

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MISKI AGHНИЯ CORPORATION

Jessica Alvina^a, Andi Heru Susanto^b

^{ab}Bisnis dan Pendidikan / Manajemen, Universitas Media Nusantara Citra

^aJessicaabdisaputera@gmail.com ^bAndiherususanto@gmail.com

ABSTRACT

Employee loyalty is a positive form or success of a company in managing its employees or human resources. When loyalty is high, the company's goals will be easily achieved. This research seeks to understand the effect of workload and non-physical work environment on employee loyalty. To gain this understanding, this research uses a population of employees in Miski Aghnia Corporation. In this research, two types of variables were used, i.e. the independent variable which included workload and non-physical work environment, and the dependent variable, which is employee loyalty. To get valid results, this study uses a population of 95 employees. Regarding the sampling, this research used simple random sampling technique, with the framework for determining the sample using the Isaac and Michael table; meanwhile, to get an understanding of data collection, literature studies and questionnaires were used. After obtaining the required data, data analysis was carried out using descriptive statistics, validity and reliability instruments, classical assumption tests, simple linear regression, and hypothesis testing. In processing the obtained data, SPSS 25 for Windows research data processing tools are used. After an in-depth study, it was concluded that the workload had a positive and significant effect on employee loyalty. Besides, this research also concludes that the non-physical work environment has no positive and significant effect on employee loyalty.

Keywords: workload, non-physical work environment, employee loyalty

ABSTRAK

Loyalitas karyawan adalah bentuk pencapaian positif atau keberhasilan dari sebuah perusahaan dalam mengelola karyawan atau sumber daya manusianya. Ketika loyalitas tinggi maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai. Penelitian ini berusaha memahami pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap loyalitas karyawan. Untuk mendapatkan pemahaman tersebut, penelitian ini menggunakan populasi karyawan di Miski Aghnia Corporation. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel. Yaitu: variabel bebas yang meliputi beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik, dan variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang sahih, penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 95 orang karyawan. Mengenai pengambilan sampelnya, penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan kerangka penentuan sampel menggunakan tabel Isaac and Michael; sedangkan untuk mendapatkan pemahaman mengenai pengumpulan data pada penelitian ini digunakan studi pustaka dan kuesioner. Setelah didapatkan data yang dibutuhkan, dilakukanlah analisis data menggunakan statistik deskriptif, instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, dan uji hipotesis. Dalam mengolah data yang telah diperoleh, digunakan alat bantu pengolahan data penelitian SPSS 25 for windows. Setelah dilakukan telaah secara mendalam didapatkanlah kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja non fisik, loyalitas karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan untuk menjalankan aktivitas dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi aset perusahaan yang berharga jika memiliki kualitas dan kinerja yang baik. Sumual (2017) mengatakan bahwa kekuatan suatu perusahaan semakin disadari karena adanya sumber daya manusia sehingga hal tersebut dipandang sebagai sebuah aset penting melebihi sumber daya lainnya seperti uang, pasar, material, mesin, dan metode. Hal tersebut menjelaskan bahwa kegiatan perusahaan berarti tidak lepas dari tenaga dan usaha sumber daya manusia. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dimana faktor ini menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan. Sehingga sumber daya manusia tidak akan dapat tergantikan fungsinya dengan apapun.

Karyawan pada sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia. Karyawan sendiri merupakan makhluk sosial yang setiap individunya tentu memiliki latar belakang, kepribadian, dan cara berpikirnya masing-masing. Menurut Hasibuan (2002) mengatakan bahwa karyawan adalah setiap individu yang sudah menyediakan jasanya dalam bentuk tenaga dan pikiran yang selanjutnya menerima balas jasa dari perusahaan dimana besarnya telah ditentukan, dan biasa dikenal dengan kompensasi.

Sama halnya dengan Miski Aghnia Corporation (selanjutnya disebut “MAC”). MAC merupakan perusahaan yang menyediakan produk berupa sepatu, sandal, dan baju untuk pria dan wanita dewasa serta untuk anak-anak baik laki-laki maupun perempuan. Pada awalnya, MAC memproduksi sendiri barang-barang yang didagangkan, namun pada akhirnya dengan keprihatinan MAC terhadap produsen sepatu, sandal, dan tas yang sulit untuk memasarkan produknya, MAC memutuskan untuk mengambil barang-barang dari produsen sepatu, sandal, dan baju yang tidak memiliki merk atau tidak terikat dengan merk apapun. Sehingga, saat ini MAC berfokus pada produksi packaging seperti label, kardus sepatu dan sandal, plastik belanja, plastik pembungkus baju, kertas pembungkus sepatu, dan lainnya.

Seperti perusahaan-perusahaan pada umumnya, MAC pun memiliki struktur organisasi; tetapi struktur organisasi di MAC masih terbilang sederhana karena hal tersebutlah yang diharapkan oleh pemilik MAC. Karyawan MAC dari seluruh divisi memiliki tugas dan tanggung jawab yang tertuang pada komitmen yang telah dibangun dan menjadi aturan tertulis bagi seluruh pemangku kepentingan di MAC, komitmen yang pertama adalah komitmen manajemen yaitu: seluruh kegiatan usaha dilakukan dalam rangka ibadah kepada Allah, memperlakukan setiap orang yang masuk ke perusahaan adalah tamu Allah, menempatkan para karyawan, pengrajin, dan pelanggan sebagai aset perusahaan, menyelesaikan setiap masalah dengan semua pihak dengan berlandaskan iman dan taqwa, menjaga stabilitas usaha tetap dalam performa menguntungkan bagi para stakeholder, dan membuat tempat usaha aman dan nyaman bagi setiap orang yang masuk di dalamnya. Komitmen selanjutnya adalah komitmen karyawan, dimana seluruh kegiatan usaha yang dilakukan dalam rangka ibadah kepada Allah, memberikan pelayanan terbaik kepada para pengrajin dan pelanggan, mendahulukan kepentingan perusahaan diatas kepentingan individu, menjaga harkat dan martabat perusahaan dari setiap ancaman, dan saling menghargai dan menghormati sesama karyawan. Kemudian yang terakhir adalah komitmen produk, yaitu: memberikan pelayanan prima kepada para pengrajin dan pelanggan, menyediakan sarana dan prasarana usaha dengan baik, menjaga kualitas produk tetap baik, kreatif dan inovatif dalam pengembangan model, dan tetap menjaga persediaan barang secara optimal.

Sesuai dengan visi MAC yaitu menjadi perusahaan kebanggaan nasional yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam penyediaan produk-produk perdagangan umum yang berkualitas serta menjadi perusahaan yang dapat memasarkan produk hasil karya pengrajin dalam negeri ke tingkat nasional dan internasional, dimana visi tersebut merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan MAC. Demi terciptanya pencapaian tujuan, perusahaan tentu membutuhkan kinerja karyawan yang baik dan positif. Dengan kinerja karyawan yang baik artinya akan muncul rasa kepuasan yang pada akhirnya membentuk loyalitas karyawan. Menurut Poerwadarminta (2002) menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, kepercayaan, dan pengabdian yang dilakukan kepada lembaga atau seseorang, dimana terdapat tanggung jawab dan rasa cinta didalamnya sehingga berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Senada dengan hal tersebut, Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas adalah salah satu unsur untuk menilai karyawan yang didalamnya mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan dicerminkan melalui kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dimanapun.

Loyalitas karyawan adalah bentuk pencapaian positif atau keberhasilan dari sebuah perusahaan dalam mengelola karyawan atau sumber daya manusianya. Ketika loyalitas tinggi maka tujuan akan mudah dicapai. Sedangkan sebaliknya ketika loyalitas rendah maka tujuan akan sulit dicapai (Reichheld, 2013).

Adapun beberapa indikasi yang menunjukkan loyalitas karyawan yang naik atau turun dilihat dari produktifitas kerja yang menurun, tingginya tingkat absensi, pekerja yang berpindah perusahaan atau keluar perusahaan, kegelisahan karyawan, mogok kerja yang dilakukan, dan tuntutan yang sering diajukan karyawan (Nitisemito, 2013).

Flippo (2013) mengatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi efektif, motivasi, kompensasi, pengembangan karir, serta pengadaan dan pelatihan karyawan. Melalui penelitian ini, penulis memilih variabel independen berupa beban kerja dan lingkungan kerja non fisik. Pemilihan variabel independen dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan. Munandar (2011) mengemukakan bahwa beban kerja adalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan yang harus diselesaikan dengan waktu tertentu dan menggunakan keterampilan serta potensi yang dimiliki. Selanjutnya untuk lingkungan kerja non fisik, Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja dimana hubungan tersebut bisa saja dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja bahkan dengan bawahan disebut dengan lingkungan kerja non fisik. Keputusan penulis mengangkat variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independen didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukawati & Suwandana (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya beban kerja yang semakin tinggi mengakibatkan loyalitas karyawan semakin rendah, sebaliknya jika beban kerjanya semakin rendah maka loyalitas karyawan semakin tinggi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Karnadi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Beban Kerja

Munandar (2014) mengemukakan bahwa beban kerja adalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan yang harus diselesaikan dengan waktu tertentu dan menggunakan keterampilan serta potensi yang dimiliki. Indikator beban kerja (Koesomowidjojo, 2017):

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan standar perusahaan dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Tetapi, pada kenyataannya terkadang banyak perusahaan yang tidak konsisten dalam penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan dimana cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target yang ditetapkan perusahaan akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Jika terjadi ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan volume pekerjaan yang diberikan, tentu beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan semakin besar. Penetapan waktu dasar penyelesaian pekerjaan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya tentu berbeda, karena standar setiap perusahaan juga berbeda.

2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2013). Indikator lingkungan kerja non fisik (Siagian, 2014):

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan yang harmonis adalah hubungan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan Atasan dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan karyawan harus di jaga dengan baik dan saling menghargai. Saling menghargai, akan memunculkan rasa hormat dari karyawan kepada atasan.

3. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik karena mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Jika kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

2.3. Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas adalah salah satu unsur untuk menilai karyawan yang didalamnya mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan dicerminkan melalui kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dimanapun. Indikator loyalitas karyawan (Onsardi, 2017):

1. Taat Terhadap Peraturan

Peraturan yang dimaksud adalah menaati segala peraturan perusahaan seperti menaati jam kerja yang sudah ditentukan.

2. Kesediaan Bekerja sama

Dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mengutamakan kepentingan bersama, memberikan pemikiran dan ide, serta mau mengakui kesalahan ketika bekerja sama dengan rekan kerja demi kepentingan perusahaan.

3. Sikap Kerja

Melakukan tugas dengan sepenuh hati dan maksimal, wewenang yang ada tidak disalahgunakan, dan melaporkan hasil pekerjaan sesuai kebenaran kepada atasan.

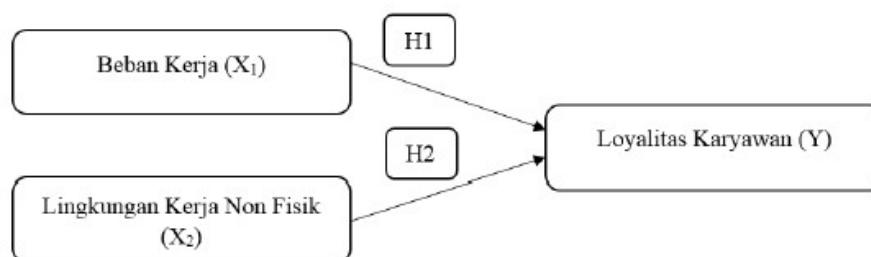
Selanjutnya, hipotesis dan kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Beban kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H0: Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODOLOGI PENELITIAN

Bentuk penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini adalah metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang bersifat positivistik (data konkret); data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan. Data dalam penelitian ini didapat dari kuesioner yang disebarkan keseluruh responden yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS. Desain penelitian ini bersifat asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu studi empiris mengenai beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan loyalitas karyawan pada Miski Aghnia Corporation, dengan waktu penelitian adalah Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022 di Miski Aghnia Corporation, Jalan Cibaduyut Raya nomor 10 Kota Bandung. Populasinya bersifat homogen, yaitu seluruh karyawan Miski Aghnia Corporation berjumlah 95 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

suatu fenomena sosial. Berikut ini adalah contoh pernyataan yang dijawab menggunakan skala Likert, menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat beberapa indikator pada beban kerja, salah satunya adalah kondisi pekerjaan dimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Contoh pernyataan yang diajukan pada kuesioner mengenai beban kerja khususnya pada indikator kondisi pekerjaan adalah “saya paham dengan tugas dan tanggung jawab saya.” Kemudian, Siagian (2014) mengemukakan bahwa salah satu indikator lingkungan kerja non fisik adalah hubungan rekan kerja setingkat yang hubungan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. Contoh pernyataan yang diajukan pada kuesioner mengenai lingkungan kerja non fisik khususnya pada indikator rekan kerja setingkat adalah “saya memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja.” Selanjutnya, untuk loyalitas karyawan, Saydam (2011) mengemukakan indikator loyalitas karyawan salah satunya adalah taat terhadap peraturan. Peraturan yang dimaksud adalah menaati segala peraturan perusahaan seperti mentaati jam kerja yang sudah ditentukan. Contoh pernyataan yang diajukan pada kuesioner mengenai loyalitas karyawan khususnya pada indikator taat terhadap peraturan adalah “saya menaati setiap aturan perusahaan yang ada”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Data	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	36%
	Perempuan	48	64%
	Total	75	100%
Usia	20-25 tahun	17	23%
	26-30 tahun	28	37%
	31-35 tahun	26	35%
	36-40 tahun	3	4%
	41-45 tahun	1	1%
	Total	75	100%
Pendidikan Terakhir	SMP	1	1%
	SMA	31	42%
	S1	24	32%
	S2	19	25%
	Total	100	100%

Sumber: Olah data peneliti, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 48 orang dengan presentase 56%. Kemudian, mayoritas responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 28 orang dengan presentase 37%. Kemudian, untuk responden dengan pendidikan terakhir SMA, sebanyak 31 dengan presentase 41%.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

	Statistik						Total
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	
N	75	75	75	75	75	75	75
Mean	3,49	3,43	3,29	3,33	3,12	3,21	19,88
Median	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	21,00
Std. Deviation	,705	,701	,693	,684	,885	,843	3,742
Range	3	3	3	3	3	3	18
Minimum	1	1	1	1	1	1	6
Maximum	4	4	4	4	4	4	24

Sumber: Olah data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai mean (rata-rata) adalah 19,88, dengan median (nilai tengah) adalah 21,00, dan nilai minimum adalah 6 serta nilai maksimum adalah 24.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

	Statistik						Total
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	
N	75	75	75	75	75	75	75
Mean	3,37	3,39	3,21	3,31	3,97	3,08	19,33
Median	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	20,00
Std. Deviation	,767	,751	,622	,735	,915	,897	3,912
Range	3	3	3	3	3	3	18
Minimum	1	1	1	1	1	1	6
Maximum	4	4	4	4	4	4	24

Sumber: Olah data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai mean (rata-rata) adalah 19,33 dengan median (nilai tengah) adalah 20,00 dan nilai minimum adalah 6 serta nilai maksimum adalah 24.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan

	Statistik						Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
N	75	75	75	75	75	75	75
Mean	3,81	3,60	3,52	3,36	3,43	3,47	21,19
Median	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	21,00
Std. Deviation	,392	,493	,503	,536	,574	,664	2,058
Range	3	3	3	3	3	3	18
Minimum	1	1	1	1	1	1	6
Maximum	4	4	4	4	4	4	24

Sumber: Olah data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai mean (rata-rata) adalah 21,19 dengan median (nilai tengah) adalah 21,00 dan nilai minimum adalah 6 serta nilai maksimum adalah 24.

Tabel 5. Uji Normalitas X₁ Terhadap Y

One – Sample Kolmogorov Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1,97331060
Most Extreme Differences	Absolute		,091
	Positive		,079
	Negative		-,091
Test Statistic			,091
Asymp.Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

Sumber: Olah data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 dimana hasil tersebut tentu lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas X_2 Terhadap Y

One – Sample Kolmogorov Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2,00727896
Most Extreme Differences	Absolute		,084
	Positive		,063
	Negative		-,084
Test Statistic			,084
Asymp.Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

Sumber: Olah data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 dimana hasil tersebut tentu lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X_1	Deviation	60,297	14	4,307	1,115	,364
X_2	From Linearity	77,581	13	5,968	1,623	,104

Sumber: Olah data peneliti, 2022

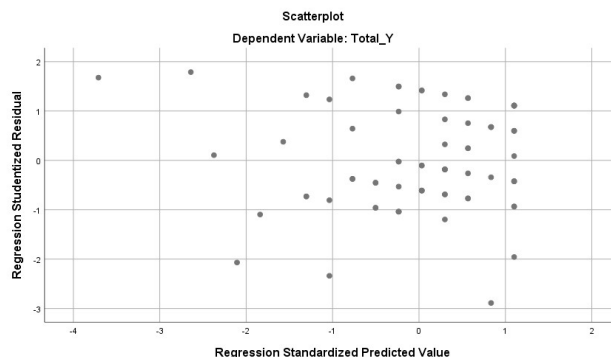
Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi deviation from linearity pada X_1 sebesar 0,364 dimana nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier pada kedua variabel yaitu X_1 terhadap Y. Sedangkan, nilai signifikansi deviation from linearity pada X_2 sebesar 0,104 dimana nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier pada kedua variabel yaitu X_2 terhadap Y.

Tabel 8. Uji Homogenitas

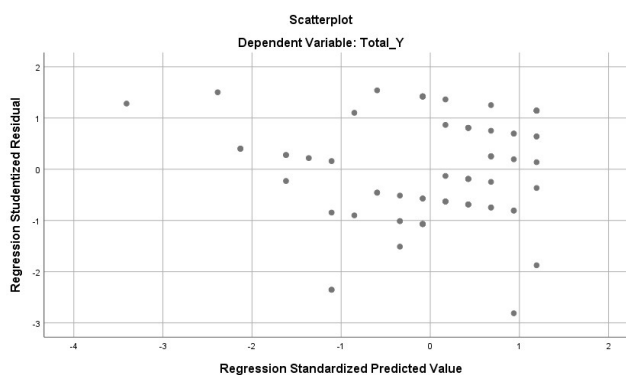
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X_1	1,230	9	59	,295
X_2	3,534	11	60	,001

Sumber: Olah data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas data dikatakan homogen karena nilai signifikansinya $>0,05$ yang menunjukkan kelompok data berasal dari populasi yang variannya sama. Sedangkan untuk X_2 dikatakan tidak homogen karena nilai signifikansinya $<0,05$ yang menunjukkan kelompok data berasal dari populasi yang variannya berbeda.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas X_1 Terhadap Y

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar pada bagian atas dan bawah angka 0, hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas X_2 Terhadap Y

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar pada bagian atas dan bawah angka 0, hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) X_1	18,084	1,248		14,485	,000
Beban Kerja	,0156	,062	,284	2,528	,014
1 (Constant) X_2	18,945	1,184		15,998	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	,116	,060	,220	1,931	,057

Sumber: Olah data peneliti, 2022

Nilai konstanta X_1 yaitu 18,084 dimana artinya variabel beban kerja nilainya 0 dan sifatnya konstan, maka loyalitas karyawan bernilai 18,084. Tingkat koefisien regresi yang dimiliki variabel beban kerja adalah 0,156 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen konstan, maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,156. Kemudian untuk X_2 , nilai konstanta yaitu 18,945 dimana artinya variabel beban kerja nilainya 0 dan sifatnya konstan, maka loyalitas karyawan bernilai 18,945. Tingkat koefisien regresi yang dimiliki variabel lingkungan kerja non fisik adalah 0,116

dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen konstan, maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,116.

Tabel 10. Uji Parsial

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression X ₁	25,234	1	25,234	6,393	,014
1 Regression X ₂	25,234	1	25,234	6,393	,057

Sumber: Olah data peneliti, 2022

Tabel diatas untuk X₁ menunjukkan bahwa angka signifikansi pada variabel beban kerja sebesar 0,014 dimana angka tersebut <0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap variabel loyalitas karyawan. Kemudian untuk X₂ angka signifikansi pada variabel beban kerja sebesar 0,057 dimana angka tersebut >0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel loyalitas karyawan.

Tabel 11. Uji Korelasi (R²) X₁ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,284 ^a	,081	,068	1,987

Sumber: Olah data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,081 maka variabel beban kerja berpengaruh sebesar 8,1% terhadap variabel loyalitas karyawan sedangkan sisanya (100%-8,1%=91,9%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 12. Uji t X₁ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) X ₁	18,084	1,248		14,485	,000
Beban Kerja	,0156	,062	,284	2,528	,014

Sumber: Olah data peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa perolehan nilai thitung > ttabel atau 2,528 > 1,666 dan angka probabilitas yang didapatkan sejumlah 0,014 yang artinya diatas angka 0,050. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dimana artinya jika beban kerja meningkat maka loyalitas karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka loyalitas karyawan menurun. Namun, hal ini merupakan persepsi dari masing-masing karyawan terhadap keputusan loyalitasnya yang dipengaruhi oleh beban kerja itu sendiri.
2. Lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka terdapat saran untuk penelitian berikutnya, yaitu:

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lainnya yang memengaruhi loyalitas karyawan terutama pada Miski Aghnia Corporation dan menggunakan teori-teori teranyar yang bisa mendukung penelitian lebih baik lagi.
2. Kepada pemilik perusahaan diharapkan penelitian ini digunakan sebagai pertimbangan dalam kegiatan perusahaan khususnya bagi beban kerja yang ada di perusahaan karena pengaruhnya tidak besar terhadap loyalitas karyawan dan hal ini termasuk pada persepsi individu masing-masing sehingga pimpinan bisa saja lebih mendengar aspirasi karyawan mengenai beban kerja yang ada pada perusahaan. Kemudian, lingkungan kerja non fisik yang terjadi di perusahaan tidak

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation (Jessica Alvina)

memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan sehingga menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk menilai faktor lainnya yang memengaruhi loyalitas karyawannya bahkan demi menciptakan loyalitas karyawan pada perusahaan sehingga tidak terjadi penurunan karyawan setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agus Irianto. (2009). *Statistik: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana. Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. (<https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>)
- [2] Flippo, Edwin B. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [3] Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Gaol, Chandra L. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] 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>)
- [9] Kastr, W. J. (2012). *Library Management*. Retrived from Gudang Teori: <https://sites.google.com/site/gudangteori/online-bible>
- [10] Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- [11] Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- [12] Murtiani, Ambar. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- [13] Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [14] Onsardi et al. (2016). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599. (<https://10.18535/ijssrm/v5i12.03>)
- [15] Pitoy et al. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/30072>)
- [16] Poerwadarminta, W.J.S. (2002). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [17] Purba, B. K., & Andri, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas*, 4(1), 1-12. (<https://www.neliti.com/publications/128850/pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-loyalitas-karyawan-studi-kasus>)
- [18] Reichheld, F. F. & Scheffer, P. (2000). E-Loyalty: Your Secret Weapon on the Web. *Harvard Business Review*, 78(4), 105-113. (http://www.pearsoned.ca/highered/divisions/text/cyr/readings/Reichheld_SchefferT2P1R1.pdf)
- [19] Saydam, Gouzali. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan.

- [20] Sari dan Karnadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika*, 5(1), 35–45. (<http://journal.poltekanika.ac.id/index.php/adm/article/view/67/0>)
- [21] Sebastian, S., Marzolina, & Haryetti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Kencana Amal Tani PKS - Seberida. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 168-179. (<https://www.neliti.com/publications/125319/pengaruh-lingkungan-kerja-non-fisik-kompensasi-non-finansial-dan-kepuasan-kerja-t>)
- [22] Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [23] Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [24] Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [25] Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [26] Singarimbun, M., & Efendi, S. (2020). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- [27] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- [28] Sukawati, T. B. 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)*, 5(2), 399-408. (<http://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/02/ZU2152399408.pdf>)
- [29] Sumual, Tinneke Evie M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarrie. Tersedia dari Academia.edu.
- [30] Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- [31] Suryani, R., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoprofit Indokarya Banjarnegara. *Medikonis*, 20(1), 1–10. (<https://tambara.e-journal.id/medikonis/article/view/13>)
- [32] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA*, 9(2), 592–962. (<https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/429/354>)
- [33] Wagiran. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan (teori dan implementasi)*. Sleman: Deepublish.
- [34] Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1), 121–131. (<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>)