

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PT. JASARAHARJA PUTERA CABANG DENPASAR**

**A. A Made Ossy Sapaynarta<sup>1</sup>  
A. A Sagung Kartika Dewi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali Indonesia  
[gunk.ossy@yahoo.com](mailto:gunk.ossy@yahoo.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali Indonesia

**ABSTRAK**

Pengaruh *insentif finansial* dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar merupakan tujuan dari penelitian ini. Alat yang digunakan untuk mengolah data analisis regresi linier berganda dengan uji-f dan uji-t. Hasil pengujian secara serempak menunjukkan bahwa insentif finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar pada periode dengan nilai *Adj. R Square* sebesar 80,4 persen. Secara parsial variabel insentif finansial (X1) dan lingkungan fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ . Pada pengujian hubungan secara parsial didapat hasil bahwa insentif finansial merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar dengan nilai 0,649 atau 64,9 persen.

Kata Kunci: *Insentif Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Loyalitas, Karyawan*

**ABSTRACT**

to investigate the effect of financial incentives and physical work environment on employee loyalty PT. Jasaraharja Putra Branch Denpasar is goal for this study. To achieve these objectives, research and data collection of financial incentives, physical work environment, and employee loyalty. The tools used to process data by multiple linear regression analysis test-f and the t-test. The results of this study are: simultaneous test results show that financial incentives and physical work environment significantly affect employee loyalty PT. Jasaraharja Putra Denpasar branch in the period with a value of *Adj. R Square* of 80.4 percent. The test results indicate that the variable partial financial incentives (X1) and physical environment (X2) have a positive and significant impact on employee loyalty PT. Jasaraharja Putra Branch Denpasar. This can be evidenced from  $t_{count}$  greater than the value of  $T_{Table}$ . In the partial correlation test got the result that financial incentives are the dominant variables affecting employee loyalty variable PT. Jasaraharja Putra Branch Denpasar with value 0.649 or 64.9 percent

Keywords: Financial Incentives, Physical Work Environment, Loyalty, Employee

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia bisnis pada era globalisasi ini, demikian pesat terjadi. Salah satu cara untuk mencapai pengelolaan sumber daya yang efektif, efisien dan produktif adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja fisik, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.

Seperti yang diungkapkan Istijanto (2005 : 206 ) loyalitas karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja dan kepeduliannya terhadap perusahaan. Tingginya sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas sangat banyak seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan harapan penggajian dan insentif, jenis pekerjaan, struktur organisasi, kesempatan promosi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005:117), namun pada penelitian ini hanya memilih faktor insentif khususnya insentif finansial dan lingkungan kerja khususnya lingkungan fisik sebagai variabel penelitian.

Pemberian insentif finansial merupakan salah satu bentuk motivasi yang penting diberikan karena dapat meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan loyalitas kerja karyawan yang kemudian dapat mencapai hasil yang dikehendaki manajemen. Peningkatan loyalitas karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawannya dalam perusahaan tersebut.

Selain faktor insentif finansial, faktor lingkungan kerja juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Perusahaan harus dapat mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa dan memberi pengaruh yang positif bagi peningkatan loyalitas karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat membantu memelihara kondisi fisik sehingga kondisi fisik karyawan dapat terjaga, tidak mudah lelah, tidak lesu dalam bekerja, dan dapat terhindar dari gangguan kesehatan atau sakit sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar, dapat dilihat loyalitas karyawan masih

kurang, hal ini dilihat dari tingkat absensi karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara dengan karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar mengenai insentif finansial yang diberikan perusahaan, belum mampu membuat para karyawan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Insentif finansial yang berupa tunjangan kesehatan dirasa karyawan belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kondisi fisik maupun kondisi mental karyawan itu sendiri. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan membantu memelihara kondisi karyawan baik fisik maupun psikis, walaupun masalah yang timbul mengenai lingkungan fisik di PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar, seperti jumlah komputer yang tersedia untuk tiap karyawan masih kurang serta penataan peralatan kantor pada bagian tertentu kurang memadai. Walaupun masalah tersebut sudah berusaha dilakukan perbaikan-perbaikan, tetapi masih ada saja beberapa keluhan karyawan, dimana hal tersebut menyebabkan karyawan merasa terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga ingin diketahui pengaruh simultan dan parsial dari finansial dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar, selanjutnya manakah diantara insentif finansial dan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh paling besar terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Perusahaan yang bergerak dalam bidang "asuransi" yang bernama PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar yang beralamat di Jalan Hayam Wuruk 202, Denpasar - Bali. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini karena pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar ditemukan masalah-masalah mengenai loyalitas karyawan yang meliputi variabel insentif finansial dan lingkungan kerja fisik.

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Data primer

Data primer yang dikumpulkan diperoleh dari hasil wawancara serta jawaban dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar mengenai kepuasan kerja karyawan.

#### 2) Data sekunder

Data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari internal organisasi PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar, yaitu data mengenai gambaran umum organisasi, struktur organisasi, data jumlah karyawan dan data mengenai insentif yang diterima karyawan.

### **Populasi Penelitian**

Seluruh karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini tidak dilakukan tehnik sampling, karena dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

1. Mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian dan mencatat data pendukung seperti sejarah organisasi, struktur organisasi, jumlah Karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar.
2. Mengadakan tatap muka dan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar mengenai permasalahan yang diteliti yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.
3. Menggunakan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada seluruh responden penelitian yaitu karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar.

### **Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan melalui uji coba kuisisioner (*tryout*). Dalam penggunaan kuisisioner kebenaran responden untuk menjawab setiap pertanyaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Untuk tujuan tersebut dalam penelitian ini dilakukan uji instrumen. Pengujian instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

### **Uji validitas**

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini bertujuan untuk memeriksa apakah isi kuisisioner sudah tepat mengukur apa yang ingin diukur. Menurut

Sugiyono (2009: 178) uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan tiap skor item pertanyaan dengan skor total. Bila korelasi tiap item bernilai positif ( $r \geq 0,3$ ) maka instrumen penelitian tersebut merupakan instrumen yang valid. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS.

### **Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu sampai sejauh mana konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti objek yang sama dengan teknik yang sama, dan waktu yang berbeda, maka hasil yang diperoleh sama. Digunakan teknik statistik alpha *cronbach*.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan lingkungan kerja fisik (variabel bebas) terhadap loyalitas karyawan (variabel terikat). Dalam analisis regresi linear berganda, digunakan data yang terlebih dahulu dirubah ke dalam skor faktor dari tiap-tiap variabel penelitian. Pengolahan data di bantu dengan menggunakan *Statistical Pacage of Sosial Science (SPSS)*. Model persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \mu \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Loyalitas karyawan

$\alpha$  = Bilangan konstanta

- X1 = Insentif finansial
- X2 = Lingkungan kerja fisik
- b1, b2 = Koefisien regresi variabel X1,X2
- $\mu$  = Variabel pengganggu yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam model.

### Uji Hipotesis

#### 1) Uji signifikansi koefisien regresi secara simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel insentif finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan/serempak terhadap variabel loyalitas karyawan. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut.

##### (1) Merumuskan hipotesis

Ho :  $\beta_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh insentif finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar.

H<sub>1</sub> :  $\beta_i \neq 0$  ada pengaruh dari variabel yaitu insentif finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar.

##### (2) Menentukan taraf nyata

$(\alpha) = 5\%$  dan  $df = (k-1) : (n-k)$  untuk menentukan nilai F tabel.

Kontribusi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi.



(3) Menentukan besarnya F hitung

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)} \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien determinasi

$n$  : Jumlah data

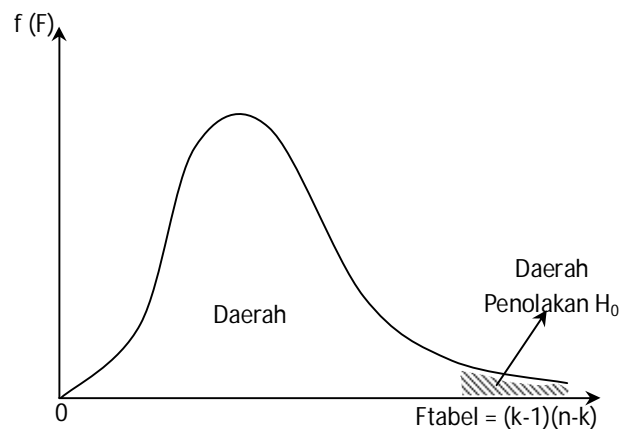
$k$  : Jumlah variabel

(4) Keputusan/kesimpulan

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

**Gambar 1.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  Dengan Uji F**



Nilai F hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel atau tingkat signifikansi  $< 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 2) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel insentif finansial dan lingkungan kerja fisik secara parsial/sendiri-sendiri terhadap variabel loyalitas karyawan. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut.

### 1) Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh dari insentif finansial ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y).

$H_1 : \beta_i \neq 0$ , artinya ada pengaruh dari insentif finansial ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y).

2) Menentukan taraf nyata ( $\alpha/2$ ) 2,5 persen = 0,025 dan  $df = (n-k)$  untuk menentukan nilai  $t_{\text{tabel}}$

3) Menentukan besarnya  $t_{\text{hitung}}$ , dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i - \beta_i}{S_{b_i}} \dots\dots\dots$$

Keterangan :

$b_i$  = Koefisien regresi parsial yang ke-  $i$  dari regresi sampel

$\beta_i$  = Koefisien regresi yang ke-  $i$  dari regresi populasi

$S_{b_i}$  = Kesalahan standar (standar error) koefisien regresi sampel  $i$   
= (1,2).

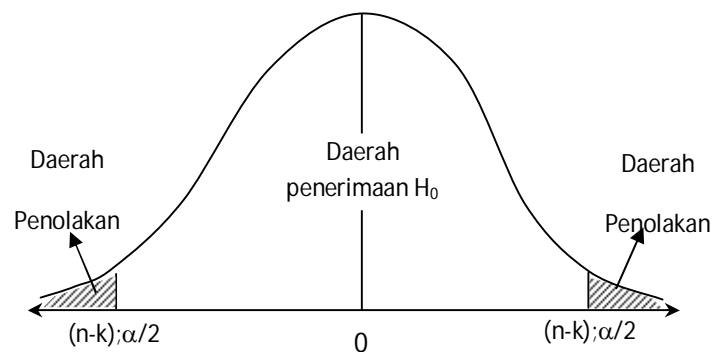
## 4) Keputusan/kesimpulan

Ho diterima jika :  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}} ; t_{\text{hitung}} \geq - t_{\text{tabel}}$

Ho ditolak jika :  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} ; t_{\text{hitung}} < - t_{\text{tabel}}$

Daerah pengujian terlihat pada Gambar 3.5

**Gambar 1.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  dengan Uji t**



***Analisis Variabel Yang Berpengaruh Paling Besar***

Dengan menggunakan Nilai Korelasi Parsial diketahui variabel bebas mana yang berpengaruh lebih besar terhadap variabel terikat. Nilai Korelasi Parsial diperoleh dari hasil analisis pengolahan data melalui program SPSS.

**Uji Asumsi Klasik**

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinearitas
- 3) Uji Heterokedastisitas

**Regresi Linear Berganda**

Model regresi yang dihasilkan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i \dots\dots\dots(1)$$

### **Pengujian Hipotesis**

1. Uji F (uji secara simultan)
2. Uji t (uji secara parsial)
  - 1) Pengaruh dari insentif finansial ( $X_1$ ) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y)
  - 2) Pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y)

### **Analisis Variabel Yang Berpengaruh Paling Besar**

Menggunakan Nilai Korelasi Parsial yangn diketahui dari variabel bebas mana yang berpengaruh lebih besar terhadap variabel terikat

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Insentif finansial memiliki nilai minimum adalah 8, nilai maksimum 14 dan mean 12,13. Standar deviasi 1,796. Variabel lingkungan kerja fisik nilai minimum adalah 10, nilai maksimum 17 dan mean 15,23, standar deviasi sebesar 2,184. Variabel loyalitas karyawan nilai minimum adalah 10, nilai maksimum adalah 21 dan mean adalah 14,84, standar deviasi 2,113.

Diketahui bahwa  $F_{hitung} = 101,356$  dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 5,11. Oleh karena  $F_{hitung} (101,356) > F_{tabel} (5,11)$  maka dapat disimpulkan bahwa insentif finansial, lingkungan kerja fisik, berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar.

Nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,804 yang berarti 80,4% variasi loyalitas karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar dipengaruhi

oleh variasi insentif finansial, lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa insentif finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. Nilai  $t_{hitung}=5,846 >$  dari  $t_{tabel}=2,021$  sehingga  $H_0$  ditolak, yang berarti insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar, dengan nilai korelasi parsial 0,649

Hipotesis 2 menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap loyalitas PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. Nilai  $t_{hitung}=5,738 > t_{tabel}=2,021$  sehingga  $H_0$  ditolak, yang menandakan lingkungan fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar dengan nilai korelasi parsial 0,642.

Nilai korelasi parsial untuk variabel insentif finansial adalah 0,649, dan nilai korelasi untuk variabel lingkungan fisik adalah 0,642. Sehingga dari nilai-nilai tersebut insentif finansial merupakan variabel yang lebih besar mempengaruhi variabel loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan insentif finansial terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2002:156) yang menyatakan bahwa salah satu tujuan pemberian insentif finansial adalah bagaimana mempertahankan karyawan yang sudah ada sekarang. Bila tingkat insentif tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang cakap akan keluar.

Untuk mencegah keluarnya karyawan, pengupahan harus dijaga agar kompetitif dengan perusahaan lain.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Darmayasa (2004) yang meneliti tentang “Analisis Insentif Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Kecak Denpasar”. Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel terikat yaitu loyalitas dan variabel bebas insentif finansial. Perbedaannya adalah pada teknik analisis, waktu penelitian, objek penelitian dan tempat penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara finansial insentif terhadap loyalitas karyawan. Pemberian insentif finansial pada PT. Jasaraharja Putra Cabang Denpasar dapat dikatakan belum maksimal dalam meningkatkan loyalitas karyawannya, tingginya tingkat absensi menandakan kurangnya loyalitas karyawan, oleh sebab itu pemimpin diharapkan dapat lebih memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi dan berkreatifitas, salah satunya dengan memberikan insentif saat karyawan menunjukkan kemajuan dan perkembangan bagi perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Ahyari (2005:149) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena dilihat dari perannya, lingkungan fisik merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut

untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik pula.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Basmala (2005) yang berjudul “Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. Kesamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja fisik. Perbedaannya adalah pada variabel bebas dan terikat yang lain, waktu penelitian, objek penelitian dan tempat penelitian. Lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar kurang mampu membuat karyawan menjadi betah dalam bekerja. Suasana ruangan yang cenderung muram, membuat situasi kerja agak monoton. Oleh sebab itu pemimpin diharapkan dapat memberikan perubahan baik dalam fisik bangunan maupun fasilitas lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang lebih besar mempengaruhi variabel loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar adalah insentif finansial. Hal ini sesuai dengan pernyataan Simamora (2007:490) yang menyatakan bahwa insentif finansial adalah tambahan-tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan dengan tujuan mendorong produktifitas karyawan dan efektivitas biaya. Pemberian insentif finansial mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi, karena insentif finansial mempunyai pengaruh kuat atas loyalitas, kinerja karyawan, produktivitas, perputaran karyawan dan proses-proses lainnya di dalam organisasi. Sistem

pemberian insentif finansial yang tidak memadai dan tidak adil akan dapat menciptakan ketidakpuasaan kerja karyawan, keluhan-keluhan karyawan dan pengorganisasian serikat pekerja. Dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif finansial yang memadai dan adil merupakan sumber kepuasan yang mempunyai pengaruh kuat. Hal demikian membuktikan bahwa insentif finansial memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Pemberian insentif finansial pada karyawan PT. Jasaraharja Putra Cabang Denpasar mutlak diperlukan. Hal ini akan mampu memotivasi semangat kerja karyawan sehingga akan berdampak pada loyalitas karyawan pada perusahaan. Pemberian insentif juga diperlukan untuk memacu karyawan dalam berkompetisi untuk menunjukkan prestasi yang terbaik.

## **SIMPULAN & SARAN**

### **Simpulan**

Insentif finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap loyalitas karyawan pada periode dengan nilai *Adj. R Square* sebesar 80,4 persen dan sisanya sebesar 19,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel insentif finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. Dilihat dari nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ .



Pada pengujian hubungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, didapat hasil bahwa insentif finansial merupakan variabel yang lebih besar mempengaruhi variabel loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar dengan nilai 0,649 atau 64,9 persen.

### **Saran**

Pemberian insentif finansial yang memadai dan adil dapat dilakukan oleh manajemen PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar sehingga karyawan semakin bersemangat dan loyal terhadap perusahaan. Pihak manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan agar dapat memuaskan karyawan dan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi dan Sistem Produksi, Buku 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Basmala, G. Dewi dan Adisasmito Wiku. 2005. Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan, dan Lingkungan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja alasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Jurnal Makara Kesehatan Vol.09 No.01 Juni 2005 : 1-8*
- Hariandja, Mariot Tuafendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Grasindo
- Husnan, Suad. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Ida Bagus Darmayasa, 2004. Analisis Finansial Insentif terhadap Loyalitas Karyawan di CV Kecak Denpasar. Skripsi Sarjana Universitas Warmadewa Denpasar
- Istijanto.2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Manullang, M. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalian Indonesia.

Mudiartha Utama. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar. UPT. Penerbit Universitas Udayana.

Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.