

Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Nia Kurniati, Setyo Riyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana,
Jl. Meruya Selatan No.1, RT.4/RW.1, Meruya Selatan, Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11650, Indonesia

Article Info

Keyword:

Work Environment
Work Motivation
Workload
Employee Loyalty

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja
Motivasi Kerja
Beban Kerja,
Loyalitas Karyawan

Corresponding Author:

Nia Kurniati

Email:

niakurniati263@gmail.com

Copyright © 2022 by Authors,

Published by KBI.

This is an open access article
under
the CC BY-SA License

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of Work Environment, Work Motivation and Workload on Employee Loyalty at PT. Mowilex Indonesia. The population in this study were 310 employees of PT. Mowilex Indonesia. The sample used was 175 respondents, calculated based on the Slovin formula with a convenience sample technique. Methods of data collection using survey methods, with the research instrument is a questionnaire. Data analysis method used SPSS statistic 25 for descriptive analysis and Structural Equation Model with SmartPLS 3.0. This study proves that the work environment has a positive and significant effect on employee loyalty, work motivation has a positive and significant effect on employee loyalty, and workload has a positive and significant effect on employee loyalty.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mowilex Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah 310 karyawan PT. Mowilex Indonesia. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 175 responden, dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan teknik sampel convenience. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan SPSS statistic 25 untuk analisis deskriptif dan Structural Equation Model dengan SmartPLS 3.0. Penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Dirjen Industri Kimia, Tekstil, dan Aneka (IKTA) Kementerian Perindustrian menyatakan bahwa prospek industri cat dalam negeri masih cukup cerah seiring gencarnya pembangunan properti yang didorong oleh pemerintah. Banyak perusahaan cat didirikan di Indonesia karena pertumbuhan perkembangan yang cepat. Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah PT. Mowilex Indonesia. Dalam industry cat, PT. Mowilex Indonesia menjadi pelopor untuk menjadi produsen cat pertama yang memproduksi cat berbahan dasar air, menjadi produsen cat pertama yang menjual cat dalam bentuk volume, bukan berat, menjadi perusahaan manufaktur cat pertama yang bersertifikasi Netral Karbon di Indonesia, menjadi produsen cat pertama yang secara inisiatif menetapkan standar VOC (Volatile Organic Compound) berdasarkan regulasi kualitas udara yang ditetapkan oleh negara bagian California.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari faktor kualitas sumber daya manusia (SDM) karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Jika pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tidak tepat maka perusahaan akan menghadapi masalah yang akan muncul di masa yang akan datang. Selain itu, Perusahaan harus mampu mengelola karyawan agar memiliki kualitas, kapabilitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap bertahan adalah sikap loyalitas. Mempertahankan loyalitas karyawan merupakan hal yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan.

Permasalahannya adalah karyawan PT. Mowilex Indonesia masih memiliki tingkat loyalitas yang rendah. Hal tersebut diketahui dari data keluar masuk karyawan selama tiga tahun terakhir yaitu 2018-2020. Berikut data keluar masuk karyawan PT. Mowilex Indonesia tahun 2018-2020.

Tabel 1.1
Data keluar masuk karyawan 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan (Awal)	Jumlah Karyawan (Keluar)	Jumlah Karyawan (Masuk)	Jumlah Karyawan (Akhir)
2018	320	13	9	316
2019	316	15	11	312
2020	312	19	7	300

Berdasarkan data pada tabel 1.1, karyawan yang mengundurkan diri dapat mengukur loyalitas karyawan. Data yang diperoleh dari tahun 2018-2020 menunjukkan sebuah situasi dimana masih banyak karyawan yang keluar masuk. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mengenai loyalitas karyawan di PT. Mowilex Indonesia.

Permasalahan loyalitas seperti ini merupakan masalah umum yang sering terjadi di perusahaan berkembang, namun peninjauan untuk memperbaiki masalah ini masih belum maksimal, sehingga hanya berfokus pada penggantian atau pengisian lowongan bagi karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey kepada 20 karyawan PT. Mowilex Indonesia dapat terlihat bahwa respon tinggi yang menunjukkan adanya indikasi mengenai loyalitas pada diri karyawan terhadap perusahaan. Selain permasalahan mengenai loyalitas karyawan terdapat juga permasalahan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja karyawan di PT. Mowilex Indonesia.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Swadarma & Ketut Netra (2020), bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian Ahmad Dzulfikri Karim (2020), bahwa Motivasi Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian Wono et al (2021), bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Rumusan Masalah

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mowilex Indonesia?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mowilex Indonesia?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mowilex Indonesia?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mowilex Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mowilex Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mowilex Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Syarief et al (2021) Mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya Manusia terkait dengan konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Bintoro dan Daryonto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sinambela (2016) memaknai manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Saputra (2016), loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, rasa kesetiaan ini dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Rahmawati (2016) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kepatuhan dan kesetiaan seseorang pada organisasi yang tercermin pada sikap dan perilaku mereka. Semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu perusahaan, maka semakin mudah perusahaan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Lumi et al, 2019).

Lingkungan Kerja

Maslichah dan Hidayat (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan itu berada. Terdukungnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Sutrisno (2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2016) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja..

Motivasi Kerja

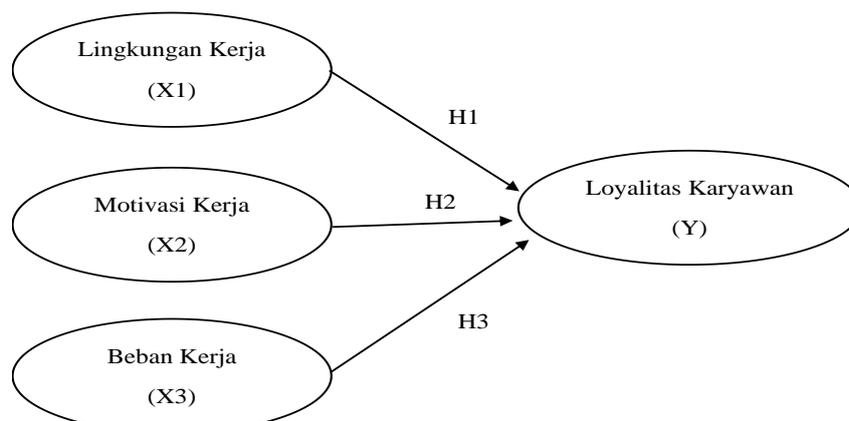
Riyanto (2017) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin (move) yang berarti mendorong atau bergerak. Motivasi ditujukan hanya kepada manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana kekuatan dan potensi mengarahkan bawahan untuk bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang dimaksudkan. Menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (jufrizen, 2017).

Beban Kerja

Menurut Muhammad et al., (2016), beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Beban kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikis atau mental seorang pegawai yang dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab yang timbul atas pekerjaannya dalam suatu organisasi (Pinatih & Gorda 2017). Sedangkan menurut Sunarso (2018), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hermayati&Elmi (2021), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian, sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Maka dapat digambarkan sebuah rerangka, sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

H₃: Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

METODE

Penelitian ini pada PT. Mowilex Indonesia yang berlokasi di Jl. Daan Mogot Raya Km. 10 No. 18, Kel. Kedaung Kali Angke, Cengkareng, Jakarta Barat 11710. Pada proses penelitian ini dibutuhkan waktu penelitian sejak April 2021 sampai Agustus 2022. Peneliti menggunakan metode analisis kausal, Menurut 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).

Populasinya adalah karyawan tetap PT. Mowilex Indonesia dengan jumlah populasi yang akan diteliti adalah 310. Penelitian ini menggunakan sampel convenience dengan rumus slovin. dalam penarikan sampel digunakan tingkat kegagalan (e) 5% yang berarti level of confidence/ tingkat keyakinan 95%. maka besar sampel minimal dari 310 populasi pada margin of error 5% adalah sebesar 175 karyawan atau 56% dari seluruh total karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data (pra survey). Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Metode penelitian data dalam penelitian ini menggunakan SPSS statistic 25 untuk analisis deskriptif dan Structural equation model dengan SmartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil Pengujian (Convergent Validity)

Menurut Ghozali (2014), suatu indikator dikatakan valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap

cukup. Berdasarkan kriteria ini, maka bila loading factor dibawah 0,60 maka indikator tersebut harus di buang dari model. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0.806	Valid
	LK10	0.798	Valid
	LK11	0.742	Valid
	LK12	0.806	Valid
	LK2	0.791	Valid
	LK3	0.630	Tidak Valid
	LK4	0.795	Valid
	LK5	0.859	Valid
	LK6	0.852	Valid
	LK7	0.830	Valid
	LK8	0.850	Valid
	LK9	0.788	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.937	Valid
	MK2	0.921	Valid
	MK3	0.922	Valid
	MK4	0.864	Valid
	MK5	0.868	Valid
Beban Kerja	BK1	0.724	Valid
	BK10	0.591	Tidak Valid
	BK11	0.711	Valid
	BK12	0.766	Valid
	BK13	0.672	Tidak Valid
	BK2	0.859	Valid
	BK3	0.813	Valid
	BK4	0.871	Valid
	BK5	0.828	Valid
	BK6	0.844	Valid
	BK7	0.805	Valid
	BK8	0.856	Valid
BK9	0.845	Valid	
Loyalitas Karyawan	L1	0.859	Valid
	L10	0.776	Valid
	L11	0.791	Valid
	L12	0.820	Valid
	L2	0.764	Valid
	L3	0.764	Valid
	L4	0.753	Valid
	L5	0.865	Valid
	L6	0.833	Valid
	L7	0.831	Valid
L8	0.862	Valid	
L9	0.801	Valid	

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Tabel 1.4
Hasil Pengujian Convergent Validity (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0.796	Valid
	LK10	0.805	Valid
	LK11	0.749	Valid
	LK12	0.815	Valid
	LK2	0.788	Valid
	LK4	0.782	Valid
	LK5	0.858	Valid
	LK6	0.842	Valid
	LK7	0.835	Valid
	LK8	0.856	Valid
Motivasi Kerja	LK9	0.801	Valid
	MK1	0.937	Valid
	MK2	0.921	Valid
	MK3	0.922	Valid
	MK4	0.864	Valid
Beban Kerja	MK5	0.868	Valid
	BK1	0.753	Valid
	BK11	0.692	Valid
	BK12	0.735	Valid
	BK2	0.871	Valid
	BK3	0.830	Valid
	BK4	0.887	Valid
	BK5	0.846	Valid
	BK6	0.862	Valid
	BK7	0.800	Valid
Loyalitas Karyawan	BK8	0.845	Valid
	BK9	0.844	Valid
	L1	0.858	Valid
	L10	0.776	Valid
	L11	0.792	Valid
	L12	0.821	Valid
	L2	0.764	Valid
	L3	0.764	Valid
	L4	0.753	Valid
	L5	0.865	Valid
	L6	0.833	Valid
L7	0.831	Valid	
L8	0.862	Valid	
L9	0.801	Valid	

Sumber : Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading faktor >0,70.

Tabel 1.5
Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)

	Beban Kerja	Loyalitas Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Beban Kerja	0.817			
Loyalitas Karyawan	0.636	0.811		
Lingkungan Kerja	0.381	0.493	0.812	
Motivasi Kerja	0.546	0.690	0.413	0.903

Sumber : Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Dengan demikian (\sqrt{AVE}) variabel beban kerja lebih besar dari korelasi beban kerja dengan variabel lainnya. Dengan demikian pula pada variabel lain yang menunjukkan (\sqrt{AVE}) lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel. Sehingga syarat discriminant validity dengan (\sqrt{AVE}) telah terpenuhi.

Tabel 1.6
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.659
Motivasi Kerja	0.815
Beban Kerja	0.668
Loyalitas Karyawan	0.658

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Dari tabel 1.6 hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50 sehingga dapat memenuhi persyaratan yaitu memiliki discriminant validity yang baik.

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 konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada loading factor konstruk lainnya. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Variabel	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Beban Kerja	Loyalitas Karyawan
Lingkungan Kerja	0.796	0.401	0.363	0.412
	0.805	0.260	0.284	0.397
	0.749	0.324	0.280	0.392
	0.815	0.356	0.323	0.412
	0.788	0.283	0.286	0.321
	0.782	0.347	0.193	0.311

	0.858	0.391	0.359	0.466	
	0.842	0.383	0.267	0.437	
	0.835	0.324	0.326	0.426	
	0.856	0.320	0.341	0.424	
	0.801	0.282	0.348	0.359	
	0.796	0.401	0.363	0.412	
Motivasi Kerja	0.497	0.937	0.402	0.668	
	0.470	0.921	0.417	0.655	
	0.475	0.922	0.348	0.644	
	0.454	0.864	0.326	0.540	
	0.573	0.868	0.366	0.595	
Beban Kerja	0.235	0.502	0.753	0.445	
	0.272	0.299	0.692	0.460	
	0.279	0.358	0.735	0.486	
	0.329	0.517	0.871	0.513	
	0.284	0.514	0.830	0.529	
	0.319	0.541	0.887	0.544	
	0.297	0.535	0.846	0.510	
	0.293	0.524	0.862	0.499	
	0.396	0.333	0.800	0.584	
	0.288	0.387	0.845	0.529	
	0.394	0.406	0.844	0.582	
	Loyalitas Karyawan	0.487	0.554	0.563	0.858
		0.426	0.522	0.466	0.776
0.416		0.629	0.508	0.792	
0.426		0.644	0.537	0.821	
0.427		0.513	0.502	0.764	
0.317		0.456	0.390	0.764	
0.308		0.543	0.437	0.753	
0.462		0.575	0.517	0.865	
0.397		0.551	0.542	0.833	
0.331		0.525	0.511	0.831	
0.403		0.586	0.575	0.862	
0.366		0.580	0.585	0.801	

Sumber: Hasil Data Ouput SmartPLS 3.0

Dari diatas terlihat bahwa korelasi konstruk Disiplin Kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, selanjutnya korelasi konstruk Kepuasan Kerja dengan indikatornya hal ini membuktikan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, begitu pula dengan korelasi konstruk Kompetensi dengan indikatornya) lebih tinggi daripada korelasi indikator konstruk lainnya. Dan yang terakhir adalah korelasi konstruk Motivasi kerja dengan indikatornya (menunjukkan bahwa indikatornya lebih tinggi disbanding korelasi indikator konstruk lainnya.

Tabel 1.8
Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Beban Kerja	0.950	0.956	Reliable
Loyalitas Karyawan	0.952	0.958	Reliable

Lingkungan Kerja	0.948	0.955	Reliable
Motivasi Kerja	0.943	0.957	Reliable

Sumber: Hasil Analisa SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha ≥ 0.70 . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (Outer Model)

Hasil Pengujian Nilai R-Square

Tabel 1.9
Hasil Pengujian Nilai R-Square

Indikator	R-Square	R-Square Adjusted
Loyalitas Karyawan	0.600	0.593

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 1.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,600 pada variabel Kepuasan kerja yang berarti model tersebut memiliki tingkat goodness-fit model yang baik, yang berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar (60%) sedangkan (40%) dijelaskan oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Hasil Pengujian Q-Square (Goodness of Fit Model)

Goodness of Fit Model Struktural pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ yang menunjukkan bahwa dengan demikian model mempunyai nilai predictive-relevance, Nilai R-Square tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus

$$Q^2 = 1 - (1 - R1)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,600)$$

$$Q^2 = 1 - (0,400)$$

$$Q^2 = 0,600$$

Hasil Perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive relevance sebesar 0,600. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian adalah sebesar 60%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 40% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit model yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 1.11Hasil Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	
Lingkungan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.189	0.196	0.066	2.866	0.004	Positif-Signifikan
Motivasi Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.433	0.432	0.074	5.868	0.000	Positif-Signifikan
Beban Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.327	0.326	0.072	4.532	0.000	Positif-Signifikan

Sumber: Hasil Data Output SmartPLS 3.0

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar (2,866) > T-tabel (1,96), nilai Original Sample sebesar 0,189 dan nilai P-Value sebesar 0,004, nilai Original Sample menunjukkan nilai positif dan pada P-Values menunjukkan lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Adapun yang menjadi indikator variabel lingkungan kerja paling dominan yaitu terdapat pada indikator LK8 dimana hasil T-statistic menunjukkan nilai pengaruh paling besar, artinya apabila lingkungan kerja berupa fasilitas karyawan memadai maka loyalitas karyawan akan meningkat.

Hasil Hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Tjokarda Bagus & I Gusti (2021), Wayan Sentana Putra & Anak Agung (2019), Kibe & Evelyne Wambui (2019), dan Berto Kristanto (2017), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap loyalitas Karyawan

T-statistic sebesar (5,868) > T-tabel (1,96), nilai original sample sebesar 0,433 dan nilai P-Value sebesar 0,000, nilai Original Sample menunjukkan nilai positif dan P-Value menunjukkan lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Adapun yang menjadi indikator variabel motivasi kerja paling dominan yaitu terdapat pada indikator MK1, dimana hasil T-statistic menunjukkan nilai pengaruh paling besar, artinya apabila motivasi kerja berupa balas jasa tercukupi maka loyalitas karyawan akan meningkat.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Ni Luh Putu Ayu Anjani & I Wayan Gede Supartha (2020), Wijayanti & Arum (2020), dan Lola Melino (2019), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

T-statistic sebesar $(4,532) > T\text{-tabel } (1,96)$, nilai Original Sample sebesar 0.327 dan nilai P-Value sebesar 0,000, nilai Original Sample menunjukkan nilai positif dan P-Values menunjukkan lebih kecil dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Adapun yang menjadi indikator variabel beban kerja paling dominan yaitu pada indikator BK4, dimana hasil T-statistik menunjukkan nilai pengaruh paling besar, artinya apabila Beban kerja berupa waktu kerja teroptimalkan maka loyalitas karyawan akan meningkat.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Chandra Lumban Gaol (2021), Hilda et all (2021), dan Marta Anugrah April (2021), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Adapun indikator variabel yang paling dominan adalah Fasilitas. Fasilitas yang mendukung di perusahaan dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dan keputusannya untuk tetap tinggal di perusahaan.
- b. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dan memiliki nilai T-statistik tertinggi atau pengaruh yang besar. Adapun indikator variabel yang paling dominan adalah Balas Jasa, semakin perusahaan memberikan balas jasa yang cukup untuk karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- c. Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Adapun indikator variabel yang paling dominan adalah Waktu Pekerjaan Terbatas. Karyawan yang memiliki waktu terbatas untuk menyelesaikan pekerjaannya sering menyelesaikan pekerjaan mereka di luar jam kerja, namun perusahaan selalu menghitung kelebihan waktu kerja karyawan sebagai waktu lembur. Semakin tinggi pengoptimalan tingkat Beban Kerja maka semakin tinggi pula tingkat Loyalitas Karyawan pada PT. Mowilex Indonesia.

Saran

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

1. Saran untuk PT. Mowilex Indonesia
 - a. Pada variable Lingkungan Kerja indikator yang non dominan ada pada indikator ke-4. Artinya sebagian responden merasa terganggu dengan suara mesin produksi. Oleh karena itu saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah sebaiknya perusahaan melakukan pemasangan peredam suara pada sumber bising serta lebih memperhatikan batas intensitas kebisingan yang diperbolehkan. Perusahaan juga diharapkan untuk melakukan edukasi kepada para pekerja agar mengetahui manfaat alat perlindungan diri khususnya ear plugs dan ear muffs.
 - b. Pada variable Motivasi Kerja nilai rata-rata jawaban responden terendah terdapat pada Indikator ke-4 yaitu pengakuan dari atasan. Artinya sebagian responden merasa kurang mendapat dukungan dari atasan. Oleh karena itu saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah perusahaan maupun pimpinan perlu memberikan dukungan berupa nasihat (dorongan verbal) Sehingga karyawan lebih termotivasi

- lagi untuk bekerja secara maksimal dan terciptanya sikap loyalitas terhadap perusahaan.
- c. Pada variable Beban Kerja nilai rata-rata jawaban responden terendah terdapat pada Indikator ke-11 yaitu “Beban Kerja sesuai standar”. Artinya sebagian responden merasa bahwa beban kerjanya sehari-hari tidak sesuai dengan standar pekerjaannya. Oleh karena itu saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah perlu adanya penurunan beban kerja dengan memberikan pekerjaan yang sesuai.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya
Sehubungan variabel penelitian ini hanya memiliki pengaruh sebesar 60%, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terkait variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain untuk mengukur Loyalitas Karyawan seperti Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Komitmen organisasi dan variabel lainnya, 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 baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indomarco Primatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*.
- Anjani, N. P., & Supartha, I. G. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- April, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*.
- Bintoro, & Daryonto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Damiyan, E. O., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 5550.
- Dewi, S. P., & Gulo, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Gurita Lintas Samudra. *Trisakti School of Management*.
- Gaol, C. L. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*.
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Edisi 7. New Jersey: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hermayati, A., & Elmi, F. (2021). The Influence of Work Environment, Workload and Competence against Account Representative Performance at DGT in West Jakarta Regional Tax Office. *MICOSS 2020: Proceedings of the 1st MICOSS Mercu Buana International Conference on Social Sciences*.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi. *Jurnal Ecoment Global*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Kibe, E. W. (2019). Effect of Work Environment on Employee Loyalty: A Case of Safaricom Headquarters (Doctoral dissertation. United States International University-Africa).
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*.
- Larastrini, P. M., & Adnyai, I. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work–Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-jurnal Manajemen*.
- Lumiu, C. A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93.
- Mahayuni, A. P., & Dewi, A. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 61.
- Muhammad, S. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 45(1), 45–055.
- Oktavianda, A. A., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan). (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Pinatih, I. G. (2017). Gaya kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(2), 298–310.
- Prasetya, A. K. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bima Sakti. *E- Jurnal Universitas Semarang*, 2(1) 13-17.
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). Doctoral dissertation, Riau University.
- Putra, I. S., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *JOM FISIP*, 1215-1224.

- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Robbins. (2016). *Skill and Attitude To Attract The Company Interest While Job Seeking*. Jakarta: PT. Absolut Media.
- Ronal Donra Sihaloho, H. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* , 273-281.
- Sahlan, N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Airmadidi. *Jurnal Program Manajemen Universitas Brawijaya Malang*, 5(3): 112-152.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siddiqi, T. &. (2018). Impact Of Work Environment , Compensation And Motivation On The. 15(5), 153–162.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sunarso. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 4. No 1.
- Suryani, R., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Medikonis*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahbani, R. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Jamurku Malang). *UMM Library*.
- Syarief, F. K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Grup CV. Widina Media Utama.
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2017). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 328-341.
- Wono, H. Y., Herdono, I., & Ronaldo, J. (2021). The Effect of Compensation and Workload on Loyalty Employees at Hotel Tanjung Surabaya. *PROPAGANDA*.
- Yuliyanti, Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*.
- Yuniar, B., Farida, N., & Widiartanto. (2016). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 334-343.