

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menggunakan metode kuantitatif karena menurut Sugiyono, (2017:23) bahwa metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk menganalisis variabel independen (X) yaitu variabel insentif, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu loyalitas karyawan, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut dilakukan pengujian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sesuatu yang dikenai penelitian atau sesuatu yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, objek penelitian adalah variabel yang diteliti, (Iswati, 2017:115). Menurut Bachtiar, (2021:88) objek penelitian menegaskan dari mana data penelitian akan diperoleh. Objek akan menjelaskan apa atau siapa yang memberikan data. Oleh karena itu, objek penelitian harus berwujud nyata, konkret, dan bisa memberikan data. Dari pengertian diatas maka dapat

disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi sasaran guna mendapatkan apa yang menjadi bahan peneliti dalam melakukan atau menyelesaikan sebuah penelitian seperti data dari variabel yang diteliti.

Adapun objek penelitian pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu insentif (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y). Ada beberapa alasan yang mendasari mengapa peneliti memilih objek penelitian tersebut pada perusahaan Ninja Xpress Lumajang antara lain sebagai berikut:

- 1) Ninja Xpress merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu logistik pengiriman yang aktif beroperasi setiap hari dan bersumber dari Ninja Van yang diluncurkan pada tahun 2014. Ninja Van sendiri merupakan perusahaan logistik singapura berbasis teknologi yang menyediakan layanan pengiriman di Asia Tenggara dan berkembang pesat di indonesia.
- 2) Lokasi objek penelitian berada di wilayah kabupaten lumajang yang dapat memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Ninja Xpress Lumajang sendiri berlokasi di Jl. Assahan No 13 b, Jogotruran, Kabupaten Lumajang.
- 3) Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai insentif, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Ninja Xpress Lumajang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan, (Yulianto *et al.*, 2018). Menurut Ramadhani & Sri Bina, (2021:19) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti atau orang yang memerlukannya. Data primer juga merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data primer dapat diperoleh melalui wawancara, jejak pendapat dari individu maupun kelompok maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian, ataupun hasil pengujian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari observasi serta dari hasil kuesioner yang disebar kepada responden yaitu karyawan Ninja Xpress Lumajang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, seperti laporan penelitian terdahulu, buku referensi, maupun majalah atau koran serta arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung, (Ramadhani & Bina, 2021:19).

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui buku-buku kepustakaan, hasil penelitian yang relevan, artikel dari media elektronik yang berkaitan, data yang diperoleh dari jurnal, web, kutipan dan penelitian terdahulu sebagai teori

dalam menjawab permasalahan yang telah ditetapkan serta berbagai dokumen yang mendukung penelitian analisis pengaruh insentif, beban kerja, lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Ninja Xpress Lumajang.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data internal dan eksternal. Menurut penjelasan Paramita & Rizal, (2018:72) data internal merupakan data yang berasal dari dalam perusahaan atau data yang sudah tersedia di dalam perusahaan sedangkan data eksternal merupakan data berasal dari luar perusahaan atau data dari berbagai institusi di luar perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan jika penelitian ini menggunakan data internal yaitu data perusahaan dan karyawan Ninja Xpress Lumajang yang di dapat dari perusahaan Ninja Xpress Lumajang.

3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan area apakah organisasi, orang, wilayah, atau data lainnya yang akan diteliti. Populasi dapat berupa jumlah perusahaan, jumlah karyawan, atau jumlah tahun. Makin luas wilayah populasi yang akan digunakan makin baik, karena akan dapat mewakili variabel yang diteliti lebih luas lagi, (Kasmir, 2022:177). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Ninja Xpress Lumajang yang terdiri dari *station staff*, *driver*, *rider*, dan *rider pickup* yang berjumlah 67 orang.

3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan data dalam penelitian. Yang terpenting pengambilan sampel harus mempresentasikan dan mewakili populasi secara keseluruhan. Penentuan pemilihan sampel juga harus memiliki homogenitas, sehingga hasil penelitian menjadi lebih tepat. Oleh karena itu, dalam menentukan sampel tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi harus mengikuti prosedur tertentu yang telah ditetapkan, (Kasmir, 2022:182).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan cara pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. Berikut kriteria pengambilan sampel dengan pertimbangan:

- a. Karyawan Ninja Xpress Lumajang yang terdiri dari *station staff*, *driver*, *rider*, dan *rider pickup*.
- b. Karyawan Ninja Xpress Lumajang prioritas yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

Berdasarkan kriteria yang telah dijelaskan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Ninja Xpress Lumajang berjumlah 45 orang karyawan terdiri dari *station staff*, *driver*, *rider*, dan *rider pickup*.

Tabel 3.1. Sampel Penelitian

Bagian	Populasi	Sampel
<i>Station staff</i>	4 orang	4 orang
<i>Driver</i>	3 orang	2 orang
<i>Rider</i>	54 orang	34 orang
<i>Rider pickup</i>	6 orang	5 orang
Jumlah	67 orang	45 orang

Sumber: Olah data peneliti tahun 2024

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Indra & Cahyaningrum, 2019:2). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, yaitu:

1. Variabel independen yaitu variabel yang kemungkinan menyebabkan, mempengaruhi atau berdampak pada hasil tertentu, dalam arti bahwa variasi di dalam variabel independen diasumsikan menjelaskan sebagian atau keseluruhan variasi di dalam variabel dependen, (Supratiknya, 2015:11). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah insentif, beban kerja, dan lingkungan kerja.
2. Variabel dependen yaitu variabel yang tergantung pada variabel independen, dalam arti variabel yang diasumsikan merupakan hasil atau akibat pengaruh dari variabel independen, (Supratiknya, 2015:12). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah loyalitas karyawan.

3.5.2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah batasan pengertian tentang konsep yang masih bersifat abstrak dan biasanya merujuk pada definisi yang ada pada buku-buku teks, (Ekasari, 2023:154). Berdasarkan pengertian definisi konseptual di atas, maka dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, antara lain sebagai berikut:

a. Insentif

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk lebih optimal, (Sinambela, 2019:238).

b. Beban Kerja

Beban kerja yaitu suatu hal yang muncul disebabkan oleh jumlah kegiatan atau target produksi yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dan terampil sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, (Kurniawan, 2021).

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebuah kondisi yang tercipta dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan memiliki daya efek atau pengaruh pada seluruh pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya sebagai pemenuhan dari pelaksanaan operasional organisasinya. Menjadi signifikan karena lingkungan kerja membawa efek yang penting dalam menjalankan dan menyelesaikan semua tugas para pegawainya, (Mudhofar, 2019).

d. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah salah satu bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Memiliki karyawan yang mempunyai jiwa loyalitas tinggi merupakan salah satu aset utama yang dicari perusahaan. Selain tidak terus-menerus mengeluarkan uang banyak untuk merekrut karyawan baru, karyawan jenis ini seringkali sangat produktif, (Yusriyah, 2023:43).

3.5.3. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan peneliti sendiri dan menjelaskan bagaimana peneliti itu mengukur variabel-variabel yang terdapat dalam penelitiannya, (Gainau, 2016:22). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Insentif

Insentif merupakan suatu elemen dorongan motivasi atau semangat yang berupa uang atau barang berharga lainnya diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawannya secara tidak tetap tergantung pencapaian dari karyawan itu sendiri terhadap perusahaan, dan dengan pemberian insentif yang tepat maka membuat karyawan bekerja lebih giat, dengan pemberian insentif yang tidak sesuai dan tidak tepat akan membuat karyawan menjadi malas. Indikator pemberian insentif karyawan dalam perusahaan menurut Ayu & Sinaulan, (2018) sebagai berikut:

1) Kinerja

Kinerja merupakan karyawan menunjukkan hasil kerja yang tinggi, seperti menyelesaikan pengiriman sesuai dengan tujuan dan sedikitnya barang atau paket yang gagal terkirim setiap harinya.

2) Lembur kerja

Dimana pada momen tertentu karyawan bekerja melebihi jam operasional untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, karena tidak mungkin dapat diselesaikan dalam waktu normal kerja.

3) Senioritas

Senioritas merupakan suatu keadaan yang lebih tinggi dari hal pangkat atau jabatan kerja. Artinya seorang karyawan yang lama bekerja pada perusahaan memiliki kemampuan serta pengalaman yang lebih tinggi meskipun satu jabatan dengan karyawan lainnya.

4) Kebutuhan

Dimana pemberian insentif kepada karyawannya sebagaimana mestinya sesuai dengan kebutuhan atau bisa dipakai untuk memuaskan sebagian kebutuhan pokok, tidak kekurangan dan juga tidak kelebihan.

5) Keadilan dan Kelayakan

Perusahaan melakukan pemberian tambahan penghasilan kepada karyawannya secara adil dan layak, sebagai balas jasa atas hasil dan kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawan.

6) Jabatan

Jabatan disini artinya perusahaan dalam memberikan insentif diukur melalui penilaian posisi kerja karyawan atau bagian apa karyawan itu bekerja didalam perusahaan.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut maka disusunlah kuesioner untuk mengumpulkan pendapat dari responden tentang insentif antara lain sebagai berikut:

- 1) Saya menerima insentif sesuai dengan hasil kerja yang telah saya tunjukkan terhadap perusahaan.
- 2) Ketika saya bekerja melebihi jam operasional mendapatkan tambahan insentif yang sesuai dari perusahaan.
- 3) Lama kerja karyawan atau karyawan senior mempengaruhi besar kecilnya insentif yang diberikan perusahaan.
- 4) Insentif yang saya dapatkan dari perusahaan dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok.
- 5) Saya merasa puas terhadap pemberian insentif yang sudah cukup adil serta layak dari perusahaan.
- 6) Perusahaan memberikan insentif sudah sesuai berdasarkan posisi kerja masing-masing karyawan.

b. Beban Kerja

Beban kerja merupakan tugas pekerjaan atau target produksi yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya, individu maupun kelompok yang harus diselesaikan secara terampil sesuai kapasitas atau kemampuan yang dimiliki para tenaga kerjanya dalam jangka waktu yang telah dibatasi. Indikator beban kerja menurut Aliefiani *et al.*, (2023) meliputi:

- 1) Perbaikan yang terus-menerus dalam bekerja

Perbaikan terus-menerus dalam bekerja yaitu perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas dalam bekerja.

2) Menyelesaikan tugas yang menantang

Menyelesaikan tugas yang menantang dimana karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang berbeda dari biasanya. Hal tersebut dikarenakan pada momen-momen tertentu tugas dari perusahaan meningkat, sehingga karyawan harus dapat menyelesaikannya dengan menggunakan sumber daya yang mereka miliki.

3) Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai merupakan harapan dari perusahaan kepada karyawannya dimana ada hasil akhir yang harus dicapai oleh karyawan sebagai bagian dari pemenuhan tugas yang dilaksanakan.

4) Standar pekerjaan

Standar pekerjaan merupakan tugas atau pekerjaan dari perusahaan dimana dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang telah ditentukan oleh standar kerja dari perusahaan.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut maka disusunlah kuesioner untuk mengumpulkan pendapat dari responden tentang beban kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Perusahaan menuntut saya untuk selalu meningkatkan efisiensi dan kualitas dalam bekerja.
- 2) Dalam menyelesaikan tugas secara efektif saya memerlukan upaya yang lebih besar.

- 3) Sasaran atau target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan saya.
- 4) Tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan posisi kerja saya.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana yang ada di dalam perusahaan, memiliki pengaruh terhadap para tenaga kerja atau karyawan untuk menjalankan aktivitas serta menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya. Apabila lingkungan kerja baik dapat meningkatkan produktivitas, tetapi jika lingkungan kerja kurang baik menyebabkan kinerja para karyawan menurun dikarenakan kurangnya gairah dari dalam diri para tenaga kerja untuk bekerja dengan giat. Ada beberapa indikator lingkungan kerja menurut Suwondo & Susanto, (2015) yaitu:

1) Suhu udara di tempat kerja

Suhu udara di tempat kerja merupakan suhu udara atau temperatur pada perusahaan harus memenuhi syarat atau dalam keadaan normal agar gairah kerja karyawan tidak menurun.

2) Tata ruang di tempat kerja

Suatu sistem pengendalian dan pemanfaatan ruang pada tempat kerja, seperti barang dan yang ada di tempat kerja atau di sekitar area perusahaan harus ditempatkan sedemikian rupa agar tidak menimbulkan gangguan terhadap karyawan yang sedang bekerja.

3) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara di tempat kerja merupakan sirkulasi didalam perusahaan yang harus diperhatikan, supaya perputaran udara berjalan normal yaitu udara kotor dalam ruangan diganti dengan udara bersih dari luar ruangan. Bila sirkulasi udara baik dan bersih karyawan dapat bekerja secara optimal.

4) Tingkat pencahayaan di tempat kerja

Pencahayaan di tempat kerja merupakan penerangan yang terdapat pada perusahaan, dalam hal ini penerangan tidak terbatas hanya penerangan listrik saja tetapi juga penerangan dari matahari. Penerangan yang baik dapat memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

5) Hubungan antar karyawan di tempat kerja

Hubungan antar karyawan merupakan hubungan yang tercipta secara alami sesama rekan kerja di dalam perusahaan. Hubungan antar karyawan meliputi hubungan pikiran, perasaan serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan.

6) Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di tempat kerja

Hubungan karyawan dengan pimpinan perusahaan merupakan hubungan kemanusiaan antara bawahan dengan atasan, hal tersebut bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan merasa nyaman dan fokus dalam bekerja.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut maka disusunlah kuesioner untuk mengumpulkan pendapat dari responden tentang lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Temperatur atau suhu udara di ruangan tempat kerja sudah ideal.
- 2) Penataan barang di dalam maupun diluar kantor sudah tepat dan sesuai serta tidak mengganggu saya dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Sirkulasi udara pada tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan optimal.
- 4) Penerangan atau cahaya yang masuk pada tempat kerja sudah cukup baik dan terang.
- 5) Suasana dan komunikasi antara saya dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.
- 6) Adanya hubungan yang baik dan saling menghargai antara saya dengan pimpinan.

d. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah bentuk kesetiaan para karyawan atau karyawan bertahan lama pada perusahaan tempat mereka bekerja dan sebagai bentuk balas budi apa yang telah diberikan perusahaan kepada para tenaga kerjanya. Di sisi lain juga, loyalitas karyawan suatu hal yang baik bagi perusahaan dikarenakan mempunyai aset utama yaitu karyawan yang memiliki dedikasi tinggi, karyawan seperti itu biasanya sangat produktif serta perusahaan tidak lelah terus-menerus mencari karyawan baru. Menurut Haryani, (2016) terdapat indikator loyalitas karyawan, antara lain sebagai berikut:

1) Tetap bertahan dalam perusahaan

Dimana seorang karyawan setia atau mengabdikan kepada perusahaan biasanya disebut senioritas. Mereka bertahan pada perusahaan dikarenakan beberapa faktor seperti tidak ada pekerjaan lain dan senang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

2) Menjaga rahasia bisnis perusahaan

Menjaga rahasia perusahaan yaitu dimana seseorang atau sekelompok karyawan mengetahui hal-hal tentang perusahaan tetapi mereka tidak menyebarkan kepada orang lain atau sesama rekan kerja.

3) Mau bekerja lembur

Dimana karyawan rela bekerja melebihi atau diluar jam kerja perusahaan karena sudah jadi tanggung jawab para karyawan dan bekerja tanpa mengeluh.

4) Merawat properti perusahaan dan atau tidak memboroskannya

Karyawan bertanggung jawab menjaga semua properti yang digunakan atau yang ada pada perusahaan agar awet tetap dalam kondisi optimal baik fungsi maupun kenyamanannya.

5) Menaati peraturan perusahaan

Menaati peraturan perusahaan yaitu dimana kesadaran karyawan dalam menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan maupun aturan dari pimpinan. Seperti datang ke tempat kerja tepat waktu, menjaga kerukunan, membantu sesama tanpa pamrih, dan menjaga kebersihan lingkungan.

6) Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja

Seseorang atau sekelompok karyawan bersedia membantu dan bekerja sama sesama rekan kerja, seperti dalam membantu menyelesaikan pengiriman jika rekan kerja tidak bisa membawa barang lagi karena barang yang di bawah sudah banyak.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut maka disusunlah kuesioner untuk mengumpulkan pendapat dari responden tentang loyalitas karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Saya merasa senang dengan pekerjaan ini dan betah bekerja pada perusahaan.
- 2) Saya mengetahui hal-hal tentang perusahaan dan tidak menyebarkan kepada orang lain.
- 3) Saya bersedia bekerja melebihi jam operasional tanpa adanya paksaan dari perusahaan.
- 4) Saya merasa memiliki dan akan memelihara dengan baik barang milik perusahaan.
- 5) Saya bekerja sesuai dengan aturan perusahaan dan petunjuk pimpinan.
- 6) Saya bersedia membantu dan bekerja sama jika rekan kerja mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat pengumpul data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian, kita dapat menggunakan instrumen yang telah tersedia dan dapat pula menggunakan instrumen yang dibuat sendiri. Instrumen bagian yang tidak

terpisahkan dari kegiatan penelitian, yang dibutuhkan dalam mendukung ketepatan rancangan penelitian, (Amalia *et al.*, 2023:1).

Instrumen yang di susun dalam penelitian ini berdasarkan indikator dari variabel penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

- 1) Instrumen untuk mengukur insentif
- 2) Instrumen untuk mengukur beban kerja
- 3) Instrumen untuk mengukur lingkungan kerja
- 4) Instrumen untuk mengukur loyalitas karyawan

Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan peneliti untuk mengukur variabel penelitian. Skala pengukuran akan menghasilkan data yang akan dianalisis lebih lanjut guna menjawab tujuan penelitian, (Riyanto & Hatmawan, 2020:23). Pada variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan dengan tipe skala likert yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS) setiap jawaban di beri skor 1 sampai 5.

Tabel 3.2. Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
Insentif	1) Kinerja	1) Saya menerima insentif sesuai dengan hasil kerja yang telah saya tunjukkan terhadap perusahaan.	Ordinal	Ayu & Sinaulan, (2018)
	2) Lembur kerja	2) Ketika saya bekerja melebihi jam operasional mendapatkan tambahan insentif yang sesuai dari perusahaan.		
	3) Senioritas	3) Lama kerja karyawan		

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		atau karyawan senior mempengaruhi besar kecilnya insentif yang diberikan perusahaan.		
	4) Kebutuhan	4) Insentif yang saya dapatkan dari perusahaan dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok.		
	5) Keadilan dan kelayakan	5) Saya merasa puas terhadap pemberian insentif yang sudah cukup adil serta layak dari perusahaan.		
	6) Jabatan	6) Perusahaan memberikan insentif sudah sesuai berdasarkan posisi kerja masing-masing karyawan.		
Beban kerja	1) Perbaikan yang terus-menerus dalam bekerja	1) Perusahaan menuntut saya untuk selalu meningkatkan efisiensi dan kualitas dalam bekerja.	Ordinal	Aliefiani <i>et al.</i> , (2023)
	2) Menyelesaikan tugas yang menantang	2) Dalam menyelesaikan tugas secara efektif saya memerlukan upaya yang lebih besar.		
	3) Target yang harus dicapai	3) Sasaran atau target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan saya.		
	4) Standar pekerjaan	4) Tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan posisi kerja saya.		
Lingkungan kerja	1) Suhu udara di tempat kerja	1) Temperatur atau suhu udara di ruangan tempat kerja sudah ideal.	Ordinal	Suwondo & Susanto, (2015)
	2) Tata ruang di tempat kerja	2) Penataan barang di dalam maupun diluar kantor sudah tepat		

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		dan sesuai serta tidak mengganggu saya dalam melaksanakan pekerjaan.		
	3) Sirkulasi udara di tempat kerja	3) Sirkulasi udara pada tempat kerja memungkinkan saya untuk bekerja dengan optimal.		
	4) Tingkat pencahayaan di tempat kerja	4) Penerangan atau cahaya yang masuk pada tempat kerja sudah cukup baik dan terang.		
	5) Hubungan antar karyawan di tempat kerja	5) Suasana dan komunikasi antara saya dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.		
	6) Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di tempat kerja	6) Adanya hubungan yang baik dan saling menghargai antara saya dengan pimpinan.		
Loyalitas karyawan	1) Tetap bertahan dalam perusahaan	1) Saya merasa senang dengan pekerjaan ini dan betah bekerja pada perusahaan .	Ordinal	Haryani, (2016)
	2) Menjaga rahasia bisnis perusahaan	2) Saya mengetahui hal-hal tentang perusahaan dan tidak menyebarkan kepada orang lain.		
	3) Mau bekerja lembur	3) Saya bersedia bekerja melebihi jam operasional perusahaan tanpa adanya paksaan dari perusahaan.		
	4) Merawat properti perusahaan dan atau tidak memboroskannya	4) Sayamerasa memiliki dan akan memelihara dengan baik barang milik perusahaan.		
	5) Menaati peraturan perusahaan	5) Saya bekerja sesuai dengan aturan perusahaan dan petunjuk pimpinan.		
	6) Mau bekerja sama dan	6) Saya bersedia membantu dan		

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
	membantu rekan kerja	bekerja sama jika rekan kerja mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.		

Sumber: Olah Data Peneliti dan Penelitian Terdahulu

3.7. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara) kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya, (Sugiyono, 2018:223). Dari penjelasan diatas maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Instrumen yang dapat digunakan yaitu lembar pengamatan, panduan pengamatan. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi antara lain: ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan. Alasan peneliti melakukan observasi yaitu untuk menyajikan gambaran realistik perilaku manusia, dan evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut, (Noor, 2016:140).

Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat suasana atau situasi dalam perusahaan dan sikap-sikap karyawan misalkan hubungan atau interaksi sesama rekan kerja, karyawan dengan pimpinan maupun pimpinan ke karyawan serta alur pekerjaan sehingga mendukung pada perumusan masalah dan variabel penelitian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Bila penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama, maka pengiriman kuesioner kepada responden tidak perlu melalui pos. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat, (Sugiyono, 2018:230). Untuk menyebarkan kuesioner sebagai teknik mendapatkan data dari responden yaitu karyawan Ninja Xpress Lumajang. Maka teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Dalam penelitian, skala *likert* digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan

suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju, (Sugiyono, 2019:165).

Skala *likert* digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial yang terjadi pada perusahaan Ninja Xpress Lumajang serta untuk keperluan analisis kuantitatif, maka bentuk skala *likert* dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| 1) Sangat Setuju (SS) diberi skor | 5 |
| 2) Setuju (S) diberi skor | 4 |
| 3) Netral (N) diberi skor | 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS) diberi skor | 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor | 1 |

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Uji Instrumen

Jika data diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang juga valid dan reliabel, (Paramita & Rizal, 2018:73).

a. Uji Validitas

Uji validitas atau kesalahan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan, (Paramita & Rizal, 2018:73). Menurut Kasmir, (2022:259) uji validitas merupakan pengujian yang pertama sekali dilakukan di dalam penelitian yang bertujuan untuk mengukur valid tidaknya alat ukur yang digunakan. Kemudian juga digunakan untuk mengukur ketepatan dan kebenaran dari variabel yang akan diteliti. Artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian tersebut harus tepat dengan apa yang akan diukur. Hal ini penting karena jika alat ukurnya salah tentu yang akan diukur juga salah. Oleh karena itu, pengujian dengan validitas ini penting untuk dilakukan.

Salah satu alat uji untuk menguji validitas dapat menggunakan alat atau program SPSS dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* atau *Product Moment Pearson*. Caranya adalah dengan mengorelasikan masing-masing skor item-item pertanyaan dengan skor total (penjumlahan dari skor item). Alat ukur yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu instrumen adalah nilai. Kriteria validnya satu butir instrumen penelitian adalah jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Besaran harga r_{tabel} ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasannya, misalnya signifikansi 5% (0,05). Demikian pula sebaliknya jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka dikatakan tidak valid sehingga butir yang tidak valid tersebut didrop atau dianggap gugur. Artinya butir yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian selanjutnya, (Kasmir, 2022:260).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan, (Paramita & Rizal, 2018:73). Menurut Kasmir, (2022:261) reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur instrumen penelitian dapat dipercaya. Hasil pengukuran dengan reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa data yang diukur reliabel, demikian pula sebaliknya jika pengukuran dengan reliabilitas yang rendah menunjukkan bahwa data yang diukur tidak atau kurang reliabel.

Salah satu alat untuk pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk instrumen yang berbentuk angket dan skala. Hasil uji reliabel dapat dikatakan apabila mendekati angka 0 sampai 1, yang artinya makin mendekati makin reliabel. Dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* secara umum ukuran reliabilitas dapat dikatakan jika:

- 1) Nilai $\alpha < 0,50$ menunjukkan nilai reliabilitas rendah. Artinya terdapat item dalam instrumen yang tidak reliabel.
- 2) Nilai $\alpha 0,50 - 0,70$ menunjukkan nilai reliabilitas sedikit lebih baik namun belum mencukupi untuk digunakan.
- 3) Nilai $\alpha > 0,70$ menunjukkan arti instrumen memiliki reliabilitas mencukupi.
- 4) Nilai $\alpha > 0,90$ menunjukkan atau mensugestikan seluruh item dikatakan reliabel atau dengan kata lain seluruh uji memiliki konsisten reliabilitas yang kuat.

5) Nilai $\alpha > 0,90$ menunjukkan tingkat reliabilitas sempurna.

Namun secara umum angka yang memberikan nilai cukup memuaskan adalah apabila mendekati angka $\alpha \geq 0,70$. Artinya dalam penelitian sering digunakan angka minimal yang digunakan adalah $\alpha \geq 0,70$, (Kasmir, 2022:262).

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisa regresi berganda dan pengujian hipotesis, maka harus melakukan beberapa uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan sudah terbebas dari penyimpangan asumsi dan memenuhi ketentuan untuk mendapatkan linier yang baik. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan auto korelasi, (Waty *et al.*, 2023:140). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena dalam penelitian data atau informasi yang diolah seharusnya memiliki berdistribusi normal. Artinya data yang digunakan memiliki sebaran yang normal dalam populasi yang normal. Oleh karena itu, data yang digunakan dalam penelitian perlu dilakukan uji normalitas data, (Kasmir, 2022:262). Menurut Widodo, (2017:111) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi residual. Model yang baik mempunyai residual berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mendeteksi data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik.

1) Analisis Grafik

Dalam pengujian ini, analisis menggunakan Grafik Normal P-Plot. Prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Data pengambilan keputusannya, jika data menyebar di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, (Yunus *et al.*, 2023:169).

2) Uji Statistik

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan yaitu uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan hasil signifikansi $\alpha > 0.05$ maka H_0 ditolak yang artinya data berdistribusi secara normal. Jika hasil signifikansi $\alpha \leq 0.05$ maka H_0 diterima yang artinya data tidak berdistribusi secara normal, (Riyanto & Hatmawan, 2020:103).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah untuk memastikan ada tidaknya korelasi atau hubungan di antara variabel tersebut. Jika terdapat hubungan maka apakah hubungan tersebut kuat atau tidak. Pengujian multikolonieritas dengan melihat nilai beta dari suatu variabel bebas, (Kasmir, 2022:264). Menurut Gani & Amalia, (2018:139) masalah asumsi klasik regresi bukan hanya terletak kepada adanya hubungan antar data dalam satu variabel, tetapi juga hubungan antara sesama variabel independen. Jika dua atau lebih variabel independen dalam model regresi

memiliki hubungan linear yang erat, maka model regresi ini tergejala oleh kondisi multikolonieritas.

Pendeteksian problem multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada gejala multikolonieritas. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.10, maka terdapat gejala multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji untuk menilai ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila model regresi persyaratan terpenuhi berarti terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Namun apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi maka model regresi dinyatakan tidak valid digunakan sebagai alat pengamatan, (Kasmir, 2022:264).

Dalam uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Scatter Plot*, yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada metode *Scatter Plot*, kriteria penilaiannya jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Riyanto & Hatmawan, 2020:139).

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Gani & Amalia, (2018:155) model regresi linier berganda dapat menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel, yang terdiri dari satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Berdasarkan pendapat Sanusi, (2017:134) regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, regresi linear berganda disampaikan dalam rumus berikut ini:

$$LYK = \alpha + \beta_1.I + \beta_2.BK + \beta.LK + e$$

Keterangan:

LK = Loyalitas karyawan

α = Konstansa

I = Insentif

BK = Beban kerja

LK = Lingkungan kerja

β = Koefisien regresi variabel independen

e = Variabel pengganggu

3.8.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Alat uji yang digunakan untuk menguji tingkat pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) dengan menggunakan uji t (*t test*).

a. Uji T (*t test*)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Kegunaan uji t juga dapat digunakan untuk melihat signifikansi suatu variabel yang di uji. Artinya dalam uji t ini kita dapat melihat apakah hasil pengujian antara variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Untuk menentukan signifikan tersebut menggunakan standar *error* biasanya dari 1 (satu) sampai 10 (sepuluh) persen. Pada dasarnya uji t dilakukan untuk menguji pengaruh antarvariabel yang disebut juga uji secara parsial untuk masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, (Kasmir, 2022:266).

Beberapa langkah untuk menguji pengaruh antar variabel atau uji secara parsial (uji t) yaitu sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

a) Hipotesis Pertama

H_0 : Diduga insentif tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Ninja Xpress Lumajang.

H_a : Diduga insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Ninja Xpress Lumajang.

b) Hipotesis Kedua

H_0 : Diduga beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Ninja Xpress Lumajang.

H_a : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Ninja Xpress Lumajang.

c) Hipotesis Ketiga

H_0 : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Ninja Xpress Lumajang.

H_a : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Ninja Xpress Lumajang.

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig $\geq 0,05$ (5%) maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak.

b) Jika $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig $\leq 0,05$ (5%) maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.

3) Membuat kesimpulan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

3.8.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi (naik/turunnya) variabel dependen (Y). Dengan kata lain, variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X sebesar R^2 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain, (Kurniawan & Yuniarto, 2016:45).

Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0–1, nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi (R^2) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, (Riyanto & Hatmawan, 2020:141).

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seluruh variabel dependen (Y) yang telah di ungkapkan oleh variabel independen (X). Koefisien determinasi (R^2) nanti memperoleh nilai yang digunakan mengukur besarnya bantuan oleh beberapa variabel independen (X) meliputi insentif (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap naik atau turunnya variabel dependen (Y) yaitu loyalitas karyawan Ninja Xpress Lumajang yang dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

