

PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

(Studi Pada J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun)

¹Rizki Maulana Yulianto, ²Apriyanti

¹Universitas PGRI Madiun

riskym22@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

kelip.apriyanti@unipma.ac.id

Abstract

The incentives provided by J&T Express City and Regency of Madiun are lower than similar companies, but the level of employee loyalty from J&T Express City and Regency of Madiun is high even though the workload given is high. This study aims to provide empirical evidence of the effect of workload on employee loyalty, the effect of incentives on employee loyalty, and the effect of workload and incentives on employee loyalty at J&T Express City and Madiun Regency. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis model. The research population is all employees of J&T Express City and Madiun Regency with a total of 80 employees. Determination of the number of samples using saturated sampling technique. The research instrument is a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The analysis technique uses multiple regression analysis. The results showed that: (1) Workload had a positive and significant effect on employee loyalty of J&T Express City and Madiun Regency, (2) Incentives had a negative and significant effect on employee loyalty of J&T Express City and Madiun Regency, (3) Workload and incentives had an effect on simultaneously on the loyalty of employees of J&T Express City and Madiun Regency..

Keywords: workload, incentives, employee loyalty

Abstrak

Insentif yang diberikan oleh pihak J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun lebih rendah dibandingkan perusahaan sejenis, tetapi tingkat loyalitas karyawan dari J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun termasuk tinggi walaupun beban kerja yang diberikan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan, pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan, serta pengaruh beban kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun dengan jumlah 80 karyawan. Penentuan jumlah sample dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis menggunakan Analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan yaitu: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun, (2) Insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun, (3) Beban kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun.

Kata Kunci: Beban Kerja, Insentif, Loyalitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Jasa pengiriman atau jasa ekspedisi sekarang ini seakan-akan menjadi bagian yang tidak bisa terpisah dari aktivitas masyarakat Indonesia, khususnya dimasa pandemi seperti sekarang ini. Perkembangan teknologi yang canggih memicu masyarakat lebih menggemari segala sesuatu yang mudah maupun praktis. Tanpa terkecuali disaat masyarakat akan mengirimkan barang di luar wilayahnya.

Jasa pengiriman ini akan mempermudah dalam mengirimkan barang

ke tempat tujuan. Dengan kemudahan dan kepraktisannya ini jasa ekspedisi akan berperan krusial bagi masyarakat. Berkat kehadiran jasa ekspedisi ini jarak pengirim dan penerima makin dekat. Salah satu jasa pengiriman yang dipercaya masyarakat yaitu perusahaan PT Global Jet Express atau J&T Express. J&T Express merupakan salah satu industri logistik serta ekspedisi yang tumbuh di Indonesia. Selaku industri yang mencakup layanan di segala daerah Indonesia pastinya industri ini dibentuk dengan pondasi serta etos kerja yang kokoh.

Terkait survei sumber daya manusia di J&T, penulis menemukan permasalahan terkait loyalitas karyawan. Berkaitan dengan beban kerja, karyawan diwajibkan mencapai target untuk mendapatkan insentif yang berupa potongan 3% dari setiap ongkos kirim dari pengiriman pelanggan, insentif termasuk rendah jika dibandingkan dengan perusahaan sejenis seperti PT. POS (Kemitraan) yang memberikan insentif uang transport dan bensin. Sementara itu untuk SiCepat diberikan insentif uang makan, bensin, pulsa dan bonus pengiriman. Untuk mendapatkan insentif yang tinggi, berarti karyawan kurir harus memiliki target kerja yang tinggi, otomatis hal ini akan berdampak pula pada beban kerja. Tingkat loyalitas karyawan J&T termasuk tinggi. Perihal ini diperhatikan melalui jumlah pegawai yang keluar (resign) dari perusahaan. Berdasar data dari J&T, pada tahun 2020 sejumlah 12 (13,6%) karyawan dari 88 karyawan meskipun jumlah insentif lebih rendah dibanding perusahaan sejenis. Tingkat loyalitas karyawan termasuk tinggi sebab perusahaan sejenis seperti SiCepat jumlah karyawan yang resign dalam satu tahun sebanyak 13 (18%) orang dari 75 karyawan. Alasan pemilihan di Kota dan Kabupaten Madiun yaitu terkait dengan fenomena diatas yang menunjukkan adanya loyalitas karyawan yang tinggi dengan pemberian insentif yang rendah dan beban kerja yang tinggi. Selain itu jumlah cabang di Kota dan Kabupaten Madiun lebih banyak jika dibandingkan dengan daerah sekitar seperti di Kabupaten Madiun dan Kabupaten Ngawi. Pada Kabupaten Magetan terdapat 4 cabang yang terletak di Magetan, Maospati, Takeran, dan Plaosan. Sedangkan di Kabupaten Ngawi terdapat 4 cabang yang terletak di Ngawi, Walikukun, Kartonyono, dan Paron.

Suci R. Mar' ih Koesomowidjojo menuturkan bila beban kerja merupakan beberapa pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai guna dituntaskan dalam waktu tertentu. Jumlah beban kerja pada diri pegawai wajib bisa dituntaskan bersumber pada penetapan waktu dari perusahaan. Tetapi, hendaknya jika beban kerja sudah ada, maka bisa menyeimbangkannya dengan keahlian pegawai. Atas tindakan ini, beban kerja dan keahlian pegawai bisa tingkatkan mutu kerja. Kadarisman (2014) menyebut bila insentif adalah wujud pembayaran terkait produktivitas dan pembagian keuntungan, bersama-sama dengan produktivitas dirancang untuk membagi keuntungan karyawan melalui peningkatan produktivitas atau

penghematan biaya. Pemberian insentif kepada karyawan kerap terlaksana sebagai

metode guna memaksimalkan tingkat produksi dan efektivitas perusahaan selama menghadapi iklim kompetisi yang kian ketat.

Berdasar penuturan tersebut, kajian ini bertujuan guna: 1. Memberi pembuktian secara empiris bila beban kerja memengaruhi loyalitas karyawan J&T Express. 2. Memberi pembuktian secara empiris bila insentif memengaruhi loyalitas karyawan J&T Express. 3. Memberi pembuktian secara empiris bila beban kerja dan insentif secara simultan memengaruhi loyalitas karyawan J&T Express.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

A. Kajian Teori

1. Beban Kerja

Permendagri No.12 Tahun 2008 perihal analisis beban kerja menyatakan bila jumlah pekerjaan yang perlu dilaksanakan oleh unit/jabatan di suatu organisasi sebagai produk dari kapasitas kerja maupun estimasi waktu. Hancock dan Meshkati (1988) memaparkan bila beban kerja ialah disimilaritas antara kapabilitas pegawai dan tingkatan pekerjaan yang karyawan hadapi. Dicha (2019) menyebut bila beban kerja sebagai serangkaian aktivitas yang perlu terselesaikan oleh unit organisasi atau pemilik jabatan selama periode tertentu. Koesomowidjojo (2017:21) menyebut bila beban kerja ialah sejumlah tugas atau tanggung jawab yang dibebankan ke pegawai agar segeramereka selesaikan sesuai penentuan jadwal.

Melalui uraian tersebut, menyimpulkan bila beban kerja pada kajian ini ialah sejumlah beban pekerjaan yang berlebihan pada waktu tertentu yang menyebabkan rasa lelah atau bosan yang berlebih. Beban kerja ini dapat menjadi faktor yang perlu diperhatikan perusahaan, sebab bisa mengakibatkan loyalitas pegawai naik atau turun.

2. Insentif

Simamora (1997:624) memaparkan program kompensasi yang mengikat gaji dengan produktivitas disebut kompensasi insentif. Berdasar pendapat Simamora, ada bermacam organisasi memiliki sistem pembayaran tambahan sebagai penghargaan untuk pegawai atau organisasi.

Rivai (2005:384) maupun Hariandja (2002:265) turut berpendapat bila insentif bisa dimaknai sebagai wujud pembayaran terkait performa dan bagi hasil, sebagai distribusi kepada pegawai karena meningkatkan tingkat produktivitasnya. Selanjutnya, Yuniarsih dan Suwatno (2008:131)

memaparkan bila insentif sebagai imbalan bagi pegawai guna memotivasinya atau demi meningkatkan kinerja. Dari pernyataan ini dapat dikemukakan bahwa insentif merupakan bagian dari pendapatan yang diberikan secara tidak pasti, tergantung prestasi karyawan.

Saydam (2000:236) mengemukakan bila insentif ialah pembayaran tambahan untuk pegawai dengan klasifikasi tertentu. Berdasar uraian tersebut, insentif ialah kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas kerja, besaran yang didapatkan oleh karyawan pun beragam karena prestasi kerja karyawan dapat mempengaruhi gajinya.

3. Loyalitas Karyawan

M. Hasibuan (2011:95) menuturkan bila loyalitas seorang pegawai merupakan bentuk loyalitas dari kerelaan pegawai membela dan bersedia menjaga organisasi saat di luar ataupun di dalam pekerjaan. Loyalitas bisa dipahami sebagai kesetiaan pegawai terhadap perusahaan/organisasi. Suksmatatyan (2019) menyebut bila loyalitas ialah tekad dan kemampuan untuk patuh, menjalankan, dan menerapkan segala sesuatu yang pegawai patuhi secara sadar dan bertanggung jawab, serta kemampuan yang dapat mereka buktikan melalui bersikap atau berperilaku saat bertugas.

Steers dan Porter (1983) memaparkan pendapat mengenai loyalitas yang ada dua jenis, yakni seberapa jauh pegawai mengenali tempat kerja yang diperlihatkan melalui kehendak berupaya dan bekerja semaksimal mungkin, dan loyalitas kepada organisasi/perusahaan sebagai sikap pegawai dalam penentuan keputusan tetap tinggal di perusahaan jika mereka bertindak salah. Loyalitas perusahaan bisa menciptakan pertanggungjawaban dan bersemangat untuk kerja pada diri pegawai.

Berdasar definisi tersebut, loyalitas pada diri pegawai bisa berarti sebagai kesadaran atau kesetiaan pada perusahaan selama bertugas dengan penuh pertanggungjawaban, berkedisiplinan, patuh, kejujuran, serta berupaya untuk terlibat aktif selama menjalankan tugas.

B. Perumusan Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan jawaban sesaat atas rumusan permasalahan kajian. Dianggap sesaat sebab pemberian kesimpulan sekadar berdasar teori yang sesuai, belum berdasar fakta empiris yang didapat dari tahap mengumpulkan data. Dengan demikian, kajian ini mengajukan hipotesis:

1. Beban kerja memengaruhi positif dan bermakna bagi loyalitas karyawan.

Kajian (Chandra, 2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan, memperlihatkan bila beban kerja memengaruhi positif dan

bermakna bagi loyalitas karyawan. Berikutnya, kajian milik (Agustina2016) yang melaksanakan kajiannya ke PT Pusri Palembang, menemukan bila beban kerja memengaruhi positif dan bermakna bagi loyalitas pegawai. Objek kajian peneliti pada J&T, beban kerja yang diberikan oleh organisasi termasuk tinggi dan tingkat loyalitas karyawannya termasuk tinggi.

2. Insentif memengaruhi negatif dan bermakna bagi loyalitas karyawan.

Di dalam kajian Huda dan Utik (2016) menjelaskan bila pemberian insentif pada pegawai administratif di kantor Fakultas Universitas Ahmad Dahlan memengaruhi negatif dan bermakna bagi loyalitas pegawai. Sesuai kajian milik Fauzan Akbar (2017), menyebut bila pemberian insentif terhadap karyawan Bank BRI Pekanbaru memengaruhi bermakna bagi loyalitas karyawan. Kajian Asep Saepul, dkk (2021) yang terlaksana pada karyawan PT GF Indonesia yang memengaruhi bermakna bagi loyalitas pegawai. Pada kajian peneliti di J&T Kota dan Kabupaten Madiun tingkat insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya berelatif kecil dibanding perusahaan sejenis.

3. Beban kerja dan insentif secara bersamaan memengaruhi positif dan bermakna bagi loyalitas karyawan.

Berdasar kajian Hilda, Ismojo, dan Jefferson (2021) secara simultan kompensasi dan beban kerja memengaruhi positif bermakna bagi loyalitas pegawai Hotel Tanjung Surabaya. Agustina Heryati (2016) memperjelas bila kompensasi dan beban kerja secara simultan memengaruhi loyalitas pegawai di Departemen Operasi PT Pusri Palembang. Kajian milik Chandra Lumban (2019) menjelaskan bila kompensasi dan beban kerja memengaruhi positif dan bermakna bagi loyalitas pegawai PT Artha Gita Sejahtera Medan.

METODE PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

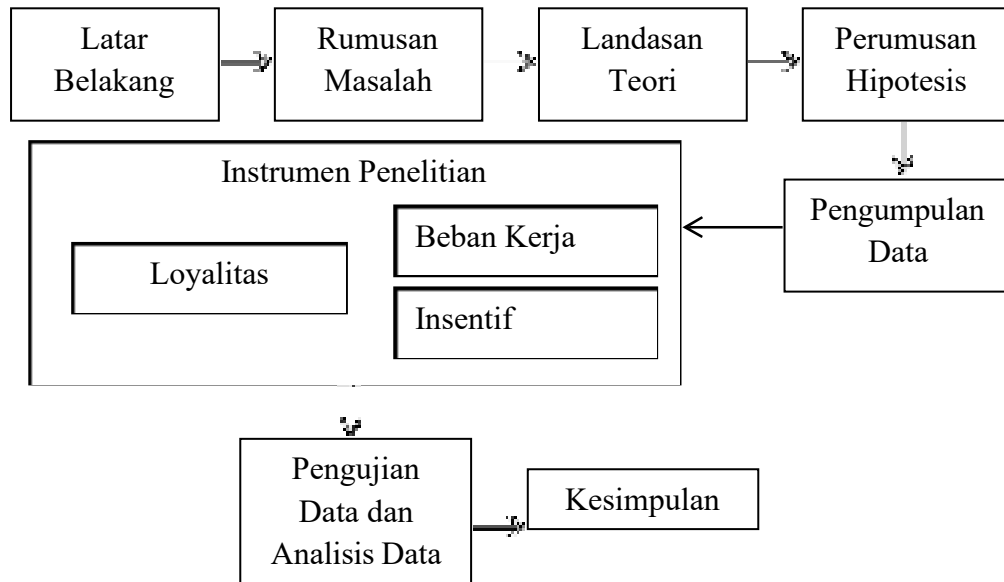
Pelaksanaan kajian ini ialah J&T di Kota dan Kabupaten Madiun.

2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan kajian selama 5 bulan, tepatnya sejak Maret hingga Agustus 2021.

3. Rancangan Penelitian

Metode kajian menjelaskan beragam hal, sebagai berikut:



Gambar. Desain Penelitian

4. Sumber Data

Nur dan Bambang (2016:115) menyebut bila populasi ialah peristiwa, sekelompok individu, atau perihal yang berkarakteristik. Populasi pada kajian ini ialah pegawai J&T di Kota/Kabupaten Madiun yang berjumlah 80 pegawai (Sumber: wawancara bagian admin di setiap cabang).

5. Teknik Pengumpulan Data

Data pada kajian ini ialah data primer, yaitu data yang didapat secara langsung melalui partisipan selaku sampel kajian. Tahap mengumpulkan data berperan krusial guna memperoleh data yang sudah ditetapkan. Kajian ini, teknik mengumpulkan datanya melalui interviu dan angket.

6. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji signifikansi terlaksana melalui proses membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Dapat dikatakan valid bila nilai rhitung lebih besar dibanding rtabel dan r positif. Tingkat signifikansi () yang dipergunakan ialah 5%.

2) Uji Reliabilitas

Melakukan pengujian reliabilitas dapat dilaksanakan melalui pengujian statistik cronbach alpha (α). Instrumen disebut memiliki nilai reliabel apabila koefisien reliabilitasnya ialah $\geq 0,70$ (Ananda dan Fadhli 2018).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Prosedur uji normalitas terlaksana melalui pengujian Sample Kolmogorov Smirnov. Uji Sample Kolmogorov Smirnov dilakukan melalui ketentuan residual berdistribusi normal bila nilai signifikansi $> 0,05$.

2) Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik sepatutnya tidak berkorelasi sempurna atau hampir sempurna antarvariabel independen. Uji multikolinieritas yakni mencermati variance inflation factor (VIF) dan tolerance, apabila nilai Tolerance kurang dari 0,10 atau sama seperti nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011).

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ialah varian residual yang tidak serupa untuk keseluruhan pengamatan di model regresi. Regresi yang baik harusnya tanpa mengalami heteroskedastisitas. Teknik yang dipergunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala, digunakan scatterplot pada grafik regresi (Rochmat, 2016).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dipergunakan agar bisa mengetahui hubungan dan uraian terkait variabel independen (independent variabel) yang memengaruhi variabel dependen (dependent variabel). Bentuk persamaan regresi dengan dua variabel bebas, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$$

d. Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) berguna agar bisa mengetahui apakah variabel independen secara terpisah memengaruhi bermakna bagi variabel terikat. Pengujian mempergunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji F

Kegunaan dari uji F yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas memengaruhi secara bersamaan bagi variabel terikat pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Kriteria pengujian dari uji F ini yaitu nilai Fhitung lebih kecil dibanding nilai Ftabel (Fhitung $<$ Ftabel) berarti H0 diterima dan H1 tertolak, bila nilai Fhitung

lebih besar dibanding nilai Ftabel (Fhitung $>$ Ftabel) berarti H0 tertolak sedangkan H1 diterima.

3) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ialah tingkat persentase sumbangan

variabel bebas yang memengaruhi variabel terikat. Nilai R berada di kisaran 0 hingga 1. Mendekat ke 1, berarti hubungan makin erat, dan bila mendekat ke 0, hubungan makin melemah (Rochmat, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas terlaksana melalui membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Pada kajian ini, uji validitas instrumen diberikan ke 80 orang partisipan yang menjadi sampel kajian. Atas dasar itulah, nilai $n = 80$. Nilai r_{tabel} dengan (α) dan $df\ 80 - 2 = 78$ adalah sebesar 0,2199 atau dibulatkan menjadi 0,22. Berikut uji validitas dari masing-masing variabel :

1. Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Tabel 4.1. Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Pertanyaan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Penjelasan
X1.1	0,695	0,22	Valid
X1.2	0,765	0,22	Valid
X1.3	0,710	0,22	Valid
X1.4	0,859	0,22	Valid
X1.5	0,761	0,22	Valid
X1.6	0,764	0,22	Valid
X1.7	0,686	0,22	Valid
X1.8	0,740	0,22	Valid
X1.9	0,747	0,22	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Pada tabel 4.1. memperlihatkan bila item pernyataan pada variabel beban kerja (X1) mempunyai r hitung di atas r tabel 0,22. Perihal ini dapat disimpulkan bila item pernyataan 1 sampai 9 untuk variabel beban kerja pada penelitian ini memiliki hasil yang valid.

2. Uji Validitas Insentif (X2)

Tabel 4.2. Uji Validitas Insentif (X2)

Pertanyaan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Penjelasan
X2.1	0,836	0,22	Valid
X2.2	0,641	0,22	Valid
X2.3	0,83	0,22	Valid
X2.4	0,824	0,22	Valid
X2.5	0,823	0,22	Valid
X2.6	0,644	0,22	Valid
X2.7	0,820	0,22	Valid
X2.8	0,722	0,22	Valid
X2.9	0,659	0,22	Valid
X2.10	0,741	0,22	Valid
X2.11	0,668	0,22	Valid
X2.12	0,724	0,22	Valid

Sumber : Output SPSS

Pada penjelasan tersebut, memperlihatkan bila item pernyataan pada variabel insentif (X2) mempunyai r hitung di atas r tabel 0,22. Perihal ini dapat disimpulkan bila item pernyataan 1 sampai 12 untuk variabel insentif pada penelitian ini memiliki hasil yang valid.

3. Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.3. Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Pertanyaan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Penjelasan
Y1.1	0,849	0,22	Valid
Y1.2	0,857	0,22	Valid
Y1.3	0,847	0,22	Valid
Y1.4	0,669	0,22	Valid
Y1.5	0,692	0,22	Valid
Y1.6	0,653	0,22	Valid
Y1.7	0,658	0,22	Valid
Y1.8	0,594	0,22	Valid
Y1.9	0,535	0,22	Valid

Sumber : Output SPSS

Pada penjelasan tersebut, memperlihatkan bila item pernyataan pada

variabel loyalitas karyawan (Y) mempunyai r hitung di atas r tabel 0,22. Perihal ini dapat disimpulkan bila item pernyataan 1 sampai 9 untuk variabel loyalitas pegawai pada kajian ini mempunyai hasil yang valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini terlaksana menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* berdasarkan pada nilai koefisien reliabilitas ialah baik bila nilai *Cronbach Alpha* 0,70 atau lebih (Ananda dan Fadhlil 2018). Terlampir hasil uji reliabilitas di tiap variabel:

Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,901	0,70	Reliabel
Insentif (X2)	0,928	0,70	Reliabel
Loyalitas karyawan (Y)	0,871	0,70	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*

Dari tabel 4.4. dapat disimpulkan bila keseluruhan variabel kajian bernilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70, maka menyimpulkan bila instrumen di tiap variabel ialah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji *Sample Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui normalitas data dengan uji *sample Kolmogorov smirnov* dilakukan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Berdasar uji normalitas data mempergunakan SPSS, didapat hasil uji normalitas, yaitu:

Tabel 4.5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56232385
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.049
	negative	-.043
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS*

Hasil dari uji normalitas pada tabel 4.5. diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,20 yang artinya nilai tersebut $> 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apakah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Pengujian hasil uji multikolinieritas dari variabel dalam kajian ini yaitu:

Tabel 4.6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,348	3,225		9,412	,000		
BEBAN KERJA (X1)	-,408	,064	-,493	6,414	,000	,848	1,180
INSENTIF (X2)	,296	,051	,447	5,813	,000	,848	1,180

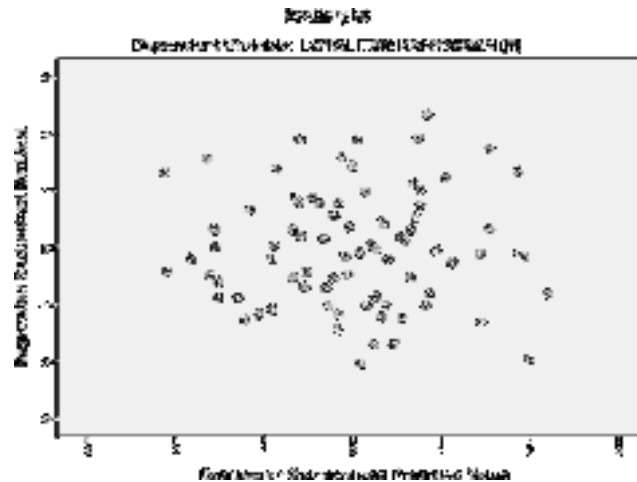
a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN (Y)

Sumber: *Output SPSS*

Berdasar Tabel 4.6, menyimpulkan bila variabel beban kerja dan insentif bernilai *tolerance* adalah 0,848 sedangkan VIF adalah 1,180 Nilai *tolerance* dari variabel independen tersebut $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas, menyimpulkan bila variabel independen tidak mengalami gangguan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas pada kajian ini dapat diketahui dengan menggunakan *scatterplot* pada grafik regresi. Hasil uji heteroskedastisitas yaitu:



Gambar 4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan gambar 4.1, dapat dilihat bahwa tingkat penyebaran data dalam penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka hal ini memperlihatkan tanpa adanya heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda bisa diperhatikan melalui uraian berikut.

Tabel 4.7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,348	3,225		9,412	,000
BEBAN KERJA (X1)	-,408	,064	-,493	-6,414	,000
INSENTIF (X2)	,296	,051	,447	5,813	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN (Y)

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30,348 - 0,408X_1 + 0,296X_2$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji T Statistik (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi hasil uji secara parsial. Hasil dari hipotesis ini yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dan nilai signifikan.

Tabel 4.8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,348	3,225		9,412	,000
BEBAN KERJA (X1)	-,408	,064	-,493	-6,414	,000
INSENTIF (X2)	,296	,051	,447	5,813	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN (Y)

Sumber: *Output SPSS*

1) Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan adalah 6,414 dan t_{tabel} (sampel 80) adalah 1,991. Selanjutnya dari tingkat signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), secara parsial tingkat signifikansi variabel beban kerja lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $> t$ tabel, maka hipotesis dari penelitian ini ditolak artinya yaitu beban kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun.

Ditolak

2) Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari variabel insentif terhadap loyalitas karyawan adalah 5,813 dan t_{tabel} (sampel 80) adalah 1,991. Selanjutnya dari tingkat signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), secara parsial tingkat signifikansi variabel insentif lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $> t$ tabel,

maka hipotesis dari penelitian ini ditolak artinya yaitu insentif

berpengaruh negatif secara parsial terhadap loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun. **Ditolak**

b. Uji F (Simultan)

Tabel 4.14. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1598,166	2	799,083	61,375	.000 ^b
	Residual	1002,522	77	13,020		
	Total	2600,688	79			

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), INSENTIF (X2), BEBAN KERJA (X1)

Sumber: *Output SPSS*

3) Beban kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun.

Bedasarkan dari data tabel 4.14. didapatkan F hitung sebesar 61,375 dan sig 0,000. F tabel pada taraf kesalahan 0,05, $df_1 = (\text{jumlah variabel independen} = 2)$ dan $df_2 = (n - k - 1 = 80 - 2 - 1 = 77)$, maka nilai F tabel sebesar 3,12. Hal ini berarti F hitung $>$ F tabel ($61,375 > 3,12$) dan sig $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis di atas dapat diterima. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa variabel beban kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.605	3,60829

a. Predictors: (Constant), INSENTIF (X2), BEBAN KERJA (X1)

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dijelaskan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh yaitu 0,605 atau 60,5% yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu beban kerja dan insentif mampu menjelaskan variabel dependen adalah loyalitas karyawan sebesar 60,5% sedangkan 39,5% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar hasil dari analisis data dan pembahasan perihal pengaruh beban kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja memengaruhi positif dan bermakna bagi loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun.
2. Insentif memengaruhi negatif dan bermakna bagi loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun.
3. Beban kerja dan insentif memengaruhi secara bersamaan bagi loyalitas karyawan J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun.

B. Saran

Berdasar kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Bagi J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun diharapkan dapat mempertahankan loyalitas karyawan dengan cara menjaga kebijakan yang sudah diterapkan terkait masalah beban kerja dan insentif didalam pengambilan keputusan oleh manajemen J&T Express. Selain hal itu faktor dan variabel apa saja yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat pada hasil penelitian ini, sehingga penelitian ini dijadikan salah satu sumbangan referensi bagi J&T Express untuk memberikan hal yang terbaik bagi karyawannya dan karyawan bisa bekerja dengan loyalitas yang dimilikinya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, ada baiknya jika menambahkan atau memperluas variabel yang akan diteliti. Misalnya dengan menambahkan variabel lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya. Diharapkan agar dalam penelitian selanjutnya bisa lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Altahtoo, U. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 9(8), 107–115. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v9n8p12>
- Bagus, T., Sukawati, W., & Suwandana, I. G. M. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa

- Ubud Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 2, 399–408.
- Gustina, D. D. W. I. (2019). ... *Kompensasi, Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/947>
- Hanin, A., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo*. 114–128.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi* (edisi 1). Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kartika, N. (2017). *Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia*. 81–96.
- Khoyrun, H. dan, & Bidayati, U. (2016). JURNAL FOKUS, Volume 6, Nomor 1 Maret 2016. *Jurnal Fokus*, 6(1), 110–120.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lumban, C. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Artha Gita Sejahtera Medan. *STIE BMI Medan*, 3(2), 1–17.
- Ma'aruf, A. S., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 47–54.
- Panggabean, P. C. (2020). The Influence of Incentives and Employee Satisfaction Performance Against Job Loyalty at PT. XYZ. ... : *Journal of Management*, 10(2), 35–38.
<http://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/17>
- Menteri Dalam Negeri. (2008). *Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*. Jakarta: Menteri Dalam Negeri
- Pratama Adhithia, Suryoko Sri, dan W. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 59(9–10), 11.
- Pruitt, D. G., & Porter, L. W. (1982). *Organizational and Occupational Psychology*. In *Assessment Centers and Managerial Performance*. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-690620-2.50001-5>
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.
<https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>

- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Ratnasari, N. M. M. ., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Insentif terhadap loyalitas karyawan (Studi pada karyawan tetap PT . SIER (Persero), surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 182–189.
- Siahaan, J. (2020). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental Dan Stress*. 08(01), 28–35.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Arika, Volume 5*(2), 84–98.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Kencana.
- Widyastuti, S. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Pada Loyalitas Karyawan Konveksi Anda Lumajang. *Repository Universitas Jember*, 68–74.
- Wono, H. Y., Herdono, I., & Ronaldo, J. (2021). The Effect of Compensation and Workload on Loyalty Employees at Hotel Tanjung Surabaya. *Propaganda*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.37010/prop.v1i1.250>
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 229–237. <https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>