

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PRIMA SEJATI JAKARTA

Abdul Rahmat dan Fajri Rasyidi

Universitas Mercu Buana

abdul.rahmat@mercubuana.ac.id, fajri.rasyidi@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap Loyalitas karyawan PT. Prima Sejati. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Prima Sejati. Penelitian ini dilakukan terhadap 48 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis *Smart-PLS*. Oleh karena itu hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Prima Sejati.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Loyalitas Karyawan

Abstract. *This study is to determine the effect of job satisfaction, work environment and workload on employee loyalty of PT. True Prime. The object of this research is all employees who work at PT. True Prime. This research was conducted on 48 respondents using a quantitative descriptive approach. Determination of sample size using a saturated sample technique that is taking the entire population. The approach used in this research is Structural Equation Model (SEM) with Smart-PLS analysis tool. Therefore, the results of this study state that the variable job satisfaction has a significant positive effect on employee loyalty, the work environment has a significant positive effect on employee loyalty and workload has a positive and significant effect on employee loyalty at PT. True Prime.*

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Workload*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci penentu keberhasilan suatu perusahaan karena pada hakikatnya sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran sebagai pemikir, penggerak, serta perencana strategi perusahaan. Menurut Husaini (2017) sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Onsardi (2017) Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan dan kepatuhan seseorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi. Loyalitas juga dapat diartikan pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk menunjukkan perilaku yang terbaik.

Kepuasan kerja menurut Lola Melino (2019) muncul sebagai dampak dari situasi kerja di suatu perusahaan yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senangnya karyawan bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini nampak dari sikap karyawan terhadap

pekerjaannya dan segala lingkungan kerjanya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya. Ketidakpuasan kerja seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan maka dari itu jika perusahaan membuat karyawannya kepuasan kerja yang bagus maka tingkat loyalitas karyawan tersebut akan tinggi.

Faktor lain yang dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Siti Rohimah (2018) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Indikasi beban kerja juga bisa mempengaruhi loyalitas karyawan di suatu perusahaan. Menurut Ratna Suryani (2020) beban kerja sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Beban kerja juga bisa mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, seperti dari perusahaan yang akan saya teliti yaitu PT. Prima Sejati.

PT. Prima Sejati adalah sebuah perusahaan peralatan rumah tangga yang memproduksi alat-alat rumah tangga. Peralatan rumah tangga merupakan salah satu hal yang penting dalam hal kehidupan sehari-hari yang berguna untuk membantu meringankan pekerjaan rumah. Banyaknya bisnis peralatan rumah tangga yang sering kita temui saat ini, karena bisnis tersebut merupakan suatu kebutuhan masyarakat yang sangat di butuhkan. Daya minat masyarakat untuk membeli barang peralatan rumah tangga cukup tinggi, contohnya seperti timbangan, gilingan, panci. Semakin berkembang dan bertambahnya distributor di bidang peralatan rumah tangga ini maka semakin membuat para distributor berlomba-lomba menciptakan hal-hal baru yang unik untuk menarik daya minat konsumen, sekaligus untuk membedakan dengan distributor lainnya yang menjadi pesaing.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Prima Sejati yang berlokasi di Jl. P Tubagus Angke XX, Jelambar, Grogol Petamburan, RT 13/07, Jelambar Baru, Kecamatan Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat. Adapun fenomena yang terjadi didukung oleh tabel 1:

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Karyawan Masuk dan Karyawan Keluar
Tahun 2018 – 2020

Tahun	Jumlah Karyawan (Awal)	Jumlah Karyawan (Keluar)	Jumlah Karyawan (Masuk)	Jumlah Karyawan (Akhir)
2018	60	8	4	56
2019	56	9	5	52
2020	52	8	4	48

Sumber: PT. Prima Sejati Jakarta

Dari Tabel 1 mengenai data, masa kerja karyawan pada PT. Prima Sejati, data yang diperoleh menunjukkan karyawan pada perusahaan tersebut memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaannya. Ditunjukkan dengan, pada tahun 2018 jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 8 orang dari total karyawan 60 orang. Data pada tahun 2019 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri, sebanyak 9 orang dari total karyawan awal 56 orang. Sedangkan pada tahun 2020 dengan jumlah keluar karyawan yang hampir sama pada setiap tahunnya, yaitu sebanyak 8 dari total karyawan awal 52, dan jumlah akhir karyawan di tahun 2020 yaitu sebanyak 48 karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ada masalah terhadap loyalitas karyawan di PT. Prima Sejati.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Prima Sejati, Jakarta Barat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Prima Sejati, Jakarta Barat?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Prima Sejati, Jakarta Barat?

KAJIAN TEORI

Loyalitas Kerja. Menurut Taryaman (2016) menjelaskan loyalitas karyawan merupakan suatu ukuran bagi karyawan dalam mengabdikan dirinya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, jika tinggi sifat loyalitasnya maka akan mudah mencapai tujuan yang telah ditentukan, jika rendah akan sebaliknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut (Hasibuan 2018) loyalitas adalah kesanggupan karyawan menjaga dan membela perusahaan sepenuhnya. Prilaku untuk menjaga dan membela perusahaan disaat bekerja maupun sedang tidak bekerja dari sindiran orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Onsardi (2017) loyalitas adalah menaati peraturan-peraturan yang berlaku, ketulusan dalam menyelesaikan tugas, mempunyai sifat untuk bekerjasama, dan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang mencerminkan sikap untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, oleh karena itu karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan yang berlaku. Ketaatan ini muncul dari kesadaran diri sendiri jika peraturan yang dibuat mempunyai maksud untuk mempermudah tujuan yang akan dicapai dan memperlancar jalannya pekerjaan. Sedangkan menurut Asfifah (2018) Menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah rasa cinta seorang karyawan yang sangat tulus terhadap organisasi tempat kerjanya.

Kepuasan Kerja

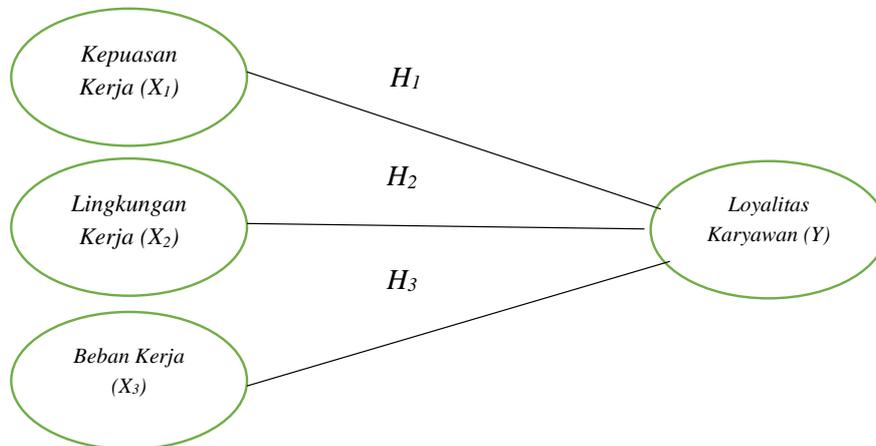
Menurut Aminudin, Arief Tasrif (2020) kepuasan kerja adalah sikap yang menunjukkan bahwa seseorang puas terhadap pekerjaannya, sikap tersebut berasal dari persepsi mereka masing-masing tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut M. Hanafis Nasution, Hidayat (2019) kepuasan kerja berarti keadaan emosi positif yang keluar dari diri seseorang untuk mengevaluasi pengalaman kerja yang didapat dari perusahaan sebelumnya. Ketidakpuasan kerja sama dengan memunculkan emosi negatif yang dikarenakan tidak terpenuhinya harapan-harapan yang diinginkan. Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk lebih mudah mencapai tujuan perusahaan yang baik adalah dengan memberikan rasa kepuasan kerja yang tinggi, agar karyawan merasa dirinya menjadi seseorang yang beruntung dan ini merupakan langkah awal untuk menghasilkan karyawan yang loyal.

Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja menurut Novita Sari, Karnadi (2019) adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pegawai yang menjadi faktor pendukung dalam mengerjakan tugas yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja juga merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan menyelesaikan tugasnya secara optimal, aman, nyaman. Menurut Yuni Kasmawati (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bagan yang akan dipakai, lingkungan sekitar dimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya, metode kerja yang bisa membantu meringankan pekerjaan, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun berkelompok.

Beban Kerja. Menurut Natalia, Joko, Nur (2020) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus di selesaikan pada batas waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan. Beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul rasa kelelahan yang lebih.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penentu dari loyalitas pada karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menuntun karyawan kepada loyalitas. Berdasarkan hasil penelitian Aries Tasrif (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Veritra Sentosa Internasional, maka dari itu perusahaan harus selalu menjaga dari segala aspek agar karyawan merasa puas saat berkerja.

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian I Wayan Gede Supartha (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Puri Saron Seminyak, maka dari itu perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Beban kerja yang berlebihanpun akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Semakin optimal beban kerja yang di berikan akan lebih baik untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Ratna Suryani (2020) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Cosmoproft Indokarya Banjarneara, maka dari itu perusahaan diharapkan bisa memberikan beban kerja yang optimal terhadap karyawan.

H3 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode pengumpulan data, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian April 2021 hingga Agustus 2022. Untuk memperoleh data guna penyusunan skripsi, penulis mengambil tempat penelitian pada PT. Prima Sejati Jakarta, terletak di Jl. Pangeran Tubagus Angke, Jakarta Barat.

Desain Penelitian. Dalam penyusunan penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis kausal. Sugiyono (2017) Analisis kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tentang pengaruh satu atau lebih variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen) Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Tujuan penelitian kausal untuk mengetahui hipotesis tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan” di PT. Prima Sejati.

Populasi Penelitian. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah karyawan PT. Prima Sejati Jakarta, yang berjumlah 48 orang karyawan.

Sampel Penelitian. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Sejati Jakarta Barat yang berjumlah 48 orang karyawan yang seluruhnya akan dijadikan subjek atau sampel dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data. Sugiyono (2017) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuisioner. Hasil dari pengumpulan data tersebut nantinya akan digunakan untuk menganalisa variabel yang terkait.

Metode Analisis Data. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik analisis yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Hubungan ini dibangun antara satu atau beberapa variabel independen dengan satu atau beberapa variabel dependen. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *component* atau *variance based Structural Equation Modeling* (SEM) di mana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Smart-Partial Least Square* (*Smart-PLS*) versi 3.0. *PLS* (*Partial Least Square*) adalah model dari *variance based SEM*. *PLS* di maksudkan untuk *causal-perdictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah. Langkah-langkah pengujian yang dilakukan sebagai berikut (Ghozali, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Convergent Validity. Pengujian *convergent validity* dari masing masing indikator konstruk. Menurut Chin dalam Ghazali (2014), suatu indikator dikatakan mempunyai valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,60 dapat dianggap cukup.

Tabel 2. Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Kerja	KP1	0.835	Valid
	KP2	0.854	Valid
	KP3	0.893	Valid
	KP4	0.832	Valid
	KP5	0.862	Valid
	KP6	0.875	Valid
	KP7	0.859	Valid
	KP8	0.375	Tidak Valid
	KP9	0.799	Valid
	KP10	0.467	Tidak Valid
	KP11	0.507	Tidak Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.787	Valid
	LK2	0.841	Valid
	LK3	0.864	Valid
	LK4	0.899	Valid
	LK5	0.898	Valid
	LK6	0.912	Valid
	LK7	0.753	Valid
	LK8	0.338	Tidak Valid
	LK9	0.903	Valid
	LK10	0.850	Valid
Beban Kerja	BK1	0.867	Valid
	BK2	0.908	Valid
	BK3	0.894	Valid
	BK4	0.818	Valid
	BK5	0.620	Valid
	BK6	0.617	Valid
	BK7	0.851	Valid
	BK8	0.871	Valid
	BK9	0.870	Valid
Loyalitas Karyawan	L1	0.801	Valid
	L2	0.780	Valid
	L3	0.841	Valid
	L4	0.732	Valid
	L5	0.849	Valid
	L6	0.947	Valid
	L7	0.816	Valid
	L8	0.867	Valid
	L9	0.783	Valid
	L10	0.826	Valid

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel *di atas*, terlihat bahwa indikator KP8, KP10, KP11, dan LK8 memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,60 dan tidak valid. Oleh karena itu indikator tersebut akan dihapus atau dihilangkan (*drop*) dari permodelan dan memproses ulang data indikator tersebut. Berikut hasil output dari proses perhitungan ulang indikator (modifikasi).

Tabel 3. Hasil Uji *Convergent Validity* (modifikasi)

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	KP1	0.822	Valid
	KP2	0.858	Valid
	KP3	0.896	Valid
	KP4	0.851	Valid
	KP5	0.881	Valid
	KP6	0.870	Valid
	KP7	0.863	Valid
	KP9	0.828	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.785	Valid
	LK2	0.837	Valid
	LK3	0.869	Valid
	LK4	0.898	Valid
	LK5	0.900	Valid
	LK6	0.919	Valid
	LK7	0.751	Valid
	LK9	0.900	Valid
	LK10	0.866	Valid
	Beban Kerja	BK1	0.867
BK2		0.908	Valid
BK3		0.894	Valid
BK4		0.818	Valid
BK5		0.620	Valid
BK6		0.618	Valid
BK7		0.851	Valid
BK8		0.871	Valid
BK9		0.870	Valid
Loyalitas Karyawan	L1	0.801	Valid
	L2	0.781	Valid
	L3	0.841	Valid
	L4	0.733	Valid
	L5	0.848	Valid
	L6	0.947	Valid
	L7	0.816	Valid
	L8	0.866	Valid
	L9	0.782	Valid
	L10	0.826	Valid

Sumber: SmartPLS 3.0

Hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* dapat terlihat dari Tabel 3 bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* (data telah valid) karena memiliki nilai *loading factor* antara 0,60 dan $\geq 0,70$.

Discriminant Validity. Pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *crossloading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi pada konstraknya yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada *loading factor* konstruk lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji *Discriminant Validity* (*cross loading*)

Variabel	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Loyalitas Karyawan
Kepuasan Kerja	0.822	0.351	0.185	0.374
	0.858	0.367	0.273	0.538
	0.896	0.431	0.149	0.427
	0.851	0.438	0.225	0.524
	0.881	0.488	0.201	0.442
	0.870	0.416	0.254	0.481
	0.863	0.379	0.222	0.458
	0.828	0.375	0.086	0.406
Lingkungan Kerja	0.311	0.785	0.313	0.571
	0.477	0.837	0.415	0.661
	0.382	0.869	0.314	0.614
	0.399	0.898	0.366	0.623
	0.421	0.900	0.402	0.614
	0.447	0.919	0.410	0.687
	0.217	0.751	0.277	0.549
	0.519	0.900	0.299	0.652
Beban Kerja	0.234	0.301	0.867	0.402
	0.245	0.323	0.908	0.517
	0.185	0.500	0.894	0.575
	0.093	0.164	0.818	0.385
	0.324	0.411	0.620	0.340
	0.355	0.416	0.618	0.435
	-0.049	0.157	0.851	0.330
	0.184	0.270	0.871	0.415
Loyalitas Karyawan	0.146	0.386	0.870	0.497
	0.386	0.548	0.459	0.801
	0.454	0.524	0.399	0.781
	0.426	0.584	0.572	0.841
	0.409	0.571	0.377	0.733
	0.429	0.663	0.451	0.848
	0.497	0.660	0.550	0.947
	0.453	0.532	0.330	0.816
	0.514	0.603	0.408	0.866
	0.426	0.665	0.479	0.782
0.444	0.585	0.427	0.826	

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa konstruk variable Kepuasan Kerja yaitu KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6, KP7, dan KP9 lebih tinggi dibanding korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Selanjutnya korelasi konstruk variabel Lingkungan kerja dengan indikator LK1, LK2, LK3, LK4, LK5, LK6, LK7, dan LK9 ini menunjukkan bahwa indikator

lebih tinggi dibanding korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Lalu konstruk variabel beban kerja dengan indikator BK1, BK2, BK3, BK4, BK5, BK6, BK7, BK8, dan BK9 lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Kemudian, konstruk variabel loyalitas karyawan dengan indikator L1, L2, L3, L4, L5, L6, L7, L8, L9, dan L10 lebih tinggi dibanding korelasi indikator dengan konstruk lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Fornell Lacker*)

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Loyalitas Karyawan	Lingkungan Kerja
Beban Kerja	0.820			
Kepuasan Kerja	0.238	0.859		
Loyalitas Karyawan	0.544	0.538	0.826	
Lingkungan Kerja	0.411	0.473	0.722	0.860

Sumber: SmartPLS 3.0

Pembacaan tabel *Fornell Lacker Criterion* pada tabel 5 adalah berdasarkan baris. Dapat dilihat bahwa (\sqrt{AVE}) variabel beban kerja sebesar 0,820 sedangkan nilai korelasi pada variabel kepuasan kerja (0,859), loyalitas karyawan (0,826), dan lingkungan kerja (0,860), Dengan demikiansetiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan yang lainnya dalam model. Dari nilai (\sqrt{AVE}) tersebut, maka konstruk dalam model yang diestimasi dapat memenuhi kriteria syarat *discriminant validity* dengan (\sqrt{AVE}) telah terpenuhi.

Tabel 6. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Indikator	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kepuasan Kerja (X1)	0.738
Lingkungan Kerja (X2)	0.740
Beban Kerja (X3)	0.672
Loyalitas Karyawan (Y1)	0.682

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel *di atas* dapat dilihat bahwa seluruh nilai berada *di atas* 0,50 sehingga dapat memenuhi persyaratan yaitu memiliki *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Tabel 7. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.949	0.957	Reliable
Lingkungan Kerja	0.955	0.962	Reliable
Beban Kerja	0.936	0.948	Reliable
Loyalitas Karyawan	0.948	0.955	Reliable

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* \geq 0,7. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuisioner yang digunakan sebagai alat telah andal dan konsisten.

Nilai *R-Square*

Tabel 8. Nilai Variabel Endogen

Indikator	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Loyalitas Karyawan (Y1)	0.638	0.614

Sumber: SmartPLS 3.0

Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,638 pada variabel loyalitas karyawan yang berarti model tersebut memiliki tingkat *goodness-fit model* yang baik, yang berarti variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja sebesar 63.8% sedangkan 36.2% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis *Bootstrapping*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value	
Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan	0.237	0.231	0.084	2.810	0.005	Positif-Signifikan
Lingkungan Kerja → Loyalitas Karyawan	0.493	0.484	0.096	5.116	0.000	Positif-Signifikan
Beban Kerja → Loyalitas Karyawan	0.285	0.301	0.117	2.447	0.015	Positif-Signifikan

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel *di atas*, dijelaskan bahwa beberapa hal berikut ini :

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Bahwa dapat dikatakan kepuasan yang dimiliki karyawan tinggi maka akan memberikan dampak yang tinggi bagi seluruh loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh (Aminudin, 2020; Putu, 2019; M. Hanafis, 2019; Lady, 2018; Aparna, 2018) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh (Novita, 2019; Ni Luh Putu, 2020; I Putu, 2020; Kurniadi, 2021; Ramadhanty, 2019; Yusuf, 2020; I Made, 2019) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban karyawan. Beban kerja yang baik dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan. Hasil penilitan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh (Agustina, 2016; Agung, 2021; Ratna, 2020; Chandra, 2021) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Prima Sejati) Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya apabila kepuasan kerjanya baik maka dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Prima Sejati.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja perusahaan baik maka loyalitas karyawan PT. Prima Sejati akan meningkat.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya bahwa apabila beban kerja perusahaan tinggi maka akan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan PT. Prima Sejati.

Saran. Dari hasil analisis pembahasan serta kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

Saran untuk PT. Prima Sejati

- a. Pada variabel kepuasan kerja nilai rata-rata jawaban responden yang paling kecil ada pada dimensi adanya komunikasi. Artinya sebagian karyawan merasakan belum puas dan kurangnya terhadap pertukaran informasi antar sesama karyawan maupun dengan atasan. Karena dalam menyampaikan informasi pada setiap karyawan harus dengan jelas agar tidak terjadi adanya miss communication yang dapat menimbulkan kesalahpahaman bahkan bisa terjadi konflik sesama karyawan. Oleh karena itu saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah perusahaan harusnya lebih memperjelas kembali komunikasi antar karyawan maupun atasan agar tidak ada kesalahpahaman dalam menyampaikan informasi dengan begitu karyawan akan lebih merasa dihargai dan lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
- b. Pada variabel lingkungan kerja nilai rata-rata jawaban responden yang paling kecil ada pada dimensi lingkungan tempat kerja. Artinya sebagian karyawan merasakan kurang terciptanya lingkungan tempat kerja yang aman dan nyaman sehingga lingkungan sekitar tempat kerja yang tidak baik akan menyebabkan pekerjaan menjadi tidak optimal. Dengan demikian saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu perusahaan lebih memperhatikan kembali lingkungan tempat kerja untuk seluruh karyawan diperusahaan. Perusahaan harus memberikan tempat kerja yang nyaman dan tidak memiliki gangguan dari luar sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi setiap karyawannya. Karena jika lingkungan tempat kerja dapat tercipta dengan baik dan memberikan kenyamanan bagi setiap karyawan maka karyawan akan merasa semangat dalam bekerja sehingga para karyawan akan loyal terhadap perusahaan.
- c. Pada variabel beban kerja nilai rata-rata jawaban responden yang paling kecil ada pada dimensi beban waktu. Artinya sebagian karyawan masih merasakan keberatan terhadap waktu yang diberikan terlalu cepat untuk menyelesaikan tugas sehingga karyawan akan merasa terburu-buru dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut juga akan membuat karyawan kurang teliti karena terburu-buru dengan waktu sedangkan tugas yang diberikan cukup banyak. Oleh karena itu saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah perusahaan harus lebih menyesuaikan kembali terhadap tugas yang diberikan dan dengan waktu yang ditentukan harus sesuai sehingga karyawan akan lebih teliti dalam mengerjakan tugas dan tidak terburu-buru dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya. Hal tersebut

juga dapat membuat karyawan merasa loyal terhadap perusahaan.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya. Pada penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terikat variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain untuk mengukur loyalitas karyawan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden objek penelitian yang berbeda. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, Husaini. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi* : 51.
- Aminudin, Arief Tasrif. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Veritra Sentosa Internasional. *Jurnal Scienta Regendi*. 2 (1).
- Andi, Aludin., Jemmy Rumengan, Adnan Suhardis. (2021). Effect of Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction on Employee Loyalty (Case Study of The Public Relations Protocol Bureau of The Regional Secretariat of The Riau Islands Province). *Journal IAIC International Conferences*. 3 (2).
- Citra, Lola Melino, dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (2), 216.
- Eristaria, Natalia Ika., Joko Irawan, Nur Wening. (2020). Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*. 7 (1).
- Firmansyah, M Anang, et al. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Warnatama Cemerlang Gresik. *Jurnal Balance*. XV (2), 50.
- Frempong, Lady Nadia., Wonder Agbenyo, Peter Adjei Darko. (2018). The Impact of Job Satisfaction on Employees, Loyalty and Commitment:A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana. *European Journal of Business and Management*. 10 (12).
- Gaol, Chandra Lumban., (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. 3 (1).
- Herayati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. 1 (2), 60.
- Heryanti, Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. 1 (1).
- Hidayat, Nasution M. Hanafis. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal The Authors*. 8 (2), 45.
- I Putu Satya Swadarma, I gusti Salit Ketut Netra. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen*. 9 (5).
- Ika. E.N., Irawan, J., Wening, N., (2020). Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*. 7 (1), 77.
- Ika. E.N., Irawan, J., Wening, N. (2020). Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*. 7 (1), 78.

- Jurnal of Economic, Business and Accounting (Costing). 2 (1), 2.
- Kasmawati, Yuni. (2018). Pengaruh Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dosen yang Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Kasus Dosen Universitas Budi Luhur. *Jurnal of Applied Business and Economics*. 5 (1), 23.
- Kurniawan, Indra Suyoto. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal FEB Unmul*. 16 (1), 87.
- Larasati, Putu Meidita., I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 8 (6).
- Lola Melino Citra, Muhammad Fahmi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (2).
- Majid, Esmaeilpour., Ranjbar Mohammad. (2018). Investigating The Impact of Commitment, Satisfaction, and Loyalty of Employees on Providing High-Quality Service to Customer. *Journal Studies in Business and Economics*. 13 (1).
- Nasution, M Hafis., Hidayat. (2019) Pengaruh Kepuasan, Lingkungan dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Cano Ekonomos*. 8 (2).
- Ni Luh Putu Ayu Anjani, I Wayan Gede Supartha. (2020). Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen*. 9 (7).
- Novita, Sari., Karnadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Semen Baturaja (persero) Site Baturaja. *Jurnal Adminika*. 5 (1), 37.
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu.
- Pitoy, Tesalonica Iranie., dkk. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado. *Jurnal Productivity*, 1 (4), 339.
- Pulawan, I Made, I Made Jaminyasa, Ni Luh Putu Indiani, I Made Suniastha Amerta. (2019). Influence of Gender, Work Environment, Compensation and Loyalty of Employees. *International Journal of Social Sciences and Humanities*. 3 (3).
- Purba, Berto Kristanto. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jurnal Jom Fisip*. 4 (1), 4.
- Putu Meidita Larasati, I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 8 (6).
- Ramadhanty, Denia Putri., Eva Hotnaidah Saragih, Liza Aryanto. (2019). The Influence of the Work Environment on the Loyalty of Millennial Employees. *Journal Advances in Economics, Business and Management Research*. 149.
- Rohimah, Siti, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 1 (10), 101-102.
- Solihin, Agung. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*. 1 (1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suryani, Ratna., Rudi Pratomo Rahman. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Loyalitas Karyawan pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*. 20 (1).
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen*. 8 (2) 956
- Tambunan, A.P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan

- Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. 4 (2), 177.
- Tasfir Arief, Aminudin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Veritra Sentosa Internasional). *Jurnal Scientia Regendi*. 2 (1), 66.
- Varma, Aparna J. Kotresh Patil, Ravishankar S Ulle. (2018). An Empirical Study on Job Satisfaction and Employee Loyalty. 5 (8)
- Wilianto, Hendry. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*. 7 (1).
- Wono, Hilda Yunita., IsmojoHerdono, Jefferson Ronaldo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Tanjung Surabaya. *Journal of Communication Studies which is publish twice a year on January and July*. 1 (1).
- Yuliyanti, Dewi Susita, Ari Saptono, Juhasdi Susono, Abdul Rahim. 2020. The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Science World*. 2 (2).
- Yusuf, Devi Chistiati., Djabir Hamzah, Ria Mardiana Yusuf. (2020). The Effect of Compensation and Job Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable. 2 (4).
- Zakaria, Zainuddin, Mutiihah Mohamad, M N Abd Majid, Nuruk U A Aziz, Kartini M Rashid. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on Employee Loyalty : A Case Study of a Developer Company in Malaysia, Vol 3 (1).