

**PENGARUH FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA, DAN  
REWARD TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA PT. BANK SUMUT MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

**NAMA : MUHAMMAD RAFI  
NPM : 2005160405  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : MUHAMMAD RAFI  
NPM : 2005160405  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA, DAN REWARD TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT MEDAN

Dinyatakan : ( A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

  
Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., Ph.D.

Penguji II

  
ARIF PRATAMA MARPAUNG, S.E., M.M.

**Pembimbing**

  
Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si.

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

  
Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

**Sekretaris**

  
Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD RAFI  
N.P.M : 2005160405  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA DAN  
REWARD TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT  
BANK SUMUT MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas Akhir

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : MUHAMMAD RAFI  
NPM : 2005160405  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA DAN REWARD TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	perbaiki latar belakang ok	8/8 24 14/8 24	
BAB 2	teori mendulang penelitian & data ok	8/8 24 14/8 24	
BAB 3	populasi, sampel & instrumen perbaiki yg lain ok	8/8 24 24/8 24	
BAB 4	uji hipotesis perbaiki ok	14/8 24 16/8 24	
BAB 5	ok	16/8 24	
Daftar Pustaka	ok	16/8 24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc meja hijau	16/8 24	

Medan, Agustus 2024  
Diketahui oleh: Ketua Program Studi  
Disetujui oleh: Dosen Pembimbing

**JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si**

**Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si**



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Rafi  
NPM : 2005160405  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Reward terhadap Kualitas Karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2024  
Pembuat Pernyataan



**Munammad Rafi**

**NB :**

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

### PENGARUH FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA, DAN *REWARD* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT MEDAN

**Muhammad Rafi**

Program Studi Manajemen

E-mail: Muhammadrafi@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap loyalitas karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Manajemen Resiko dan Divisi Pengawasan, dan Unit Usaha Syariah PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan yang berjumlah 79 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara parsial *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

**Kata Kunci:** Fasilitas Kerja, Beban Kerja, *Reward*, Dan Loyalitas Karyawan

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK FACILITIES, WORKLOAD, AND REWARDS ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT. BANK SUMUT MEDAN**

***Muhammad Rafi***

*Management Study Program*

*E-mail: Muhammadrafi@gmail.com*

*The purpose of this research is to understand and analyze the influence of work facilities on employee loyalty, to assess the impact of workload on employee loyalty, to evaluate the effect of rewards on employee loyalty, and to examine the combined influence of work facilities, workload, and rewards on employee loyalty at PT. Bank Sumut Medan. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study consists of employees in the Risk Management Division, the Supervision Division, and the Sharia Business Unit at PT. Bank SUMUT's Head Office in Medan, totaling 79 employees, with a saturated sampling method. Data collection was conducted through questionnaires. The data analysis techniques employed in this study include Multiple Linear Regression, Classical Assumption Tests, t-test, F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing was performed using SPSS software (version 24.00). Partially, work facilities have a significant positive effect on employee loyalty. Partially, workload has a significant negative effect on employee loyalty. Partially, rewards have a significant positive effect on employee loyalty. Simultaneously, work facilities, workload, and rewards significantly influence employee loyalty at PT. Bank Sumut Medan.*

***Keywords:*** *Work Facilities, Workload, Rewards, and Employee Loyalty*

## **KATA PENGANTAR**



*Assalamu 'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh*

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala, dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Reward terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan”**. Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad Salallahu ‘Alaihi Wasallam, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti - hentinya dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar –besarnya kepada

Panutanku, Bapak Suhendra, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Ibu Siti Hadijah Nasution, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Terima kasih atas segala do'a, usaha,



motivasi yang telah diberikan.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. H. Januri S.E., MM., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E., M.Si, selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Drs. M. Elfi Azhar, M.Si selaku Dosen pembimbing Skripsi saya yang telah memberikan kesediaan baik waktu maupun ilmu, nasihat, saran, semangat dan masukan yang membangun untuk penulisan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini..
8. Seluruh dosen dan pegawai beserta Staf Biro Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Babay Parid Wazdi selaku Direktur utama PT. Bank Sumut dan seluruh Staf yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang mendukung penelitian pada penulisan skripsi ini

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta mahasiswa/I pada umumnya, agar dapat menjadi bahan referensi dan dapat dipergunakan bagi siapa saja yang membutuhkan untuk dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan masukan yang membangun untuk menjadi bahan pembelajaran lanjutan bagi penulis di masa yang akan datang.

*Wassalamualaikum Warrahmatullah Wabarakatuh*

Medan, Agustus 2024  
Penulis,

**Muhammad Rafi**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Loyalitas Karyawan .....	10
2.1.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan.....	10
2.1.1.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Loyalitas.....	11
2.1.1.3 Indikator Loyalitas Karyawan .....	13
2.1.2 Fasilitas kerja.....	14
2.1.2.1 Definisi Fasilitas Kerja .....	14
2.1.2.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Fasilitas kerja .....	15
2.1.2.3 Indikator Fasilitas kerja.....	17
2.1.3 Beban Kerja .....	18



2.1.3.1	Definisi Beban kerja.....	18
2.1.3.2	Faktor faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	19
2.1.3.3	Indikator Beban Kerja .....	21
2.1.3.4	Dampak Beban Kerja.....	22
2.1.4	<i>Reward</i> .....	23
2.1.4.1	Definisi <i>Reward</i> .....	23
2.1.4.2	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi <i>Reward</i> .....	24
2.1.4.3	Indikator <i>Reward</i> .....	26
2.1.4.4	Bentuk <i>Reward</i> yang diberikan kepada Pegawai .....	27
2.2	Penelitian Terdahulu .....	28
2.3	Kerangka Konseptual.....	29
2.3.1	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	29
2.3.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....	29
2.3.3	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Loyalitas Karyawan .....	30
2.3.4	Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan <i>Reward</i> Terhadap loyalitas Karyawan .....	31
2.4	Hipotesis.....	32
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>		<b>34</b>
3.1	Metode Penelitian.....	34
3.2	Definisi Operasional Variabel .....	34
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.3.1	Tempat Penelitian .....	36
3.3.2	Waktu Penelitian.....	36
3.4	Populasi dan Sampel` .....	36

3.4.1	Populasi.....	36
3.4.2	Sampel .....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	39
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	48
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
4.1.2	Identitas Responden.....	48
4.1.3	Persentase Jawaban Responden.....	50
4.1.4	Model Regresi .....	56
4.2	Pembahasan .....	66
4.2.1	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan .....	67
4.2.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	68
4.2.3	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Loyalitas Karyawan .....	69
4.2.4	Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan <i>Reward</i> Terhadap Loyalitas Karyawan .....	70
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>72</b>
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Saran.....	72
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	35
Tabel 3.2 Jadwal Rencana Penelitian .....	36
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Divisi Manajemen Resiko Tahun 2022 PT. Bank Sumut.....	37
Tabel 3.4 Jumlah karyawan dan kualitas SDM Divisi Pengawasan.....	37
Tabel 3.5 Jumlah karyawan dan jabatan Unit Usaha Syariah Tahun 2022 PT. Bank Sumut.....	38
Tabel 3.6 Kriteria Skala Likert.....	40
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas.....	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.3 Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden.....	50
Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Loyalitas karyawan (Y1).....	50
Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja (X1).....	52
Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X2).....	53
Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Reward (X3).....	55
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial).....	62
Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	64
Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi.....	66



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	59

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan yang bersangkutan. Selain pengelolaan sumber daya manusia yang baik, seseorang atau karyawan juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya saing dengan yang lain dalam peningkatan kinerja. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas serta memiliki loyalitas tinggi. Apabila dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki loyalitas kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Menurut Hasibuan (2011), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. 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 description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi. Rasa loyal yang tumbuh di dalam diri karyawan sangat berdampak pada keberlangsungan perusahaan, dimana dengan rasa loyal tersebut karyawan mampu menyelesaikan tugas tugasnya dengan sangat baik. Mendapatkan loyalitas dari karyawan itu tidak mudah. dan loyalitas adalah hal yang sangat berharga yang tidak dapat di beli bahkan di tukar oleh apapun. Tetapi di dalam kenyataannya di dalam perusahaan terdapat banyak di temukan karyawan yang tidak loyal terhadap perusahaan.

Untuk lebih mengetahui fenomena Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Sumut, maka dilakukan pra penelitian kepada 10 orang responden. Pra penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat sehingga diperoleh informasi sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Pra Survei pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat**

No	Pernyataan	Penilaian				Jumlah
		YA	%	TIDAK	%	
1	<b>Loyalitas Karyawan</b>					
	Saya selalu berusaha memberikan kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra Perusahaan.	9	90%	1	10%	10
2	<b>Fasilitas Kerja</b>					
	Fasilitas yang lengkap dapat Meningkatkan kesetiaan karyawan pada Perusahaan	8	80%	2	20%	10
3	<b>Beban Kerja</b>					
	Merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan	8	80%	2	20%	10
4	<b>Reward Kerja</b>					
	Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan meningkatkan kesetiaan pada Perusahaan	7	70%	3	30%	10

*Sumber: Hasil Penyebaran Kuisioner Pra Survei Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat*

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti, beberapa



karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat belum menerapkan kesetiaan terhadap Perusahaan dikarenakan masih adanya karyawan yang belum nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, belum dapat mengerjakan pekerjaan dalam jumlah banyak, belum memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang Menurut Lupiyaodi (2016) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Hak yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas. Selain Fasilitas Kerja ada faktor lain yang mempengaruhi loyalitas seorang karyawan yaitu Beban Kerja.

Beban Kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya

diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Menurut (Sunyoto, 2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress* sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan menurut (Moekijat, 2008) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

*Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja serta loyalitas para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu

perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Menurut Matteson dalam Koencoro (Koencoro, 2013) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi.

Salah satu Perusahaan di sektor keuangan yang terus berupaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan yaitu PT. Bank Sumut. Bank Sumut adalah salah satu Bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara, yang berkantor pusat di di Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan, Sumatera Utara. Bank Sumut termasuk dalam jajaran Bank Pembangunan Daerah yang memiliki aset terbesar, saat ini asetnya telah mencapai 27 triliun dengan dukungan 200 unit kantor yang terdiri dari Kantor Cabang Utama, Kantor Cabang, Cabang Pembantu, Cabang Unit Mikro, Kantor Kas serta Payment Point, dengan cakupan wilayah kerja hingga Batam & DKI Jakarta.

Berdasarkan berbagai pemahaman tentang loyalitas tersebut, peneliti memahami bahwa loyalitas merupakan perwujudan dari aspek-aspek perilaku

organisasi lainnya terutama lingkungan perusahaan dan komitmen organisasi. Karyawan di perusahaan tersebut memberitahukan bahwa beban kerja merupakan masalah serius yang dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Selain itu fasilitas kerja juga dapat mengakibatkan karyawan tidak betah dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan perusahaan. Jika tindakan yang dilakukan oleh karyawan menyebabkan beberapa faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi, seperti insentif finansial, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier. Maka dari itu, perusahaan tersebut perlu juga memberikan *reward* atau penghargaan yang sepadan terhadap kesetiaan karyawan yang bekerja di PT. Bank Sumut Kantor Pusat untuk mencegah terjadinya penurunan produktivitas dalam menjalankan tugas mereka serta mengimplementasikan sistem pengawasan yang efektif sebagai standar kerja yang tinggi selalu terjaga.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk dapat mengidentifikasi karyawan yang menghadapi masalah dalam mencapai target dan memahami akar permasalahannya. Dengan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dan strategi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan dapat mengimplementasikan Langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan *Reward* tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan



penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan *Reward* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah di karenakan kurangnya hubungan yang baik antara karyawan dan atasan untuk mendukung loyalitas karyawan.
2. Fasilitas kerja yang kurang memadai sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan menjadi tidak produktif, absensi meningkat atau adanya tuntutan dan lain sebagainya.
4. Kurangnya penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang memiliki etos kerja yang baik maupun karyawan yang telah lama mengabdikan kepada perusahaan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah berdasarkan pada identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan batasan masalah agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu meluas. Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka

perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?
4. Apakah fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis

dan perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur terkait manajemen sumber daya manusia dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas lagi mengenai fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas Karyawan. Peneliti juga dapat memperoleh pengalaman, serta ilmu bagi penulis yang didapatkan selama melakukan penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran atau hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui pengaruh fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Sumut Medan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Loyalitas Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan, atau komitmen yang kuat terhadap seseorang, sebuah kelompok, atau suatu tujuan. Ini mencakup keterikatan emosional, moral, dan prinsipil yang memandu individu atau entitas untuk tetap setia dan terikat pada apa yang mereka anggap penting atau berharga. Dalam konteks bisnis, loyalitas sering kali merujuk pada kesetiaan pelanggan terhadap merek, produk, atau layanan tertentu. Seseorang atau kelompok yang loyal cenderung tetap mendukung, membeli, atau berinteraksi secara berulang dengan entitas tersebut, bahkan dalam menghadapi persaingan atau kesulitan.

Utomo (Tommy dkk., 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.



Menurut Sudimin (2013), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan loyal menurut Menurut Robbins (2003), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Jadi, di sini 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 jobdescription, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

#### **2.1.1.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Loyalitas**

Pada perkembangannya pengertian kata loyalitas karyawan semakin bergeser menjadi kepatuhan bawahan terhadap apapun yang diperintahkan atasan. Dan sering kali, pengertian ini menjebak bawahan untuk menjadi seseorang karyawan yang selalu terpaksa untuk mengerjakan semua tugas yang diperintahkan oleh atasannya, bahkan untuk melakukan pekerjaan yang sama sekali diluar dari job desk, dan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Tentunya ini berbeda dari loyalitas karyawan yang sesungguhnya, yang dimana loyalitas itu sesungguhnya lebih mengarah pada terciptanya rasa tanggung jawab karyawan akan setiap pekerjaan

yang diberikan dan keinginan untuk terus berada dalam suatu organisasi perusahaan tersebut.

Menurut (Almasdi, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut

- 1) faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
- 2) faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
- 3) faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Danim dalam penelitian (Putri, 2014) loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan. Berdasarkan pada faktor-faktor yang didapatkan di atas, diketahui bahwa masing masing faktor memiliki dampak yang tersendiri terhadap kelangsungan usaha, sehingga apabila karyawan memiliki karakteristik yang diharapkan dan perusahaan sendiri memilikinya, maka saran retensi yang diperoleh perusahaan baru dapat direalisasikan. Dapat memenuhi harapan karyawan, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas yang dapat diturunkan, antara lain seperti berikut: Adanya Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan *Reward*.

### **2.1.1.3 Indikator Loyalitas Karyawan**

Menurut Runtu (2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa suka-duka organisasi adalah suka-dukanya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Menurut Sriyono & Farida (dalam Vinca Regina Letsoin & Sri Langgeng Ratnasari 2020: 20-21) indikator loyalitas kerja yaitu:

#### 1) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

#### 2) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

#### 3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga dari karyawan secara ikhlas kepada perusahaan.

#### 4) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan oleh karyawan.

Pambudi (2010) juga menambahkan bahwa lima 5 faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- 1) Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
- 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing;
- 5) Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

### **2.1.2 Fasilitas kerja**

#### **2.1.2.1 Definisi Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut.

Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Lupiyaodi (2016) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas. Barry, (2012) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut (Ranupandojo & Husnan, 2005) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

#### **2.1.2.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Fasilitas kerja**

Fasilitas kerja yang baik dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja meliputi:

- 1) Kondisi Fisik Bangunan: Bangunan yang aman, bersih, dan nyaman menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kesejahteraan karyawan.



- 2) Ketersediaan dan Kualitas Peralatan Kerja: Peralatan dan teknologi yang canggih, terawat dengan baik, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- 3) Aksesibilitas dan Transportasi: Lokasi yang mudah diakses dengan transportasi publik yang baik atau parkir yang memadai dapat mengurangi stres perjalanan dan meningkatkan keterlibatan karyawan.
- 4) Kondisi Lingkungan Kerja: Faktor-faktor seperti suhu, ventilasi udara, pencahayaan, dan kebisingan yang nyaman berpengaruh pada kenyamanan dan konsentrasi karyawan.
- 5) Fasilitas Komunikasi dan Kolaborasi: Ketersediaan fasilitas untuk komunikasi dan kolaborasi seperti ruang rapat, teknologi video konferensi, atau platform kolaboratif online membantu meningkatkan kerjasama dan efektivitas tim.
- 6) Kualitas Ruang Istirahat: Area istirahat yang nyaman dengan fasilitas seperti sofa, permainan, atau area rekreasi membantu karyawan bersantai dan meredakan stres selama istirahat.
- 7) Keamanan dan Keamanan: Menyediakan sistem keamanan yang efektif dan terjamin membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terlindungi bagi karyawan.
- 8) Desain Ruang Kerja: Desain interior yang ergonomis dan fungsional dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi kelelahan, dan mencegah cedera terkait pekerjaan.

### 2.1.2.3 Indikator Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Faisal (2005:22) indikator Fasilitas Kerja adalah:

1) Sesuai dengan kebutuhan

Di dalam suatu pekerjaan fasilitasnya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya.

2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

3) Mudah dalam penggunaan

Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak menguras tenaga yang di miliki karyawan.

4) Mempercepat proses kerja

Fasilitas kerja yang disediakan mampu membantu karyawan dalam mempercepat proses pengerjaan sehingga dapat tepat waktu sesuai target.

5) Penempatan ditata dengan benar

Fasilitas kerja yang digunakan dalam membantu proses kerja diletakkan di tempat yang sesuai; luas ruangan yang cukup, pencahayaan yang cukup, ruang gerak karyawan yang cukup, dsb, sehingga karyawan dapat melaksanakan

penyelesaian pekerjaan secara nyaman dan baik.

Fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaan terdiri dari tiga golongan yaitu sebagai berikut:

- 1) Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lainnya yang memiliki fungsi dan kegunaan lain.
- 2) Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. contoh perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data dan furnitur. Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial perusahaan.
- 3) Semakin sukses finansial perusahaan, sebaliknya skala pemberian fasilitas disesuaikan dengan kesuksesan secara proposional, dengan anggapan bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Beban kerja**

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaan atau kegiatan tertentu. Ini bisa mencakup segala hal mulai dari pekerjaan harian yang dijadwalkan, hingga tanggung jawab tambahan di luar tugas pokok seseorang. Beban kerja dapat diukur dalam berbagai cara, termasuk jumlah jam kerja. Mempertahankan keseimbangan yang sehat antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasi beban tersebut sangat penting untuk produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia

bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembedaan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan akan menyebabkan terjadinya overstress pada karyawan tersebut. (Astianto & Suprihhadi, 2014). Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya.

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

#### **2.1.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja Arika (2011) adalah sebagai berikut:

##### **1) Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

## 2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

- a) Faktor Somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b) Faktor Psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari

luar tubuh pekerja, seperti: Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, Lingkungan kerja dan Faktor internal meliputi faktor somatis dan faktor psikis

### **2.1.3.3 Indikator Beban Kerja**

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), yang meliputi antara lain:

#### 1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### 2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

#### 3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau



pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang terdapat dilihat dari beban kerja yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu menunjukkan banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yaitu yang menunjukkan tingkat resiko pekerja, kebingungan dan frustrasi.

#### **2.1.3.4 Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan dan menimbulkan kelelahan baik fisik atau sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

- 1) Kualitas kerja menurun Beban kerja yang terlalu berat tidak di imbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik, dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.
- 2) Keluhan pelanggan Keluhan pengalaman timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang di terima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu

lama, hasil layanan yang tidak memuaskan

- 3) Kenaikan tingkat absensi Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit, hal ini akan mengakibatkan buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.4 Reward**

##### **2.1.4.1 Definisi Reward**

*Reward* kerja merupakan bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pencapaian, kinerja yang luar biasa, atau kontribusi yang signifikan dalam lingkungan kerja. *Reward* ini bisa bersifat finansial atau non-finansial, dan tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan, serta memperkuat ikatan antara karyawan dan Perusahaan. *Reward* dapat berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan pencapaian karyawan. Pengakuan ini memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Mandagi et al (2020) menyatakan loyalita kerja karyawan merupakan sikap umum seseorang individu sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki loyalitas yang rendah ketika melaksanakan perkerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Sinambela yang dikutip oleh Kawulur et al (2018) Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas,

kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya dengan penerapan *reward* dan *punishment*. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas para karyawan.

Dari pernyataan diatas bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah diapainya.

#### **2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Reward***

Sutrisno (2009) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *reward* (imbalan kerja) yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa faktor yang umumnya memainkan peran dalam menentukan *reward*:

- 1) Kinerja Karyawan: Kinerja karyawan adalah faktor utama yang mempengaruhi *reward* yang diberikan. Karyawan yang mencapai hasil yang luar biasa atau yang

berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan perusahaan cenderung menerima *reward* yang lebih besar.

- 2) Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan atas kontribusi dan pencapaian karyawan sering kali menjadi dasar untuk pemberian *reward*. Karyawan yang mendapatkan pengakuan yang adil atas usaha mereka cenderung mendapatkan *reward* yang lebih baik.
- 3) Kebijakan Perusahaan: Kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan *reward*, termasuk kebijakan gaji, bonus, tunjangan, dan insentif lainnya, juga mempengaruhi seberapa besar dan dalam bentuk apa *reward* diberikan kepada karyawan.
- 4) Budaya Perusahaan: Budaya perusahaan dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan juga memengaruhi *reward* yang diberikan. Perusahaan yang mementingkan penghargaan atas kinerja tinggi dan inovasi cenderung memberikan *reward* yang lebih besar kepada karyawan yang menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi.
- 5) Keadilan dan Transparansi: Keadilan dan transparansi dalam proses pemberian *reward* juga merupakan faktor penting. Karyawan cenderung lebih menerima *reward* jika mereka percaya bahwa proses penentuan *reward* dilakukan secara adil dan transparan.
- 6) Umur dan Tingkat Pengalaman: Umur dan tingkat pengalaman karyawan juga dapat memengaruhi *reward* yang mereka terima. Karyawan dengan tingkat pengalaman yang lebih tinggi atau yang telah bekerja untuk perusahaan untuk waktu yang lama mungkin menerima *reward* yang lebih besar daripada karyawan baru.

Faktor-faktor ini, bersama-sama, membentuk kebijakan *reward* perusahaan dan memengaruhi bagaimana *reward* diberikan kepada karyawan.

#### **2.1.4.3 Indikator *Reward***

Menurut Kadarisman dalam Saputra et al (2017) adapun yang dimaksud dengan indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1) Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2) Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

3) Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

4) Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5) Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

Indikator *reward* adalah parameter atau metrik yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas dan keberhasilan program *reward* atau imbalan yang

diberikan kepada karyawan dalam sebuah organisasi. Indikator ini membantu perusahaan untuk memahami sejauh mana *reward* yang diberikan telah memenuhi tujuan yang diinginkan dan memotivasi karyawan dengan efektif. Berikut adalah beberapa indikator *reward* yang umumnya digunakan:

- 1) Kepuasan Karyawan: Tingkat kepuasan karyawan terhadap program *reward* dapat diukur melalui survei kepuasan karyawan atau feedback yang diberikan secara berkala. Karyawan yang puas dengan *reward* yang mereka terima cenderung lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.
- 2) Kinerja Karyawan: Kinerja individu atau tim dapat dijadikan indikator untuk mengevaluasi efektivitas *reward*. Jika program *reward* berhasil, maka kinerja karyawan diharapkan meningkat sebagai respons terhadap motivasi tambahan yang diberikan oleh *reward*.
- 3) Tingkat Retensi Karyawan: Tingkat retensi karyawan merupakan indikator penting dari keberhasilan program *reward*. Jika *reward* yang diberikan efektif, maka perusahaan diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkontribusi secara signifikan.

#### **2.1.4.4 Bentuk *Reward* yang diberikan kepada Pegawai**

Ada beberapa bentuk *Reward* yang di berikan Instansi kepada pegawai menurut Fahmi (2017:64) *Reward* atau kompensasi yang di berikan kepada seorang pegawai secara umum dibagi menjadi 3 pilihan, yaitu:

- 1) *Reward* dalam bentuk financial Tunai ini diterima langsung oleh pegawai seperti gaji (salary), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai atau transfer ke rekening pegawai dan bias di ambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang di terapkan perusahaan.

- 2) *Reward* Financial Bentuk Tunjangan Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, dan lainnya.
- 3) *Reward* dalam bentuk nonfinancial. Penerima *reward* dalam bentuk nonfinancial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai harapan pegawai. seperti komputer yang lengkap, toilet bersih, ruangan yang nyaman, dan sebagainya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No.	Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Septia Wardani dan Inayat Hanum Indriati (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi	Beban Kerja	Beban kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.
2.	Chairun nisa (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar - Agar Industri Medan	Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.
3.	Kholidatul Imaniyah, Muhammad Aziz Firdaus, dan Syahrums Agung (2022)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Anugrah Mitra Investa	Reward	Reward Kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
4.	Gabriella Monica Mandagi, William A. Areros, Sofia A. P (2020)	Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado	Reward	Reward berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi terhitung lebih besar dari tabel dan dengan nilai koefisien yang cukup besar
5.	Arifa Febrian Dan Kustini Kustini (2022)	Dampak Kompenasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.	Beban kerja	Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa beban kerja



		Berlian Multi Sejahtera		memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan negatif terhadap loyalitas karyawan.
--	--	-------------------------	--	--

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat. Moenir, (2014) menyatakan, Fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan maka loyalitas karyawan terhadap Perusahaan akan meningkat. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut hasil penelitian Chairun Nisa (2018) menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

### 2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Menurut Suhendi dan Anggara (2012) apabila beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan seseorang akan menyebabkan penumpukan pekerjaan

yang akan menurunkan loyalitas kerja. Terdapat juga penelitian sebelumnya oleh Indra (2016) tentang Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, penelitian ini menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang kemudian kebijakan untuk memberikan beban kerja yang tepat dengan kemampuan seorang karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Indra pun berpendapat bahwa jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, akan membuat karyawan mengalami tekanan maupun stres.

Dengan stress kerja yang dialami karyawan akan membuat karyawan tidak nyaman dan tidak betah bekerja diperusahaan sehingga karyawan ingin keluar dari Perusahaan kemudian mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Apabila perusahaan memberikan kemudahan bagi karyawan, maka akan tumbuh kenyamanan pada diri karyawan dan menimbulkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Sehingga karyawan menjadi lebih loyal dan profesional dalam bekerja untuk Perusahaan

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut hasil penelitian Suryani dan Rahman (2020), Alam, Mita, Yana, dan Sanjaya (2021) dan Hasan Junaidi (2021), menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka loyalitas karyawan akan menurun.

### **2.3.3 Pengaruh *Reward* Terhadap Loyalitas Karyawan**

Sinambela yang dikutip oleh Kawulur et al (2018) Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu

caranya dengan penerapan *reward* dan *punishment*. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah diapainya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Kholidatul Imaniyah, Muhammad Aziz Firdaus, dan Syahrums Agung (2022) dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

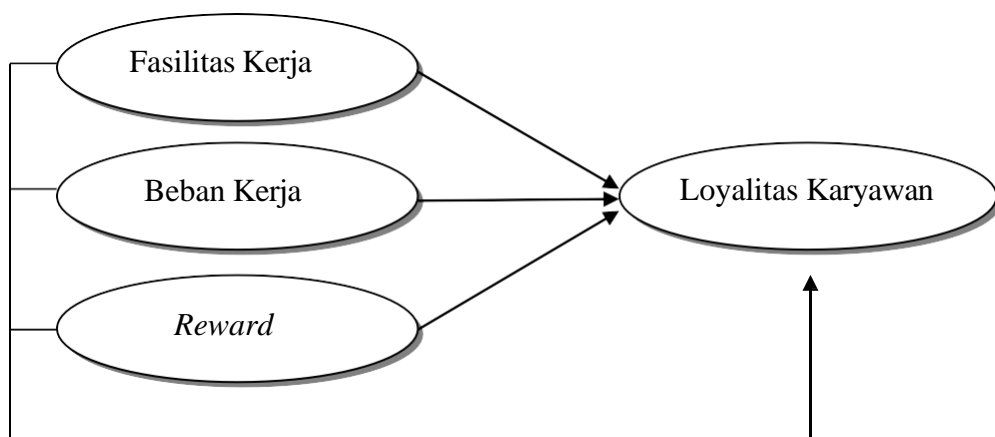
#### **2.3.4 Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan *Reward* Terhadap loyalitas**

##### **Karyawan**

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut hasil penelitian Chairun Nisa (2018) menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut hasil penelitian Suryani dan Rahman (2020), Alam, Mita, Yana, dan Sanjaya (2021) dan Hasan Junaidi (2021), menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka loyalitas karyawan akan menurun. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Kholidatul Imaniyah, Muhammad Aziz Firdaus, dan Syahrums Agung (2022) dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sambul ini menemukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi terhitung lebih besar dari tabel dan

dengan nilai koefisien yang cukup besar, maka dengan begitu *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Dalam penelitian ini penulis masih memberikan dugaan sementara bahwa secara simultan Fasilitas Kerja, Beban Kerja, *Reward* berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Karena pentingnya bagi perusahaan bahwa Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan *Reward* yang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula serta menunjukkan bahwa perusahaan tersebut dapat mencapai keberhasilan yang didukung karyawan.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data terkumpul (Sugiyono, 2008:93). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan melihat hasil sebelumnya serta kerangka pemikiran teoritis, maka dibuatlah hipotesis penelitian sebagai berikut;

1. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

3. *Reward* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
4. Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan *Reward* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode kuantitatif dalam Sugiyono (2020:16) yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan merupakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang dibutuhkan dari objek dalam penelitian ini merupakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk angka, merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran nilai dari setiap variabel. Dengan demikian strategi penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan antara variabel independent atau bebas (X) yaitu pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan *Reward* Kerja, serta variabel dependent atau terikat (Y) terhadap Loyalitas kerja karyawan.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2020:68) adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian yang dilakukan terdapat variable yang harus ditetapkan sebelum memperoleh atau mulai pengumpulan data. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala variabel – variabel yang terkait dalam penelitian.

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Loyalitas Karyawan (Y)	Menurut Siagian (2014) loyalitas kerja merupakan suatu kecenderungan yang dilakukan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, sebab loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan saat bekerja di suatu Perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat pada peraturan.</li> <li>2. Tanggung pada perusahaan</li> <li>3. Kemauan untuk bekerja sama</li> <li>4. Hubungan antar pribadi</li> <li>5. Kesukaan terhadap pekerjaan</li> </ol>
2.	Fasilitas Kerja (X1)	Menurut Lupiyaodi (2016) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Hakl yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.</li> <li>3. Mudah dalam penggunaan.</li> <li>4. Mempercepat proses kerja.</li> <li>5. Penempatan ditata dengan benar.</li> </ol>
3.	Beban Kerja (X2)	Menurut (Sunyoto, 2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja</li> <li>2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan</li> <li>3. Sikap terhadap pegawai</li> <li>4. Pemahaman substansi dasar tentang bekerja</li> <li>5. Etos kerja</li> <li>6. Perilaku ketika bekerja</li> </ol>
4.	Reward Kerja (X3)	Menurut Aktar (2012) <i>Reward</i> adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Penghargaan Interpersonal</li> </ol>



### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No.18, 20152 Medan, Indonesia.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian dan pengolahan data untuk penelitian ini dijadwalkan pada Mei 2024 s/d Agustus 2024. Yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2. Waktu Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																
	a. Observasi	■															
	a. Identifikasi masalah		■														
	b. Pengajuan Judul			■													
	c. Penyusunan Skripsi				■	■	■	■									
2	Pelaksanaan																
	a. Bimbingan Skripsi							■									
	b. Seminar Skripsi								■								
	c. Revisi Skripsi									■							
3	Penyusunan Laporan																
	a. Pengebaran Angket										■						
	b. Pengumpulan Data											■	■	■			
	c. Penyusunan Skripsi													■	■	■	
	d. Sidang Skripsi															■	

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Manajemen Resiko dan Divisi Pengawasan, dan Unit Usaha Syariah PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan yang berjumlah 79 karyawan.

**Tabel 3.3. Jumlah Karyawan Divisi Manajemen Resiko  
Tahun 2022 PT.Bank Sumut**

No	Jabatan	Jumlah	Sertifikasi	Position
1	Pemimpin Divisi	1	Level 4	<i>Division Leader</i>
2	Pemimpin Manajemen Kredit Bidang Risiko	1	Level 3	<i>Head Of Credit Risk Management</i>
3	Pemimpin Manajemen Oprasional dan Lainnya Bidang Risiko	1	Level 3	<i>Head Of Oprational and Other Risk Management</i>
4	Senior <i>Specialist</i> Credit Recovery	1	Level 3	<i>Senior Credit Recovery Specialist</i>
5	Senior Risiko Liquiditas dan Pasar <i>Specialist</i>	1	Level 4	<i>Liquidity and Market Risk Senior Specialist</i>
6	<i>Specialist</i> Kredit Risiko	2	Level 3	<i>Credit Risk Specialist</i>
7	<i>Specialist</i> Investasi dan Hasil Risiko Imbal	2	Level 2 dan 3	<i>Investment Risk and Yield Specialist</i>
8	<i>Specialist</i> Oprasional Informasi Risiko (Teknik)	2	Level 2 dan 3	<i>Oprational Risk Specialist (Information Technology)</i>
9	<i>Specialist</i> Oprasional (Non Teknologi Informasi) Risiko	2	Level 3 dan 4	<i>Oprational Risk Specialist (Non Information Technology)</i>
10	<i>Officer</i> Oprasional (Teknologi Informasi) Risiko	1	Level 1	<i>Oprational Risk Officer (Information Technology)</i>
11	<i>Officer</i> Oprasional (Non Teknologi Informasi) Risiko	1	Level 1	<i>Oprational Risk Officer (Non Information Technology)</i>
12	<i>Credit Officer</i> Recovery	1	Level 2	<i>Credit Recovery Officer</i>
13	<b>Jumlah</b>	<b>16</b>		

**Tabel 3.4. Jumlah karyawan dan kualitasSDM Divisi Pengawasan  
Tahun 2022 PT.Bank Sumut.**

No	Jabatan	Jumlah	Keterangan	Position	Infomation
1	Pimpinan Divisi Pengawasan	1	Kantor Pusat	<i>Head of Oversight Division</i>	<i>Head Officer</i>
2	Pemimpin Bidang <i>Fraud &amp; Investigasi</i>	1	Kantor Pusat	<i>Head of Fraud &amp; Investigation</i>	<i>Head Officer</i>
3	Pemimpin Bidang Audit Oprasional & Teknologi Informasi	1	Kantor Pusat	<i>Head of Oprational Audit &amp; Information Technology</i>	<i>Head Officer</i>
4	Pemimpin Bidang Audit Kredit I	1	Kantor Pusat	<i>Head of Credit Audit Division I</i>	<i>Head Officer</i>
5	Pemimpin	1	Kantor Pusat	<i>Head of Credit</i>	<i>Head Officer</i>

	Bidang Audit Kredit 2			<i>Audit Division2</i>	
6	Pemimpin Bidang Audit Kredit 3	1	Kantor Pusat	<i>Head of Credit Audit Division3</i>	<i>Head Officer</i>
7	Auditor Kantor Pusat	22	Kantor Pusat	<i>Head Officer Auditor</i>	<i>Head Officer</i>
	<b>Jumlah</b>	<b>28</b>		Total	

**Tabel 3.5. Jumlah karyawan dan jabatan Unit Usaha Syariah Tahun 2022 PT. Bank Sumut.**

No	Nama	Jabatan	Unit Kerja
1	Julian Helmi Lubis	Pemimpin Unit Usaha Syariah	Unit Usaha Syariah
2	Zulfan Kurniawan	Pj. Pemimpin Unit Usaha Syariah	Unit Usaha Syariah
3	Ainal Fachri Harahap	Pemimpin Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
4	Rahmad Hidayat	Pemimpin Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
5	M. Hakim Sitompul	Pemimpin Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
6	Eka Herry Asmadhi	Pemimpin Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
7	Afrizal Fadillah Kurniawan	Professional Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
8	Sofian Hadi	Professional Manager Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
9	Rezki Hendiki	Professional Manager Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
10	Efriansyah Putra	Professional Manager Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
11	Aulia Suhada	Professional Manager Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
12	Bardansyah Lubis V	Professional Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
13	Hadi Pramono	Professional Manager Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
14	Rudy Hanafiah Berutu	Professional Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
15	Wahyu Dwi Hardhanto	Professional Manager Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
16	Jauhari	Professional Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
17	Sofinaz Rina Nasution	Professional Assistant Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
18	Andrico	Professional Assistant Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
19	Zulfikar	Professional Assistant Manager Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
20	Dedi Fachriza	Professional Assistant Manager Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
21	Andra Syahputra	Professional Assistant Manager Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
22	Rozi Fauza V	Professional Assistant Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
23	Anang Andrian	Senior Officer Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah

24	Ahmad Yudi Azhari Lbs	Senior Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
25	Azmi Habibie Siregar	Senior Officer Bidang Dana & Jasa B	Unit Usaha Syariah
26	Ahmad Syadri Situmorang	Senior Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
27	Syafredo Gonzallo	Senior Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
28	Dwi Purnama Sari	Officer Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
29	Palti Raja Siregar	Senior Officer Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
30	Chairiyah Ella Sari Siregar	Senior Officer Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
31	Tengku Imam Alwafi	Senior Officer Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
32	Muhammad Rahim	Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
33	Vivi Aprianty	Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
34	Heri Sujatmiko	Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
35	Ahmad Muazir	Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
<b>Total</b>			<b>35</b>

*Sumber: PT. BPD Sumatra Utara*

### 3.4.2 Sampel

Menurut Ananta dkk (2014, hal. 80) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Ananta dkk (2014, hal. 85) menyatakan bahwa “sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, maka jumlah sampelnya adalah 79 responden dan sampel yang diteliti adalah karyawan pada Divisi Manajemen Risiko, Divisi Pengawasan, dan Unit Usaha Syariah PT. Bank Sumut Medan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang berupa kuisioner. Dalam memperoleh data data pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (field research). Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh

data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Sumut Medan. Peneliti memperoleh data dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Bank Sumut Medan secara langsung. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan yang bekerja pada PT. Bank Sumut Medan sebagai responden dalam penelitian. Dimana kuisisioner tersebut menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

**Tabel 3.6. Kriteria Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)$$

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r hitung lebih besar dari r table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)*  $\leq 0.05$ , maka butir instrument valid (Sugiyono, 2016).

**Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	Total Correlation	Sig	Nilai Ketentuan r-tabel	Keterangan
<b>Loyalitas Karyawan (Y)</b>				
Y1	0,499	0,000	0,221	Valid
Y2	0,553	0,000	0,221	Valid
Y3	0,582	0,000	0,221	Valid
Y4	0,536	0,000	0,221	Valid
Y5	0,625	0,000	0,221	Valid
Y6	0,449	0,000	0,221	Valid
Y7	0,362	0,001	0,221	Valid
Y8	0,375	0,001	0,221	Valid
Y9	0,404	0,000	0,221	Valid
Y10	0,423	0,000	0,221	Valid
<b>Fasilitas Kerja (X1)</b>				
X1	0,343	0,002	0,221	Valid
X2	0,660	0,000	0,221	Valid
X3	0,538	0,000	0,221	Valid
X4	0,514	0,000	0,221	Valid
X5	0,766	0,000	0,221	Valid

X6	0,656	0,000	0,221	Valid
Y7	0,292	0,000	0,221	Valid
Y8	0,351	0,002	0,221	Valid
Y9	0,687	0,000	0,221	Valid
Y10	0,660	0,000	0,221	Valid
<b>Beban Kerja (X2)</b>				
X1	0,283	0,011	0,221	Valid
X2	0,595	0,000	0,221	Valid
X3	0,415	0,000	0,221	Valid
X4	0,511	0,000	0,221	Valid
X5	0,662	0,000	0,221	Valid
X6	0,566	0,000	0,221	Valid
X7	0,355	0,001	0,221	Valid
X8	0,519	0,000	0,221	Valid
Y9	0,557	0,000	0,221	Valid
Y10	0,397	0,000	0,221	Valid
Y11	0,264	0,019	0,221	Valid
Y12	0,390	0,000	0,221	Valid
<b>Reward (X2)</b>				
X1	0,286	0,011	0,221	Valid
X2	0,399	0,000	0,221	Valid
X3	0,386	0,000	0,221	Valid
X4	0,410	0,000	0,221	Valid
X5	0,508	0,000	0,221	Valid
X6	0,232	0,040	0,221	Valid
Y7	0,476	0,000	0,221	Valid
Y8	0,302	0,007	0,221	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi r hitung dibandingkan dengan nilai ketentuan  $r_l$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $r_{tabel}$  dengan  $N (79 - 2)$  pada uji 2 tailed dengan signifikansi 5% didapat nilai sebesar 0,221. Pada tabel 3.7 dapat dilihat pada uji validitas masing-masing item didapatkan 40 item pertanyaan valid dengan nilai  $r_{hitung} > 0,221$ . Maka dengan demikian keseluruhan item variabel dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil  $Alpha > 0,6$  dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

- $r_i$  = Reliabilitas intrsumen  
 $\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap- tiap item  
 $S_t$  = Jumlah varians butir  
 $k$  = Jumlah item

**Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
1	Loyalitas Karyawan (Y)	0,640	0,60	Reliabel
2	Fasilitas Kerja (X1)	0,744		Reliabel
3	Beban Kerja (X2)	0,671		Reliabel
4	Reward (X3)	0,638		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena *cronbach alpha* semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka- angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

#### 3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$



Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

- Y = Loyalitas karyawan
- a = Konstanta
- b1-b3, = Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
- X1 = Fasilitas kerja
- X2 = Beban kerja
- X3 = *Reward*
- e = *Standart Error*

### 3.6.2 Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

#### 3.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna

(*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

### 3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-k}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- t : Nilai t
- n : Jumlah sampel
- k : Variabel independen
- r : Nilai koefisien korelasi

1) Kriteria pengambilan keputusan

$H_a$  diterima jika  $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan.
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan.

### 3.6.3.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

- $F_h$  : Tingkat signifikan
- $R^2$  : Koefisien korelasi berganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah:

$H_o$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

$H_0$  di terima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

## 2) Kriteria Pengujian

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan.
- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan.

### 3.6.4 Koefisien Determinasi ( $d^2$ )

Guna menguji koefisien determinasi ( $d$ ) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

*Sumber: (Sugiyono, 2016)*

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ), 10 pernyataan untuk variabel beban kerja ( $X_2$ ), 8 pernyataan untuk variabel *reward* ( $X_3$ ) dan 10 pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan ( $Y$ ). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada seluruh karyawan PT. Bank Sumut Medan sebanyak 79 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

###### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	40.5	40.5	40.5
	Perempuan	47	59.5	59.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)*

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 47 (59,5%) orang perempuan dan 32 (40,5%) orang laki-laki. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Bank Sumut Medan yang berjenis kelamin perempuan. Mayoritas karyawan perempuan di PT. Bank Sumut Medan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, sektor perbankan sering kali menawarkan pekerjaan yang memerlukan ketelitian, kesabaran, dan kemampuan komunikasi yang baik, karakteristik yang secara tradisional diasosiasikan dengan perempuan. Kedua, banyak posisi dalam industri

perbankan, seperti *customer service* dan *teller*, lebih banyak diisi oleh perempuan karena dianggap lebih baik dalam menangani interaksi dengan pelanggan.

#### 4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	79	100.0	100.0	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden seluruhnya terdiri dari 79 (100%) orang karyawan PT. Bank Sumut Medan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

#### 4.1.2.3 Lama Bekerja

**Tabel 4.3. Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	13	16.5	16.5	16.5
	3-5 Tahn	50	63.3	63.3	79.7
	6-10 Tahun	16	20.3	20.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 50 (63,3%) orang karyawan PT. Bank Sumut Medan yang sudah bekerja selama 3-5 tahun, 16 (20,3%) orang karyawan PT. Bank Sumut Medan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, dan 13 (16,5%) orang karyawan PT. Bank Sumut Medan yang sudah bekerja selama 1-2 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tingkat retensi yang cukup baik, terutama pada karyawan dengan pengalaman kerja menengah. Karyawan yang telah bekerja selama 3-5 tahun kemungkinan besar sudah melewati fase adaptasi dan memiliki pemahaman yang baik tentang budaya kerja serta tanggung jawab mereka.

### 4.1.3 Persentase Jawaban Responden

**Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarakan kepada responden.

#### 4.1.3.4 Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel loyalitas karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Loyalitas karyawan (Y)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	48,1	22	27,8	11	13,9	6	7,6	2	2,5	79	100
2	35	44,3	18	22,8	21	26,6	2	2,5	3	3,8	79	100
3	34	43	20	25,3	14	17,7	8	10,1	3	3,8	79	100
4	37	46,8	23	29,1	12	15,2	3	3,8	4	5,1	79	100
5	41	51,9	17	21,5	14	17,7	4	5,1	3	3,8	79	100
6	36	45,6	23	29,1	13	16,5	6	7,6	1	1,3	79	100
7	20	25,3	32	40,5	21	26,6	5	6,3	1	1,3	79	100
8	37	46,8	24	30,4	14	17,7	4	5,1	0	0	79	100
9	33	41,8	30	38	9	11,4	5	6,3	2	2,5	79	100
10	30	38	31	39,2	16	20,3	1	1,3	1	1,3	79	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel loyalitas karyawan bahwa:

1) Jawaban responden saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di PT.

Bank Sumut Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48,1%.

2) Jawaban responden saya merasa penting untuk mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan dengan benar mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,3%.

- 3) Jawaban responden saya merasa bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43%.
- 4) Jawaban responden saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin demi kemajuan PT. Bank Sumut Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,8%.
- 5) Jawaban responden saya selalu bersedia bekerja sama dengan rekan kerja demi mencapai hasil yang optimal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,9%.
- 6) Jawaban responden saya merasa senang bekerja dalam tim dan berkontribusi dalam proyek bersama mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,6%.
- 7) Jawaban responden saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40,5%.
- 8) Jawaban responden saya merasa nyaman dan saling mendukung dalam lingkungan kerja di PT. Bank Sumut Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,8%.
- 9) Jawaban responden saya sangat menikmati pekerjaan saya di PT. Bank Sumut Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,8%.
- 10) Jawaban responden saya merasa puas dan termotivasi dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,2%.

#### **4.1.3.4 Variabel Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan penyebaran angket k diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel fasilitas kerja sebagai berikut:



**Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	38	28	35,4	7	8,9	11	13,9	3	3,8	79	100
2	29	36,7	14	17,7	28	35,4	4	5,1	4	5,1	79	100
3	29	36,7	17	21,5	15	19	13	16,5	5	6,3	79	100
4	29	36,7	25	31,6	16	20,3	1	1,3	8	10,1	79	100
5	33	41,8	18	22,8	18	22,8	6	7,6	4	5,1	79	100
6	29	36,7	23	29,1	15	19	12	15,2	0	0	79	100
7	20	25,3	35	44,3	17	21,5	5	6,3	2	2,5	79	100
8	33	41,8	25	31,6	18	22,8	3	3,8	0	0	79	100
9	37	46,8	20	25,3	11	13,9	8	10,1	3	3,8	79	100
10	28	35,4	23	29,1	21	26,6	6	7,6	1	1,3	79	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel fasilitas kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden fasilitas kerja yang tersedia sangat sesuai dengan kebutuhan saya dalam melaksanakan tugas sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38%.
- 2) Jawaban responden saya merasa fasilitas yang disediakan PT. Bank Sumut Medan mendukung saya dalam menjalankan pekerjaan dengan efektif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,7%.
- 3) Jawaban responden fasilitas yang ada di PT. Bank Sumut Medan membantu saya mengoptimalkan hasil kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,7%.
- 4) Jawaban responden saya dapat mencapai hasil kerja yang maksimal berkat dukungan fasilitas yang memadai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,7%.
- 5) Jawaban responden fasilitas kerja yang disediakan mudah digunakan dan tidak menyulitkan dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,8%.

- 6) Jawaban responden apabila saya merasa nyaman menggunakan fasilitas yang ada karena kemudahannya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,7%.
- 7) Jawaban responden fasilitas yang tersedia sangat membantu mempercepat proses kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,3%.
- 8) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien berkat fasilitas yang ada mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,8%.
- 9) Jawaban responden penempatan fasilitas kerja di PT. Bank Sumut Medan ditata dengan baik dan mudah diakses mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,8%.
- 10) Jawaban responden saya merasa tata letak fasilitas kerja yang rapi dan teratur memudahkan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,4%.

#### 4.1.3.5 Variabel Beban Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja ( $X_2$ )**

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	31,6	31	39,2	13	16,5	8	10,1	2	2,5	79	100
2	32	40,5	13	16,5	25	31,6	3	3,8	6	7,6	79	100
3	29	36,7	16	20,3	17	21,5	13	16,5	4	5,1	79	100
4	26	32,9	27	34,2	20	25,3	2	2,5	4	5,1	79	100
5	29	36,7	23	29,1	20	25,3	3	3,8	4	5,1	79	100
6	29	36,7	23	29,1	15	19	9	11,4	3	3,8	79	100
7	13	16,5	38	48,1	23	29,1	4	5,1	1	1,3	79	100
8	35	44,3	20	25,3	19	24,1	3	3,8	2	2,5	79	100
9	42	53,2	16	20,3	14	17,7	4	5,1	3	3,8	79	100
10	31	39,2	26	32,9	15	19	6	7,6	1	1,3	79	100
11	16	20,3	35	44,3	23	29,1	4	5,1	1	1,3	79	100
12	39	49,4	22	27,8	14	17,7	4	5,1	0	0	79	100

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel beban kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha melakukan perbaikan yang terus menerus dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 39,2%.
- 2) Jawaban responden peningkatan kualitas kerja merupakan prioritas utama saya dalam setiap tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,5%.
- 3) Jawaban responden saya selalu fokus untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,7%.
- 4) Jawaban responden hasil kerja saya terus menunjukkan peningkatan mutu yang signifikan responden menjawab setuju sebesar 34,2%.
- 5) Jawaban responden sikap saya terhadap rekan kerja selalu positif dan mendukung mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,7%.
- 6) Jawaban responden saya menghargai dan menghormati semua rekan kerja di lingkungan kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,7%.
- 7) Jawaban responden saya memiliki pemahaman yang baik tentang substansi dasar pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,1%.
- 8) Jawaban responden pengetahuan saya tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan sangat memadai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,3%.
- 9) Jawaban responden saya memiliki etos kerja yang tinggi dan selalu berusaha memberikan yang terbaik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,2%.

- 10) Jawaban responden saya selalu berkomitmen untuk bekerja dengan dedikasi dan semangat yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 39,2%.
- 11) Jawaban responden perilaku saya ketika bekerja selalu profesional dan bertanggung jawab mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,3%.
- 12) Jawaban responden saya menunjukkan perilaku yang positif dan konstruktif dalam setiap tugas yang saya kerjakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49,4%.

#### 4.1.3.6 Variabel *Reward* ( $X_3$ )

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *reward* sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel *Reward* ( $X_3$ )**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	51,9	28	35,4	8	10,1	0	0	2	2,5	79	100
2	23	29,1	44	55,7	11	13,9	1	1,3	0	0	79	100
3	36	45,6	31	39,2	6	7,6	5	6,3	1	1,3	79	100
4	23	29,1	37	46,8	17	21,5	2	2,5	0	0	79	100
5	27	34,2	39	49,4	5	6,3	6	7,6	2	2,5	79	100
6	24	30,4	37	46,8	18	22,8	0	0	0	0	79	100
7	37	46,8	24	30,4	9	11,4	7	8,9	2	2,5	79	100
8	40	50,6	14	17,7	19	24,1	4	5,1	2	2,5	79	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *reward* bahwa:

- 1) Jawaban responden gaji saya di PT. Bank Sumut Medan memadai untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,9%.
- 2) Jawaban responden saya merasa puas dengan struktur gaji yang ditawarkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,7%.

- 3) Jawaban responden insentif yang diberikan perusahaan sangat memotivasi saya untuk mencapai target kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,6%
- 4) Jawaban responden program insentif yang ada di perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih efisien mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,8%.
- 5) Jawaban responden tunjangan yang saya terima sangat membantu dalam meningkatkan kesejahteraan saya dan keluarga mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,4%.
- 6) Jawaban responden tunjangan yang diberikan oleh perusahaan memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,8%.
- 7) Jawaban responden saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,8%.
- 8) Jawaban responden penghargaan interpersonal dari rekan kerja dan atasan meningkatkan semangat kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,6%.

#### **4.1.4 Model Regresi**

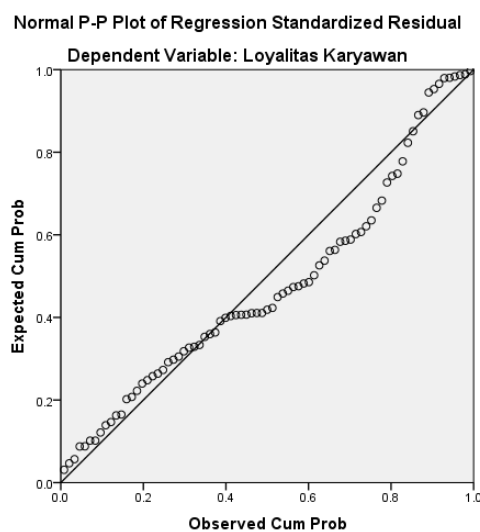
##### **4.1.4.1 Uji asumsi klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastistas.

### 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)*

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

### 2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Fasilitas Kerja	.541	1.847
	Beban Kerja	.555	1.803
	Reward	.966	1.035

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan  
 Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

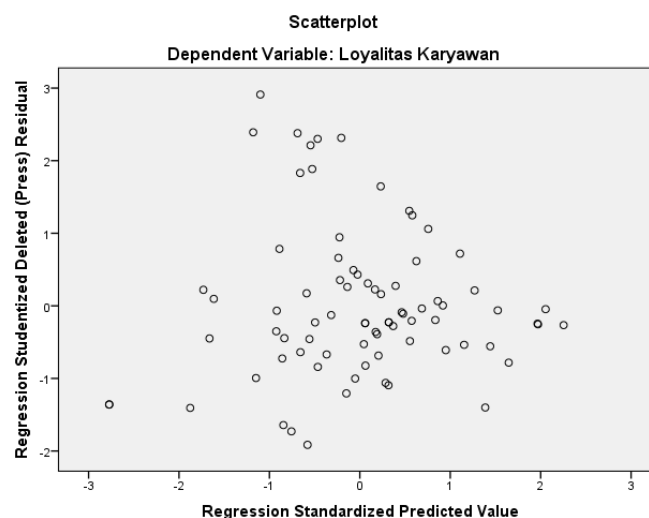
Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,847, variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,803 dan variabel *reward* ( $X_3$ ) sebesar 1,035. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,541 variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,555 dan variabel *reward* ( $X_3$ ) sebesar 0,966. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas

dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)*

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **4.1.4.2 Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah loyalitas karyawan sebagai variabel dependen dan fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.



Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.774	6.151		.288	.774
	Fasilitas Kerja	.210	.086	.259	2.427	.018
	Beban Kerja	-.425	.089	-.504	-4.781	.000
	Reward	.327	.166	.157	2.970	.005

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1,774
- 2) Fasilitas kerja = 0,210
- 3) Beban kerja = -0,425
- 4) *Reward* = 0,327

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1,774 + 0,210 - 0,425 + 0,327$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 1,774 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan akan meningkat sebesar 1,774.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,210 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila fasilitas kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,210 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3)  $\beta_2$  sebesar -0,425 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila beban kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan loyalitas karyawan sebesar -0,425 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4)  $\beta_3$  sebesar 0,327 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila *reward* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,327 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### 4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - k}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- t = nilai t hitung  
 k = variabel independen  
 r = koefisien korelasi  
 n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian:

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a)  $H_0$  diterima apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .  $Df = n - k$
- b)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.774	6.151		.288	.774
	Fasilitas Kerja	.210	.086	.259	2.427	.018
	Beban Kerja	-.425	-.089	-.504	-4.781	.000
	Reward	.327	.166	.157	2.970	.005

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

#### a) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel fasilitas kerja sebesar 2,427 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k$  ( $79 - 3 = 76$ ), di peroleh t tabel 1,991. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh antara fasilitas kerja dengan loyalitas karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara fasilitas kerja dengan loyalitas karyawan didalam hal ini t hitung = 2,427  $>$  t tabel = 1,991. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja dengan loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,018

sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,018 < 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja dengan loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

#### **b) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel beban kerja sebesar -4,781 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (79-3=76)$ , di peroleh t tabel 1,991. Jika -t hitung < t tabel maka didapat pengaruh antara beban kerja dengan loyalitas karyawan, demikian juga sebaliknya jika -t hitung > t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara beban kerja dengan loyalitas karyawan didalam hal ini -t hitung = -4,781 < t tabel = 1,991. Ini berarti terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dengan loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh negatif signifikan antara beban kerja dengan loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

#### **c) Pengaruh *Reward* Terhadap Loyalitas Karyawan**

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel *reward* sebesar 2,970 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k (79-3=76)$ , di peroleh t tabel 1,991. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara *reward* dengan loyalitas karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara *reward* dengan loyalitas karyawan didalam hal ini t hitung = 2,970 > t tabel = 1,991. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara *reward* dengan loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005

sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,005 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara *reward* dengan loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

## 2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053.056	3	351.019	29.065	.000 <sup>b</sup>
	Residual	905.779	75	12.077		
	Total	1958.835	78			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Reward, Beban Kerja, Fasilitas Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 29,065 kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

$H_0: \beta = 0$ , artinya fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* sebesar 29,065 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k - 1$  ( $79 - 3 - 1 = 75$ ), di peroleh F tabel 3,12 Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka didapat pengaruh antara variabel fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan, demikian juga sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan, didalam hal ini  $F_{hitung} = 29,065 > F_{tabel} = 3,12$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut.

#### **4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas

karyawan, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 <sup>a</sup>	.538	.519	3.47521
a. Predictors: (Constant), Reward, Beban Kerja, Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,733 atau 73,3% yang berarti bahwa hubungan antara loyalitas karyawan dengan variabel bebasnya, fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,538 yang berarti 53,8% variasi dari loyalitas karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu fasilitas kerja, beban kerja dan *reward*. Sedangkan sisanya 46,2% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3,47521 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi loyalitas karyawan.

## 4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam

analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **4.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,427 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat. Moenir, (2014) menyatakan, Fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan maka loyalitas karyawan terhadap Perusahaan akan meningkat. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut hasil penelitian Chairun Nisa (2018) menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.



#### 4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -4,781 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Menurut Suhendi dan Anggara (2012) apabila beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan seseorang akan menyebabkan penumpukkan pekerjaan yang akan menurunkan loyalitas kerja. Terdapat juga penelitian sebelumnya oleh Indra (2016) tentang Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, penelitian ini menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang kemudian kebijakan untuk memberikan beban kerja yang tepat dengan kemampuan seorang karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Indra pun berpendapat bahwa jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, akan membuat karyawan mengalami tekanan maupun stres.

Dengan stress kerja yang dialami karyawan akan membuat karyawan tidak nyaman dan tidak betah bekerja diperusahaan sehingga karyawan ingin keluar dari Perusahaan kemudian mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Apabila perusahaan memberikan kemudahan bagi karyawan, maka akan tumbuh kenyamanan pada diri karyawan dan menimbulkan kesetiaan karyawan

terhadap perusahaan. Sehingga karyawan menjadi lebih loyal dan professional dalam bekerja untuk Perusahaan

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut hasil penelitian Suryani dan Rahman (2020), Alam, Mita, Yana, dan Sanjaya (2021) dan Hasan Junaidi (2021), menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka loyalitas karyawan akan menurun.

#### **4.2.3 Pengaruh *Reward* Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,970 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

Sinambela yang dikutip oleh Kawulur et al (2018) Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya dengan penerapan *reward* dan punishment. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas para karyawan. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau

meningkatkan prestasi yang telah diapainya. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Kholidatul Imaniyah, Muhammad Aziz Firdaus, dan Syahrums Agung (2022) dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

#### **4.2.4 Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan *Reward* Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 29,065 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,12. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut hasil penelitian Chairun Nisa (2018) menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut hasil penelitian Suryani dan Rahman (2020), Alam, Mita, Yana, dan Sanjaya (2021) dan Hasan Junaidi (2021), menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka loyalitas karyawan akan menurun. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Kholidatul Imaniyah, Muhammad Aziz Firdaus, dan Syahrums Agung (2022) dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Sambul ini menemukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi terhitung lebih besar dari tabel dan dengan nilai koefisien yang cukup besar, maka dengan begitu *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

1. Secara parsial fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
2. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
3. Secara parsial *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
4. Secara simultan fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu mengembangkan program untuk meningkatkan komunikasi dan hubungan antara karyawan dan atasan, seperti melalui pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan program team-building. Hubungan yang lebih baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

2. Evaluasi dan perbaiki fasilitas kerja yang ada untuk memastikan karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Misalnya, memperbarui peralatan kerja, menyediakan ruang istirahat yang memadai, dan memastikan ruang kerja yang bersih dan ergonomis.
3. Perusahaan harus melakukan peninjauan ulang terhadap beban kerja karyawan untuk memastikan distribusi tugas yang lebih adil. Pertimbangkan untuk mengoptimalkan proses kerja atau menambah tenaga kerja jika diperlukan, guna mengurangi tekanan yang berlebihan pada karyawan dan meningkatkan produktivitas.
4. Implementasikan sistem penghargaan yang adil dan transparan bagi karyawan yang menunjukkan etos kerja yang baik atau telah lama mengabdikan kepada perusahaan. Penghargaan ini bisa berupa bonus, penghargaan non-moneter, atau program pengakuan formal lainnya untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi loyalitas karyawan hanya menggunakan faktor fasilitas kerja, beban kerja dan *reward* sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 79 karyawan PT. Bank Sumut Medan.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamiyah, M., Adji, K., Abadiyah, R., (2024). Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 8(1), 135–148.
- Ananda, R., & Handayani, S. (2024). Peran Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 7(1), 80–93.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Rajawali Pers.
- Chaniago, P. R., & Syafina, L. (2024). Analisis Peran Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, Dan Sumber Daya Sumatera Utara Bidang Ilmea (Pengembangan Industri Logam Mesin Elektronika Dan Aneka). *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 284–291.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Ezita, R. C., Firdaus, A. R., & Rodiah, E. (2022). Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin dan Loyalitas Karyawan PT. ABC Cikarang Kabupaten Bekasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 85–96.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara Jurnal. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28.
- Imaniyah, K., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2022). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Anugrah Mitra Investa. *Manajer: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 37–45.



- Jufrizen, J. & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Mandagi, G. M., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. *Productivity*, 1(4), 297–300.
- Marentek, G. N., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado. *Productivity*, 2(6), 439–443.
- Monde, M., Johnly, P., & Rogahang. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Onsardi, E. S. D. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 160–167
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021*, 553–564.

- Rivai, A. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1–22.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumantri, N. M. D., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(4), 390–411.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66.
- Tangkuman, T. (2015). Penilaian Kinerja, *Reward*, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*, 3(2), 884–895.
- Thalib, I., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 203–215.
- Rachmawan, P. T., & Aryani, D. N. (2020). Kepemimpinan Spiritual dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 136–148.
- Wardani, E., Hartono, & Hidayat, M. S. (2022). Pengaruh Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Pada Gartenhutte Cafe Trawas. *JISMA: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 251–262.
- Wardani, S., & Indriati, I. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 2(2), 10–16.
- Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242–257.

# KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Muhammad Rafi (2005160405) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Reward terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

## B. Identitas Responden

No. Responden : ..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Dipoma  Sarjana

Lama Bekerja :  1-2 Tahun  3-5 Tahun  6-10 Tahun

**Loyalitas Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Taat Pada Peraturan</b>					
1	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di PT. Bank Sumut Medan					
2	Saya merasa penting untuk mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan dengan benar					
	<b>Tanggung Pada Perusahaan</b>					
3	Saya merasa bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan					
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin demi kemajuan PT. Bank Sumut Medan					
	<b>Kemauan Untuk Bekerja Sama</b>					
5	Saya selalu bersedia bekerja sama dengan rekan kerja demi mencapai hasil yang optimal					
6	Saya merasa senang bekerja dalam tim dan berkontribusi dalam proyek bersama					
	<b>Hubungan Antar Pribadi</b>					
7	Saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja					
8	Saya merasa nyaman dan saling mendukung dalam lingkungan kerja di PT. Bank Sumut Medan					
	<b>Kesukaan Terhadap Pekerjaan</b>					
9	Saya sangat menikmati pekerjaan saya di PT. Bank Sumut Medan					
10	Saya merasa puas dan termotivasi dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan saya					

**Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Sesuai Dengan Kebutuhan</b>					
1	Fasilitas kerja yang tersedia sangat sesuai dengan kebutuhan saya dalam melaksanakan tugas sehari-hari					
2	Saya merasa fasilitas yang disediakan PT. Bank Sumut Medan mendukung saya dalam menjalankan pekerjaan dengan efektif					
	<b>Mampu Mengoptimalkan Hasil Kerja</b>					
3	Fasilitas yang ada di PT. Bank Sumut Medan membantu saya mengoptimalkan hasil kerja saya					
4	Saya dapat mencapai hasil kerja yang maksimal berkat dukungan fasilitas yang memadai					
	<b>Mudah Dalam Penggunaan</b>					
5	Fasilitas kerja yang disediakan mudah digunakan dan tidak menyulitkan dalam pekerjaan					
6	Saya merasa nyaman menggunakan fasilitas yang ada karena kemudahannya					
	<b>Mempercepat Proses Kerja</b>					
7	Fasilitas yang tersedia sangat membantu mempercepat proses kerja saya					
8	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien berkat fasilitas yang ada					
	<b>Penempatan Ditata Dengan Benar</b>					
9	Penempatan fasilitas kerja di PT. Bank Sumut Medan ditata dengan baik dan mudah diakses					
10	Saya merasa tata letak fasilitas kerja yang rapi dan teratur memudahkan pekerjaan saya					

**Beban Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Perbaikan Yang Terus Menerus Dalam Bekerja</b>					
1	Saya selalu berusaha melakukan perbaikan yang terus menerus dalam pekerjaan saya					
2	Peningkatan kualitas kerja merupakan prioritas utama saya dalam setiap tugas					
	<b>Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan</b>					
3	Saya selalu fokus untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan saya					
4	Hasil kerja saya terus menunjukkan peningkatan mutu yang signifikan					
	<b>Sikap Terhadap Pegawai</b>					
5	Sikap saya terhadap rekan kerja selalu positif dan mendukung					
6	Saya menghargai dan menghormati semua rekan kerja di lingkungan kerja saya					
	<b>Pemahaman Substansi Dasar Tentang Bekerja</b>					
7	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang substansi dasar pekerjaan saya					
8	Pengetahuan saya tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan sangat memadai					
	<b>Etos Kerja</b>					
9	Saya memiliki etos kerja yang tinggi dan selalu berusaha memberikan yang terbaik					
10	Saya selalu berkomitmen untuk bekerja dengan dedikasi dan semangat yang tinggi					
	<b>Perilaku Ketika Bekerja</b>					
11	Perilaku saya ketika bekerja selalu profesional dan bertanggung jawab					
12	Saya menunjukkan perilaku yang positif dan konstruktif dalam setiap tugas yang saya kerjakan					

**Reward (X3)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	<b>Gaji</b>					
1	Gaji saya di PT. Bank Sumut memadai untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
2	Saya merasa puas dengan struktur gaji yang ditawarkan oleh perusahaan					
	<b>Insentif</b>					
3	Insentif yang diberikan perusahaan sangat memotivasi saya untuk mencapai target kerja					
4	Program insentif yang ada di perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih efisien					
	<b>Tunjangan</b>					
5	Tunjangan yang saya terima sangat membantu dalam meningkatkan kesejahteraan saya dan keluarga					
6	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja					
	<b>Penghargaan Interpersonal</b>					
7	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya di tempat kerja					
8	Penghargaan interpersonal dari rekan kerja dan atasan meningkatkan semangat kerja saya					

FASILITAS KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
3	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
5	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	35
6	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
7	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	41
8	4	3	2	4	5	5	5	3	5	5	41
9	4	1	2	4	3	2	3	5	3	2	29
10	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	25
11	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
12	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
13	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
14	1	5	5	5	3	3	4	5	3	3	37
15	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
17	4	3	2	3	3	2	4	5	3	2	31
18	4	4	5	3	1	2	4	4	1	2	30
19	4	5	5	1	3	2	3	5	3	2	33
20	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	41
21	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	43
22	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	25
23	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	34
24	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	36
25	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	37
26	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	29
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
31	5	1	4	3	1	4	4	3	1	4	30
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
33	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
34	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	40
35	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
36	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	40
37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	43
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	40
39	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	41
40	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	45
41	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	45
42	1	5	3	3	5	5	3	3	5	5	38
43	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	41
44	3	5	4	2	5	5	3	2	5	5	39
45	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	43
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	42
47	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
48	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
49	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
50	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
51	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	35
52	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
53	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	41



54	4	3	2	4	5	5	5	3	4	3	38
55	4	1	2	4	3	2	3	5	4	1	29
56	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	26
57	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
58	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
59	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	44
60	1	5	5	5	3	3	4	5	1	5	37
61	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	39
62	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
63	4	3	2	3	3	2	4	5	4	3	33
64	4	4	5	3	1	2	4	4	4	4	35
65	4	5	5	1	3	2	3	5	4	5	37
66	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	41
67	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5	42
68	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	26
69	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
70	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
71	3	2	3	5	4	4	4	4	5	4	38
72	5	2	3	3	2	3	3	3	5	4	33
73	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
74	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
75	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
76	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
77	5	1	4	3	1	4	4	3	5	5	35
78	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
79	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	39

BEBAN KERJA												JUMLAH	
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
3	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	5	3	42
4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	44
5	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	2	2	39
6	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	53
7	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2	4	47
8	4	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	3	49
9	4	1	2	4	3	2	3	5	3	2	3	5	37
10	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	3	4	32
11	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	5	3	42
12	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	44
13	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
14	1	5	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	46
15	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	53
17	4	3	2	3	3	2	4	5	3	2	4	5	40
18	4	4	5	3	1	2	4	4	1	2	4	4	38
19	4	5	5	1	3	2	3	5	3	2	3	5	41
20	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	3	3	47
21	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	1	3	47
22	2	3	1	4	2	2	3	4	2	2	3	4	32
23	5	3	5	1	3	3	5	3	3	3	5	3	42
24	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	44
25	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
26	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	35

27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
31	5	1	4	3	1	4	4	3	1	4	4	3	37
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51
33	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45
34	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	2	5	47
35	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	55
36	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	46
37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	52
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	49
39	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	49
40	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	53
41	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	54
42	1	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	44
43	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	49
44	3	5	4	2	5	5	3	2	5	5	3	2	44
45	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	52
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	51
47	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	46
48	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	50
49	4	5	5	5	5	1	4	5	5	1	4	5	49
50	3	5	5	3	5	4	3	3	5	4	3	3	46
51	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	46
52	5	5	4	2	5	5	3	2	5	5	3	2	46
53	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	50
54	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	41
55	5	1	5	5	1	4	4	5	1	4	4	5	44
56	5	3	2	5	5	3	5	3	4	5	4	5	49
57	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
58	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	5	53
59	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	52
60	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	4	3	48
61	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	45
62	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	2	43
63	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	4	47
64	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	4	42
65	3	1	2	3	3	1	3	1	5	5	4	5	36
66	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	50
67	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	50
68	4	1	5	3	4	4	4	5	2	5	3	5	45
69	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	51
70	4	4	1	3	1	2	4	5	5	5	5	4	43
71	2	5	3	4	3	2	4	3	5	5	4	5	45
72	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
73	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	52
74	4	3	2	5	5	2	5	3	5	3	4	5	46
75	4	1	2	4	4	1	4	1	5	4	4	4	38
76	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	5	39
77	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
78	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	53
79	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	51

REWARD									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	4	5	5	4	4	5	4	36
2	5	4	2	5	3	5	4	5	33
3	5	5	4	4	4	5	5	3	35
4	5	5	4	3	3	5	2	3	30
5	5	4	5	5	4	5	5	3	36
6	5	4	2	5	4	3	5	4	32
7	5	5	4	4	3	5	4	5	35
8	4	5	4	3	4	5	4	3	32
9	5	4	4	5	4	4	4	1	31
10	5	4	3	5	4	4	2	3	30
11	3	4	5	3	4	5	5	3	32
12	5	3	5	5	5	4	2	3	32
13	5	4	5	5	4	4	3	5	35
14	4	2	5	4	3	5	1	5	29
15	4	5	5	4	5	4	5	3	35
16	3	4	5	3	5	3	5	4	32
17	4	5	5	4	5	4	4	3	34
18	3	5	5	3	5	3	4	4	32
19	4	5	4	4	4	4	4	5	34
20	4	4	5	4	5	4	4	5	35
21	3	4	5	3	5	3	4	5	32
22	4	5	4	4	4	4	2	3	30
23	4	5	4	4	4	4	5	3	33
24	4	5	4	4	3	4	2	3	29
25	3	5	4	5	4	5	3	2	31
26	5	5	5	5	5	4	5	2	36
27	5	4	5	5	4	5	5	4	37
28	5	5	5	5	5	4	4	5	38
29	1	4	2	5	2	3	5	5	27
30	5	5	4	4	4	5	4	5	36
31	5	5	4	3	4	5	5	1	32
32	4	4	2	5	2	5	4	4	30
33	3	5	5	4	4	5	4	3	33
34	4	5	5	3	4	5	3	5	34
35	3	4	5	4	4	4	5	5	34
36	4	4	5	3	4	4	5	5	34
37	4	5	4	4	4	5	2	5	33
38	3	5	5	4	4	5	3	4	33
39	4	5	5	3	5	4	5	3	34
40	4	4	4	4	5	4	4	5	34
41	4	3	4	4	5	4	5	5	34
42	5	4	1	4	5	3	5	5	32
43	5	3	3	3	4	4	3	3	28
44	4	4	5	4	5	4	5	5	36
45	5	4	3	3	5	3	4	2	29
46	5	3	4	4	4	4	3	5	32
47	4	4	5	4	4	4	1	5	31
48	4	4	5	3	4	4	4	4	32
49	4	4	5	4	4	4	3	5	33
50	5	4	5	3	5	4	5	5	36
51	5	4	5	4	4	5	5	3	35
52	4	5	5	3	5	5	5	5	37
53	5	4	4	4	2	3	4	2	28

54	5	5	5	4	4	5	5	4	37
55	5	4	5	3	4	5	4	3	33
56	1	3	4	4	4	5	5	5	31
57	5	4	4	4	4	4	4	5	34
58	5	3	4	4	5	3	4	4	32
59	4	4	5	4	2	3	3	5	30
60	5	4	5	3	1	5	4	3	30
61	5	3	4	4	4	5	5	5	35
62	4	4	4	4	5	3	4	5	33
63	4	4	4	4	5	3	5	5	34
64	4	4	5	5	2	4	5	5	34
65	5	4	5	4	5	3	5	4	35
66	5	4	4	4	5	4	5	5	36
67	5	3	5	4	4	3	2	5	31
68	5	4	5	5	4	4	5	5	37
69	4	4	4	2	4	4	5	5	32
70	5	4	4	2	2	3	5	5	30
71	5	4	2	5	1	4	5	4	30
72	4	4	4	4	5	3	4	5	33
73	5	4	3	5	5	4	5	5	36
74	5	3	4	5	5	3	5	5	35
75	5	4	4	4	4	4	5	4	34
76	5	3	3	5	5	4	5	5	35
77	4	4	4	5	5	3	4	3	32
78	5	4	3	5	4	4	3	5	33
79	5	3	4	5	4	4	5	4	34

LOYALITAS KARYAWAN											JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
3	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
4	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
5	5	3	3	4	5	3	2	2	5	3	35
6	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
7	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	41
8	4	3	2	4	5	5	5	3	4	3	38
9	4	1	2	4	3	2	3	5	4	1	29
10	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	26
11	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
12	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
13	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	44
14	1	5	5	5	3	3	4	5	1	5	37
15	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	39
16	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
17	4	3	2	3	3	2	4	5	4	3	33
18	4	4	5	3	1	2	4	4	4	4	35
19	4	5	5	1	3	2	3	5	4	5	37
20	4	5	3	5	4	5	3	3	4	5	41
21	4	5	5	5	5	5	1	3	4	5	42
22	2	3	1	4	2	2	3	4	2	3	26
23	5	3	5	1	3	3	5	3	5	3	36
24	2	3	2	3	4	5	4	4	2	3	32
25	3	2	3	5	4	4	4	4	5	4	38
26	5	2	3	3	2	3	3	3	5	4	33

27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
28	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
31	5	1	4	3	1	4	4	3	5	5	35
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
33	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	39
34	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	40
35	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	44
36	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	40
37	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	43
38	3	4	3	5	4	4	4	5	4	2	38
39	5	3	5	4	3	5	4	4	4	5	42
40	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	43
41	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	46
42	1	5	3	3	5	5	3	3	3	5	36
43	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	42
44	3	5	4	2	5	5	3	2	4	4	37
45	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	42
46	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	42
47	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	40
48	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	43
49	4	5	5	5	5	1	4	5	3	5	42
50	3	5	5	3	5	4	3	3	5	5	41
51	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	41
52	5	5	4	2	5	5	3	2	5	5	41
53	5	4	5	4	4	5	3	4	1	4	39
54	3	3	4	3	3	5	3	3	5	5	37
55	5	1	5	5	1	4	4	5	5	5	40
56	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
57	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	38
58	3	5	3	5	5	5	2	5	4	5	42
59	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	45
60	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	42
61	5	4	2	5	4	3	5	5	4	5	42
62	3	5	3	2	5	5	3	2	3	5	36
63	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	43
64	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
65	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	44
66	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
67	4	3	4	4	5	5	5	3	5	3	41
68	3	5	3	5	2	5	3	5	4	4	39
69	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
70	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	46
71	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
72	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
73	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	41
74	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
75	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
76	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
77	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	40
78	3	5	3	5	4	5	2	5	5	5	42
79	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan	40.6076	5.01131	79
Fasilitas Kerja	38.7722	6.18922	79
Beban Kerja	46.8481	5.94438	79
Reward	33.0253	2.41244	79

Correlations					
		Loyalitas Karyawan	Fasilitas Kerja	Beban Kerja	Reward
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan	1.000	.618	.681	.216
	Fasilitas Kerja	.618	1.000	.664	.158
	Beban Kerja	.681	.664	1.000	.035
	Reward	.216	.158	.035	1.000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Karyawan	.	.000	.000	.028
	Fasilitas Kerja	.000	.	.000	.082
	Beban Kerja	.000	.000	.	.379
	Reward	.028	.082	.379	.
N	Loyalitas Karyawan	79	79	79	79
	Fasilitas Kerja	79	79	79	79
	Beban Kerja	79	79	79	79
	Reward	79	79	79	79

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward, Beban Kerja, Fasilitas Kerja <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.733 <sup>a</sup>	.538	.519	3.47521	.538	29.065	3	75	.000	1.116
a. Predictors: (Constant), Reward, Beban Kerja, Fasilitas Kerja										
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan										

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053.056	3	351.019	29.065	.000 <sup>b</sup>
	Residual	905.779	75	12.077		
	Total	1958.835	78			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Reward, Beban Kerja, Fasilitas Kerja						

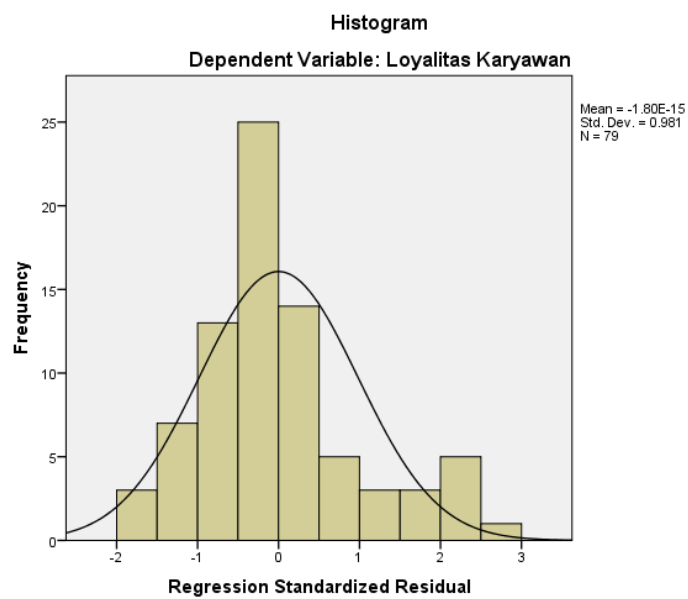
Coefficients <sup>a</sup>													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.774			6.151		.288	.774	10.479	14.027	
	Fasilitas Kerja	.210	.086	.259	2.427	.018	.038	.382	.618	.270	.191	.541	1.847
	Beban Kerja	-.425	-.089	-.504	-4.781	.000	-.248	-.602	-.681	-.483	-.375	.555	1.803
	Reward	.327	.166	.157	2.970	.005	.054	.657	.216	.222	.155	.966	1.035
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan													

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Fasilitas Kerja	Beban Kerja	Reward
1	1	3.973	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.018	15.025	.04	.32	.05	.08
	3	.007	24.415	.00	.62	.79	.06
	4	.002	41.256	.95	.05	.16	.86
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan							

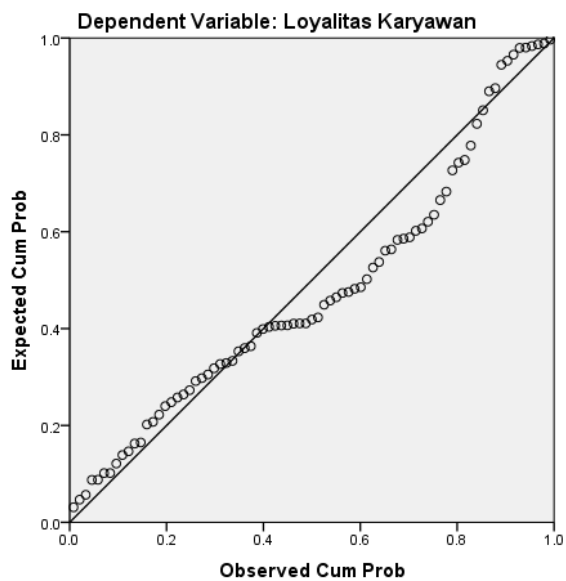
Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.4216	48.8882	40.6076	3.67433	79
Std. Predicted Value	-2.772	2.254	.000	1.000	79
Standard Error of Predicted Value	.412	1.409	.743	.244	79

Adjusted Predicted Value	30.9910	48.9697	40.5733	3.67610	79
Residual	-6.48092	9.43652	.00000	3.40772	79
Std. Residual	-1.865	2.715	.000	.981	79
Stud. Residual	-1.882	2.776	.005	1.014	79
Deleted Residual	-6.59886	9.86431	.03426	3.64783	79
Stud. Deleted Residual	-1.915	2.911	.011	1.032	79
Mahal. Distance	.109	11.844	2.962	2.766	79
Cook's Distance	.000	.249	.018	.044	79
Centered Leverage Value	.001	.152	.038	.035	79

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**







X7	Pearson Correlation	.200	-.070	.200	-.109	.017	.177	1	.230*	.081	.048	.292**
	Sig. (2-tailed)	.077	.539	.078	.339	.882	.120		.041	.477	.675	.009
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X8	Pearson Correlation	-.136	.338**	.034	.425**	.170	-.011	.230*	1	.011	.055	.351**
	Sig. (2-tailed)	.232	.002	.766	.000	.134	.920	.041		.924	.629	.002
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X9	Pearson Correlation	.412**	.333**	.289**	.205	.637**	.336**	.081	.011	1	.366**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.010	.069	.000	.002	.477	.924		.001	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X10	Pearson Correlation	-.019	.414**	.283*	.343**	.414**	.746**	.048	.055	.366**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.865	.000	.012	.002	.000	.000	.675	.629	.001		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.343**	.660**	.538**	.514**	.766**	.656**	.292**	.351**	.687**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.002	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	10

Correlations														
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Beban Kerja
X1	Pearson Correlation	1	-.060	.314**	.065	.086	-.028	.207	.041	-.061	-.107	.135	.015	.283*
	Sig. (2-tailed)		.597	.005	.567	.450	.808	.067	.719	.593	.347	.236	.894	.011
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2	Pearson Correlation	-.060	1	.306**	.173	.496**	.306**	-.142	.339**	.560**	.064	-.152	.109	.595**
	Sig. (2-tailed)	.597		.006	.126	.000	.006	.213	.002	.000	.575	.180	.337	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3	Pearson Correlation	.314**	.306**	1	-.050	.128	.285*	.025	.218	-.076	.013	-.080	-.038	.415**

	Sig. (2-tailed)	.005	.006		.661	.261	.011	.827	.054	.507	.907	.484	.742	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X4	Pearson Correlation	.065	.173	-.050	1	.345**	.138	.033	.389**	.230*	.085	-.031	.501**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.567	.126	.661		.002	.224	.770	.000	.041	.456	.785	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X5	Pearson Correlation	.086	.496**	.128	.345**	1	.344**	.036	.050	.747**	.243*	-.067	.100	.662**
	Sig. (2-tailed)	.450	.000	.261	.002		.002	.754	.664	.000	.031	.560	.380	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X6	Pearson Correlation	-.028	.306**	.285*	.138	.344**	1	.007	.231*	.216	.672**	-.050	-.172	.566**
	Sig. (2-tailed)	.808	.006	.011	.224	.002		.950	.040	.056	.000	.662	.131	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X7	Pearson Correlation	.207	-.142	.025	.033	.036	.007	1	.148	-.055	.064	.837**	.241*	.355**
	Sig. (2-tailed)	.067	.213	.827	.770	.754	.950		.194	.627	.572	.000	.032	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X8	Pearson Correlation	.041	.339**	.218	.389**	.050	.231*	.148	1	-.028	-.111	.055	.597**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.719	.002	.054	.000	.664	.040	.194		.805	.329	.629	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X9	Pearson Correlation	-.061	.560**	-.076	.230*	.747**	.216	-.055	-.028	1	.340**	.020	.058	.557**
	Sig. (2-tailed)	.593	.000	.507	.041	.000	.056	.627	.805		.002	.863	.611	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X10	Pearson Correlation	-.107	.064	.013	.085	.243*	.672**	.064	-.111	.340**	1	.076	-.170	.397**
	Sig. (2-tailed)	.347	.575	.907	.456	.031	.000	.572	.329	.002		.506	.134	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X11	Pearson Correlation	.135	-.152	-.080	-.031	-.067	-.050	.837**	.055	.020	.076	1	.158	.264*
	Sig. (2-tailed)	.236	.180	.484	.785	.560	.662	.000	.629	.863	.506		.165	.019
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X12	Pearson Correlation	.015	.109	-.038	.501**	.100	-.172	.241*	.597**	.058	-.170	.158	1	.390**
	Sig. (2-tailed)	.894	.337	.742	.000	.380	.131	.032	.000	.611	.134	.165		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Beban Kerja	Pearson Correlation	.283*	.595**	.415**	.511**	.662**	.566**	.355**	.519**	.557**	.397**	.264*	.390**	1

	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.019	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.671	12

Correlations											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Reward	
X1	Pearson Correlation	1	-.118	-.109	.158	.010	.019	.004	-.129	.286*	
	Sig. (2-tailed)		.302	.338	.164	.932	.865	.974	.259	.011	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2	Pearson Correlation	-.118	1	.138	-.173	.009	.262*	.034	-.307**	.399	
	Sig. (2-tailed)	.302		.226	.128	.934	.020	.764	.006	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3	Pearson Correlation	-.109	.138	1	-.272*	.215	.165	-.073	-.032	.386**	
	Sig. (2-tailed)	.338	.226		.015	.057	.147	.523	.781	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X4	Pearson Correlation	.158	-.173	-.272*	1	-.035	-.026	-.018	.027	.410	
	Sig. (2-tailed)	.164	.128	.015		.757	.821	.874	.811	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X5	Pearson Correlation	.010	.009	.215	-.035	1	-.222*	.154	.056	.508**	
	Sig. (2-tailed)	.932	.934	.057	.757		.049	.177	.622	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X6	Pearson Correlation	.019	.262*	.165	-.026	-.222*	1	-.091	-.170	.232*	
	Sig. (2-tailed)	.865	.020	.147	.821	.049		.425	.134	.040	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X7	Pearson Correlation	.004	.034	-.073	-.018	.154	-.091	1	.036	.476**	
	Sig. (2-tailed)	.974	.764	.523	.874	.177	.425		.754	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X8	Pearson Correlation	-.129	-.307**	-.032	.027	.056	-.170	.036	1	.302**	
	Sig. (2-tailed)	.259	.006	.781	.811	.622	.134	.754		.007	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Reward	Pearson Correlation	.286*	.399	.386**	.410	.508**	.232*	.476**	.302**	1	
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.040	.000	.007		
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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



Y9	Pearson Correlation	.487**	-.107	.321**	-.020	.091	.090	.170	-.120	1	.016	.404**
	Sig. (2-tailed)	.000	.347	.004	.864	.424	.432	.135	.294		.888	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y10	Pearson Correlation	.055	.370**	.274*	.203	.078	.235*	-.182	.087	.016	1	.423**
	Sig. (2-tailed)	.630	.001	.014	.072	.493	.038	.108	.447	.888		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	.499**	.553**	.582**	.536**	.625**	.449**	.362**	.375**	.404**	.423**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.640	10

LOYALITAS KARYAWAN											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	6	7.6	7.6	10.1
	Kurang setuju	11	13.9	13.9	24.1
	Setuju	22	27.8	27.8	51.9
	Sangat setuju	38	48.1	48.1	100.0
Total		79	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak setuju	2	2.5	2.5	6.3
	Kurang setuju	21	26.6	26.6	32.9
	Setuju	18	22.8	22.8	55.7

	Sangat setuju	35	44.3	44.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak setuju	8	10.1	10.1	13.9
	Kurang setuju	14	17.7	17.7	31.6
	Setuju	20	25.3	25.3	57.0
	Sangat setuju	34	43.0	43.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Tidak setuju	3	3.8	3.8	8.9
	Kurang setuju	12	15.2	15.2	24.1
	Setuju	23	29.1	29.1	53.2
	Sangat setuju	37	46.8	46.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak setuju	4	5.1	5.1	8.9
	Kurang setuju	14	17.7	17.7	26.6
	Setuju	17	21.5	21.5	48.1
	Sangat setuju	41	51.9	51.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	6	7.6	7.6	8.9
	Kurang setuju	13	16.5	16.5	25.3
	Setuju	23	29.1	29.1	54.4
	Sangat setuju	36	45.6	45.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	5	6.3	6.3	7.6
	Kurang setuju	21	26.6	26.6	34.2
	Setuju	32	40.5	40.5	74.7
	Sangat setuju	20	25.3	25.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Kurang setuju	14	17.7	17.7	22.8
	Setuju	24	30.4	30.4	53.2
	Sangat setuju	37	46.8	46.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	5	6.3	6.3	8.9
	Kurang setuju	9	11.4	11.4	20.3
	Setuju	30	38.0	38.0	58.2
	Sangat setuju	33	41.8	41.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	2.5
	Kurang setuju	16	20.3	20.3	22.8
	Setuju	31	39.2	39.2	62.0
	Sangat setuju	30	38.0	38.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	



FASILITAS KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak setuju	11	13.9	13.9	17.7
	Kurang setuju	7	8.9	8.9	26.6
	Setuju	28	35.4	35.4	62.0
	Sangat setuju	30	38.0	38.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Tidak setuju	4	5.1	5.1	10.1
	Kurang setuju	28	35.4	35.4	45.6
	Setuju	14	17.7	17.7	63.3
	Sangat setuju	29	36.7	36.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Tidak setuju	13	16.5	16.5	22.8
	Kurang setuju	15	19.0	19.0	41.8
	Setuju	17	21.5	21.5	63.3
	Sangat setuju	29	36.7	36.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	10.1	10.1	10.1
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	11.4
	Kurang setuju	16	20.3	20.3	31.6
	Setuju	25	31.6	31.6	63.3

	Sangat setuju	29	36.7	36.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Tidak setuju	6	7.6	7.6	12.7
	Kurang setuju	18	22.8	22.8	35.4
	Setuju	18	22.8	22.8	58.2
	Sangat setuju	33	41.8	41.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	12	15.2	15.2	15.2
	Kurang setuju	15	19.0	19.0	34.2
	Setuju	23	29.1	29.1	63.3
	Sangat setuju	29	36.7	36.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	5	6.3	6.3	8.9
	Kurang setuju	17	21.5	21.5	30.4
	Setuju	35	44.3	44.3	74.7
	Sangat setuju	20	25.3	25.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Kurang setuju	18	22.8	22.8	26.6
	Setuju	25	31.6	31.6	58.2
	Sangat setuju	33	41.8	41.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak setuju	8	10.1	10.1	13.9
	Kurang setuju	11	13.9	13.9	27.8
	Setuju	20	25.3	25.3	53.2
	Sangat setuju	37	46.8	46.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	6	7.6	7.6	8.9
	Kurang setuju	21	26.6	26.6	35.4
	Setuju	23	29.1	29.1	64.6
	Sangat setuju	28	35.4	35.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>BEBAN KERJA</b>													
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	8	10.1	10.1	12.7
	Kurang setuju	13	16.5	16.5	29.1
	Setuju	31	39.2	39.2	68.4
	Sangat setuju	25	31.6	31.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	7.6	7.6	7.6
	Tidak setuju	3	3.8	3.8	11.4
	Kurang setuju	25	31.6	31.6	43.0
	Setuju	13	16.5	16.5	59.5
	Sangat setuju	32	40.5	40.5	100.0

	Total	79	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Tidak setuju	13	16.5	16.5	21.5
	Kurang setuju	17	21.5	21.5	43.0
	Setuju	16	20.3	20.3	63.3
	Sangat setuju	29	36.7	36.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Tidak setuju	2	2.5	2.5	7.6
	Kurang setuju	20	25.3	25.3	32.9
	Setuju	27	34.2	34.2	67.1
	Sangat setuju	26	32.9	32.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Tidak setuju	3	3.8	3.8	8.9
	Kurang setuju	20	25.3	25.3	34.2
	Setuju	23	29.1	29.1	63.3
	Sangat setuju	29	36.7	36.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak setuju	9	11.4	11.4	15.2
	Kurang setuju	15	19.0	19.0	34.2
	Setuju	23	29.1	29.1	63.3
	Sangat setuju	29	36.7	36.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	4	5.1	5.1	6.3
	Kurang setuju	23	29.1	29.1	35.4
	Setuju	38	48.1	48.1	83.5
	Sangat setuju	13	16.5	16.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	3	3.8	3.8	6.3
	Kurang setuju	19	24.1	24.1	30.4
	Setuju	20	25.3	25.3	55.7
	Sangat setuju	35	44.3	44.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak setuju	4	5.1	5.1	8.9
	Kurang setuju	14	17.7	17.7	26.6
	Setuju	16	20.3	20.3	46.8
	Sangat setuju	42	53.2	53.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	6	7.6	7.6	8.9
	Kurang setuju	15	19.0	19.0	27.8
	Setuju	26	32.9	32.9	60.8
	Sangat setuju	31	39.2	39.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	4	5.1	5.1	6.3
	Kurang setuju	23	29.1	29.1	35.4
	Setuju	35	44.3	44.3	79.7
	Sangat setuju	16	20.3	20.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Kurang setuju	14	17.7	17.7	22.8
	Setuju	22	27.8	27.8	50.6
	Sangat setuju	39	49.4	49.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>REWARD</b>									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Kurang setuju	8	10.1	10.1	12.7
	Setuju	28	35.4	35.4	48.1
	Sangat setuju	41	51.9	51.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	11	13.9	13.9	15.2
	Setuju	44	55.7	55.7	70.9
	Sangat setuju	23	29.1	29.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	5	6.3	6.3	7.6
	Kurang setuju	6	7.6	7.6	15.2
	Setuju	31	39.2	39.2	54.4
	Sangat setuju	36	45.6	45.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Kurang setuju	17	21.5	21.5	24.1
	Setuju	37	46.8	46.8	70.9
	Sangat setuju	23	29.1	29.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	6	7.6	7.6	10.1
	Kurang setuju	5	6.3	6.3	16.5
	Setuju	39	49.4	49.4	65.8
	Sangat setuju	27	34.2	34.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	18	22.8	22.8	22.8
	Setuju	37	46.8	46.8	69.6
	Sangat setuju	24	30.4	30.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	7	8.9	8.9	11.4
	Kurang setuju	9	11.4	11.4	22.8
	Setuju	24	30.4	30.4	53.2

	Sangat setuju	37	46.8	46.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak setuju	4	5.1	5.1	7.6
	Kurang setuju	19	24.1	24.1	31.6
	Setuju	14	17.7	17.7	49.4
	Sangat setuju	40	50.6	50.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	40.5	40.5	40.5
	Perempuan	47	59.5	59.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

<b>Pendidikan Terakhir</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	79	100.0	100.0	100.0

<b>Lama Bekerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	13	16.5	16.5	16.5
	3-5 Tahn	50	63.3	63.3	79.7
	6-10 Tahun	16	20.3	20.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	