120)

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
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125

104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 8 : Tabel F

**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
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76

110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 499 TAHUN 2021
T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang :**
- a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
 - b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
 - c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiya Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
 7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
 8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2021, Tanggal 23 November 2020.
- Memperhatikan:** Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 03 Desember 2021.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :** Dr. Junaidi, M.Ed., MA sebagai Pembimbing I dan Nanda Safarida, ME sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama Muliiana Afra, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4022017082, dengan Judul Skripsi : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Usaha Kuliner di Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur".
- Ketentuan :**
- a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun terhitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
 - b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
 - c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
 - d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
 - e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
 - f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 - g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
 - h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Ekonomi Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.