

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA  
PT ENCAR DAIHATSU BATURAJA**

[Sheli Novriyanti], [Dadang Kurnia], [Epriyanti]  
Pascasarjana Universitas Baturaja  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

[\[Dadang\\_kurnia@pasca.unbara.ac.id\]](mailto:Dadang_kurnia@pasca.unbara.ac.id)

**ABSTRACT**

*The aim of this study was to determine the influence of work environment and workload on employees' loyalty at PT Encar Daihatsu Baturaja, with a sample size of 32. The analysis method used was quantitative. The calculated t-value for work environment (X1) was 4.739, with a t-table value of 2.045. As the calculated t-value (4.739) was greater than the t-table value (2.045), the null hypothesis (H0) was rejected, and the alternative hypothesis (Ha) was accepted. This indicated a significant influence of work environment on employees' loyalty. Similarly, the calculated t-value for workload (X2) was 4.203, with a t-table value of 2.045. Since the calculated t-value (4.203) was greater than the t-table value (2.045), the null hypothesis (H0) was rejected, and the alternative hypothesis (Ha) was accepted. This suggested a significant influence of workload on employees' loyalty. The calculated F-value was 164.131. This value was compared to the F-table value at a confidence level of 95% or  $\alpha = 5\%$ , which was 3.33. As the calculated F-value (164.131) was greater than the F-table value (3.33), the null hypothesis (H0) was rejected, and the alternative hypothesis (Ha) was accepted. The coefficient of determination (R-square) in this study was 0.919, indicating that 91.9% of employees' loyalty (Y) at Encar Daihatsu Baturaja Branch was influenced by the work environment (X1) and workload (X2), while the remaining 8.1% was influenced by other factors not examined in this study, such as innovation and employees' performance (Chaerudin, et al., 2020:129).*

*Keywords: Work Environment, Workload, Employees' Loyalty*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Di era globalisasi pada saat ini generasi milenial hadir dan tumbuh di era perkembangan teknologi dan memiliki kemampuan menggunakan

teknologi lebih baik di banding generasi sebelumnya. Kemampuan ini menjadikan mereka mudah mencari informasi, lebih cepat belajar, lebih kreatif dan inovatif. Di era globalisasi manusia merupakan

komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan karena tentunya dalam suatu organisasi terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi. Baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia berperan sebagai pemain kunci untuk keberhasilan perubahan suatu organisasi oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya secara terus menerus. Menurut Hasibuan (dikutip di Harras 2020:5), berpandangan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan

terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, dimana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Dan setelah itu Menurut Poerwadarminta (2002:609) Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik

PT. Encar Daihatsu adalah dealer kendaraan bermotor merk Daihatsu yang memiliki jaringan pelayanan, penjualan, perawatan kendaraan, suku cadang serta jasa lainnya, PT Encar Daihatsu selalu menjamin produk yang disampaikan ke tangan konsumen adalah produk yang berkualitas untuk bisa langsung dipergunakan oleh konsumen dengan kenyamanan, karna kebersihan,kerapihan dan keharuman kendaraan yang diterima oleh konsumen. PT. Encar Daihatsu selalu memperbaiki kualitas produk yang mereka pasarkan serta pelayanan service yang diberikan dengan

dedikasi dan integritas 24 jam untuk membantu kendaraan anda yang mengalami masalah di perjalanan dalam mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Encar Daihatsu Baturaja dilihat dari respon karyawan yang terkadang merasakan ketidaknyamanan pada saat bekerja dikarenakan perusahaan tersebut dari segi tata letak ruangan tidak proporsional dan juga sempit karena seluruh kegiatan operasional perusahaan berada diruangan yang sama, maka dari itu timbulah suatu kebisingan hal ini berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan yang merasakan ketidaknyamanan sehingga sikap ketidaksetiaan terhadap perusahaan timbul dengan sendirinya. Disamping itu beban kerja juga mempengaruhi loyalitas kerja banyak karyawan yang harus melakukan pekerjaan untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan oleh karena itu karyawan merasakan gelisah dan merasa ketakutan ketika mereka tidak mencapai target, seperti halnya jika karyawan tidak mencapai

target penjualan mereka tidak akan mendapatkan insentif dari perusahaan sehingga hal tersebut menyebabkan kegelisahan pada diri karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengaruh lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Encar Daihatsu Baturaja baik secara Parsial maupun Simultan ?

### **Landasan Teori**

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (dikutip di Harras 2020:5), berpandangan bahwa Manajemen Sumber Daya manusia adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling berhubungan, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi.

#### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedermayanti (2001:1), mendefenisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan, maupun sebagai kelompok.

### **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Gawron (2008) (dikutip di Harras 2020:345), menjelaskan beban kerja adalah serangkaian permintaan atas tugas, usaha/ upaya, dan aktivitas. Maksudnya, beban kerja terjadi karena adanya permintaan dari manajer untuk mengerjakan suatu tugas yang bersifat susah, menghabiskan waktu lama, atau banyak.

### **Pengertian Loyalitas Karyawan**

Menurut Wicaksono (2013:48) Menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

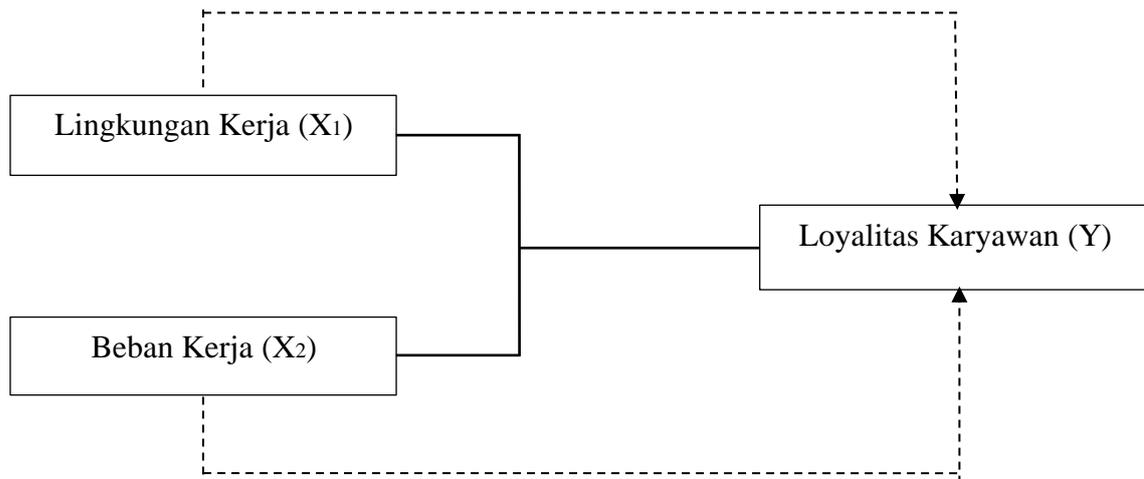
Lingkungan kerja merupakan tempat bekerja karyawan, apabila karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, ruang kerja dan didukung dengan peralatan kerja serta memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maka akan menimbulkan rasa setia bekerja di perusahaan. Sehingga semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan (Purwandari, 2008).

### **Hubungan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Menurut Kirmeyer & Dougherty (2002), beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai hal tersebut bisa berdampak terhadap loyalitas karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan negatif terhadap loyalitas karyawan hal ini disebabkan karena tujuan pekerjaan yang terlalu tinggi, kondisi kerja yang memaksa karyawan untuk bekerja lembur, dan waktu untuk

menyelesaikan tugas yang sangat terbatas.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah Diduga ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Encar Daihatsu Baturaja baik secara Parsial maupun Simultan.

### Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Encar Daihatsu Baturaja variabel yang diteliti meliputi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Encar Daihatsu Baturaja.

### Data Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Arikunto (2010: 22). Sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan kepada pegawai yang bersangkutan, yang berisi tanggapan responden mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Encar Daihatsu Baturaja.

## **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010: 194).

## **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Encar Daihatsu Baturaja sebanyak 32 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

## **Metode Analisis**

### **Analisis Kuantitatif**

Menurut Arikunto (2010:27), alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan data penelitian berupa angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

### **Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data berupa angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

## **Uji Validitas**

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka angket tersebut adalah valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka angket tersebut adalah tidak valid.

## **Uji Reliabilitas**

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (Priyatno, 2011: 69), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik.

## **Transformasi Data**

Syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data

tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval melalui *Method of Succesive Interval* (MSI).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Analisis Explorer) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Adapun menurut Priyatno (2019:58) kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika Signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- dan, Jika Signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Inflation factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi.

- a. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* >

0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

- b. Apabila nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* < 0,10 maka dapat dipastikan ada multikolinearitas di antara variabel bebas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut. (Sunyoto, 2011: 145)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Loyalitas Karyawan

$\alpha$  : Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  : Koefisien  
 $X_1$  : Lingkungan Kerja  
 $X_2$  : Beban Kerja  
 $e$  : *Error term*

### Pengujian Hipotesis

#### Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Langkah-langkah uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Menentukan tingkat signifikansi  
Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )
- b. Menentukan  $t_{hitung}$   
Nilai  $t_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.
- c. Menentukan  $t_{tabel}$   
Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen).
- d. Kriteria Pengujian :

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
  - Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak
- Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

#### Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Artinya variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak. Langkah melakukan uji F dalam penelitian ini, yaitu:

1. Menentukan tingkat signifikansi  
Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )
2. Menentukan  $F_{hitung}$   
Nilai  $F_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.
3. Menentukan  $F_{tabel}$   
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  (uji satu sisi),  $df$  1 (jumlah variabel - 1) dan  $df$  2 ( $n-k-1$ ) ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen).

4. Kriteria Pengujian :
- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
5. Membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$
6. Kesimpulan  
Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak
- Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**
- Menurut Priyatno (2011:251)  
analisis koefisien determinasi

digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dipergunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi

$r^2$  : Koefisien korelasi

**Batasan Operasional Variabel**

**Tabel 1**  
**Batasan Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	Menurut Sedermayanti (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan, maupun sebagai kelompok.	1. Good Corporate Governance (GCG) 2. Harmonisasi hubungan sosial 3. Kenyamanan kerja 4. Menerapkan nilai-nilai <b>Harras (2020:87)</b>
Beban Kerja ( $X_2$ )	Menurut Meshkati & Hancock (2011:305), menjelaskan bahwa beban kerja adalah multidimensi perilaku kerja yang merefleksikan interaksi seperti tugas, sistem kerja, kemampuan mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi. Pengertian ini menegaskan bahwa beban kerja dapat terjadi karena	1. Jam kerja efektif 2. Latar belakang pendidikan 3. Jenis pekerjaan yang diberikan <b>(Gozali, 2016)</b>

	aktivitas organisasi, termasuk sistem manajemen dan informasi kerja dapat menjadi beban.	
Loyalitas Karyawan (Y)	Menurut Wicaksono (2013:48) Menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.	1. Tingkat kepatuhan 2. Tingkat semangat kerja 3. Tingkat kinerja (hasil kerja) 4. Tingkat keterlibatan  <b>Harras (2020:53)</b>

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Item pernyataan	r-hitung	R-tabel $\alpha = 0,05$ n = 32	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>			
Pernyataan 1	0,441	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,710	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,685	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,812	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,526	0,349	Valid
Item pernyataan	r-hitung	R-tabel $\alpha = 0,05$ n = 32	Keterangan
Pernyataan 6	0,583	0,349	Valid
Pernyataan 7	0,760	0,349	Valid
Pernyataan 8	0,440	0,349	Valid
Pernyataan 9	0,656	0,349	Valid
Pernyataan 10	0,685	0,349	Valid
Pernyataan 11	0,760	0,349	Valid
Pernyataan 12	0,526	0,349	Valid
<b>Beban Kerja (X2)</b>			
Pernyataan 1	0,603	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,576	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,483	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,625	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,553	0,349	Valid
Pernyataan 6	0,525	0,349	Valid

Pernyataan 7	0,419	0,349	Valid
Pernyataan 8	0,448	0,349	Valid
Pernyataan 9	0,529	0,349	Valid
<b>Loyalitas Karyawan (Y)</b>			
Pernyataan 1	0,622	0,349	Valid
Pernyataan 2	0,367	0,349	Valid
Pernyataan 3	0,557	0,349	Valid
Pernyataan 4	0,542	0,349	Valid
Pernyataan 5	0,635	0,349	Valid
Pernyataan 6	0,557	0,349	Valid
Pernyataan 7	0,662	0,349	Valid
Pernyataan 8	0,696	0,349	Valid
Pernyataan 9	0,508	0,349	Valid
Pernyataan 10	0,409	0,349	Valid
Pernyataan 11	0,391	0,349	Valid
Pernyataan 12	0,609	0,349	Valid

Sumber: Data primer, 2023(diolah)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 32 responden yang terdapat dilampirkan dengan  $\alpha = 0,05$ ;  $n = 32$ , disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid karena

alasanya item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1. Lingkungan Kerja (X1)	0,900	reliabel
2. Beban Kerja (X2)	0,825	reliabel
3. Loyalitas Karyawan (Y)	0,865	reliabel

Sumber : Data Primer Diolah(2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,900, Beban Kerja sebesar 0,825 dan Loyalitas sebesar 0,865 dinyatakan sangat baik yaitu pada interval

reliabilitas 0,80-1,000, maka dapat dipercaya karena nilai reliabilitas terletak pada indeks yang sangat baik, sehingga seluruh item pernyataan pada kuesioner penelitian dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,229	4,371
2. Beban Kerja ( $X_2$ )	0,229	4,371

Sumber : data primer diolah 2023

Pada tabel 4 hasil uji multikolinearitas di atas nilai VIF masing-masing variabel yakni nilai Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,371 dengan nilai tolerance 0,229, dan Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,371 dengan nilai tolerance 0,229. Hal ini

memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.193	1.654		1.326	.195
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	-.056	.056	-.380	-1.004	.324
Beban Kerja ( $X_2$ )	.048	.086	.211	.558	.581

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan uji Heteroskedastisitas dengan metode glejser diperoleh nilai signifikansi 0,324 dan 0,581 lebih besar 0,05,

sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi Heteroskedastisitas

## Uji Normalitas

**Tabel 6**  
**Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov –Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52475694
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.077
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (asym.sig 2-tailed) Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Loyalitas Karawan ( $Y$ ) sebesar 0,200 karena signifikansi lebih dari 0,05, maka data berdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.732	2.843		1.664	.107		
	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	.456	.096	.524	4.739	.000	.229	4.371
	Beban Kerja ( $X_2$ )	.621	.148	.465	4.203	.000	.229	4.371

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

persamaan secara umum regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,732 + 0,456X_1 + 0,621 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,732

Hal ini berarti bahwa jika Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau bernilai nol, maka Loyalitas Karyawan adalah sebesar nilai konstanta itu sendiri yaitu 4,732.

2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,456

Artinya setiap terjadi kenaikan sebesar satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), maka Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,456 dengan asumsi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) tetap.

3. Nilai koefisien regresi Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,621

Artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan variabel Beban Kerja ( $X_2$ ), maka Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,621

dengan asumsi, Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) bernilai tetap.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Secara parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis yang digunakan dengan bantuan program SPSS, tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau  $(1-\alpha) = 0,95$  maka tingkat signifikansinya adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ), besarnya tingkatan signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 % atau  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus  $n-k-1$  ( $0,05$  df :  $32-2-1=29 = 2,045$ )

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Analisis Parsial (Uji-t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.732	2.843		1.664	.107		
	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	.456	.096	.524	4.739	.000	.229	4.371
	Beban Kerja ( $X_2$ )	.621	.148	.465	4.203	.000	.229	4.371

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 8 diatas diperoleh:

a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )  
 $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,739 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 karena  $t_{hitung}$

$(4,739) > (2,045) t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Encar Daihatsu Cabang

Baturaja, digambarkan sebagai berikut:

- b. Beban Kerja ( $X_2$ )  
 $t_{hitung}$  Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,203 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 karena  $t_{hitung}$  ( $4,203 > 2,045$ )  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,

artinya ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja, digambarkan sebagai berikut:

**Pengujian secara simultan (Uji F)**

**Tabel 9**  
**Pengujian secara simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	815.804	2	407.902	164.131	.000 <sup>b</sup>
	Residual	72.071	29	2.485		
	Total	887.875	31			

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel 9 koefisien nilai  $F_{hitung}$  164,131 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  didapat  $F_{tabel}$  3,33. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $164,131 > 3,33$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya

secara simultan ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y)

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.959 <sup>a</sup>	.919	.913	1.576	.919	164.131	2	29	.000	1.742

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_1$ )  
 b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi *R square* pada

penelitian ini adalah sebesar 0,919 yang menunjukkan pengertian bahwa

Loyalitas Karyawan (Y) pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja. dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar 91,9% sedangkan sisanya 8,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Inovasi dan Kinerja Karyawan (Chaerudin, dkk 2020:129).

### **Pembahasan**

Nilai  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) didapatkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable Loyalitas Karyawan (Y) hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen yang profesional, adil dan mensejahterakan sehingga terbangun lingkungan kerja kreatif, inovatif dan kompetitif berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa lingkungan kerja yang meliputi kebersihan dan keamanan sudah baik, karyawan sudah merasa bahwa suasana kerja di dalam tempat kerja menyenangkan, hubungan dengan karyawan lain sangat harmonis, tersedia fasilitas yang memenuhi syarat pelaksanaan kerja,

alunan music yang membuat karyawan menjadi rileks, penerangan di lingkungan kerja memenuhi kebutuhan untuk mendukung pekerjaan, kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja, dan keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin sehingga kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Purwandari (2008) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan tempat bekerja karyawan, apabila karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, ruang kerja dan didukung dengan peralatan kerja serta memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maka akan menimbulkan rasa setia bekerja di perusahaan. Sehingga semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan

Sedangkan  $t_{hitung}$  Beban Kerja ( $X_2$ ) didapatkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Beban Kerja ( $X_2$ )

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable Loyalitas Karyawan (Y) Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan porsi beban kerja yang tepat sehingga karyawan tidak mengeluarkan upaya terlalu tinggi (*over load*) untuk menyelesaikan persyaratan tugas yang diberikan ataupun terlalu rendah (*under load*) sehingga menimbulkan kebosanan, Selain itu, juga perlu diperhatikan pada setiap dimensi beban kerja, terdapat beban kerja yang dianggap cukup tinggi bagi sebagian besar karyawan adalah beban kerja mental seperti berpikir, menghitung atau kemampuan memahami, kemudian performance yaitu tuntutan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, dan frustation level yaitu perasaan tidak aman, terganggu atau putus asa dalam pekerjaan. Sedangkan beban kerja yang dianggap cukup seimbang hingga rendah bagi sebagian besar karyawan yaitu beban kerja yang mempengaruhi fisik, beban kerja yang berhubungan dengan waktu atau deadline, serta beban usaha yang dikeluarkan untuk mengerjakan

tuntutan tugas. Sehingga masih perlu penyeimbangan kembali beban kerja karena masih terdapat karyawan yang berpotensi overload dan underload serta beban kerja mental, performance, dan tingkat frustrasi yang cenderung tinggi menurut karyawan pada PT Encar Daihatsu Cabang Baturaja.

Beban kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan, hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kirmeyer & Dougherty (2002), beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai hal tersebut bisa berdampak terhadap loyalitas karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan negatif terhadap loyalitas karyawan hal ini disebabkan karena tujuan pekerjaan yang terlalu tinggi, kondisi kerja yang memaksa karyawan untuk bekerja lembur, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sangat terbatas

Hasil analisis secara simultan variabel bebas (Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Beban kerja ( $X_2$ )) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

variabel terikat (Loyalitas Karyawan) dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa Loyalitas Karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Beban kerja.

Nilai koefisien determinasi  $R$  square pada penelitian ini adalah sebesar 0,919 yang menunjukkan pengertian bahwa Loyalitas Karyawan (Y) pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja. dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar 91,9% sedangkan sisanya 8,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Inovasi dan Kinerja Karyawan (Chaerudin, dkk 2020:129).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari, Novita dan Karnadi (2019) tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas

karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Baturaja pada unit kerja yang ada di Pabrik yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yang berupa Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dan Loyalitas Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y terdapat hubungan positif signifikan yaitu variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 64,7% dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) lebih berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 40,5%. nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,731 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,535 yang artinya variabel lingkungan

kerja memiliki pengaruh sebesar 53,5% terhadap variabel loyalitas karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja, sisanya sebesar 46,5% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad, Yuliya dkk (2019) tentang pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja

yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Encar Daihatsu Baturaja maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) Pada PT Encar Daihatsu Baturaja. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) dan variable Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) di PT Encar Daihatsu Baturaja
2. Koefisien determinasi  $R^2$  pada penelitian ini adalah sebesar 0,919 yang menunjukkan pengertian bahwa Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) pada Encar Daihatsu Cabang Baturaja.

dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar 91,9% sedangkan sisanya 8,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Inovasi dan Kinerja Karyawan

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran dari peneliti adalah:

1. Lingkungan kerja di PT Encar Daihatsu Baturaja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan, untuk itu diharapkan bagi PT Encar Daihatsu Baturaja dalam hal ini Pimpinan lebih aktif dalam menjaga lingkungan kerja sehingga karyawan dapat merasa nyaman dalam berkerja dan dapat meningkatkan loyalitas secara optimal, hal lain yang juga harus menjadi perhatian pimpinan adalah terkait dengan gangguan suara bising yang dapat memecah konsentrasi karyawan dalam bekerja, untuk itu disarankan agar pihak perusahaan dapat mempertahankan serta

meningkatkan kondisi lingkungan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja dan hubungan antar karyawan sehingga loyalitas karyawan akan terus meningkat

2. Dalam hal beban kerja Pimpinan dapat menyusun program kerja yang lebih efektif dan efisien lagi seperti memberikan waktu beristirahat yang cukup bagi karyawan sehingga karyawan dapat kembali bekerja dengan baik apabila diberikan waktu istirahat kerja yang cukup, hal yang lain yang perlu diperhatikan adalah hendaknya pimpinan memperhatikan kondisi kesehatan karyawannya sebelum memberikan tambahan pekerjaan baru bagi karyawan agar karyawan memperoleh recovery yang cukup dan terhindar dari sakit yang disebabkan oleh pekerjaan yang berlebih. pimpinan diharapkan untuk menyusun program team work

- agar pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara berkelompok tidak dikerjakan secara individual oleh seorang karyawan dan hal lain yang perlu menjadi catatan adalah hendaknya pimpinan memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dari seorang karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan memuaskan
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel Loyalitas karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Emba* , 2811-2820.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Cv. Pena Persada.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Ecoment Global* , 56-74.
- Larastrini, P. M., & Dewi, I. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* , 3674-3700.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Emba* , 1828-1837.

Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Rezeki, F., Yusup, M., & Haslinah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung : Cv. Media Sains Indonesia.

Sari, N., & Karnadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika Volume* , 35-45.