



**ANALISIS BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT GAPURA ANGKASA
KUALANAMU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**BONDAN AJI PRAKOSO
NPM.1815310819**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2022**

Halaman Pengesahan

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT
GAPURA ANGKASA KUALANAMU

NAMA : BONDAN AJI PRAKOSO
N.P.M : 1815310819
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 01 November 2022



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bondan Aji Prakoso

Tempat / Tanggal lahir : 26 February 1997

NPM : 1815310819

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Alamat : Beringin Pasar 5, Kebun Kelapa

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai pada masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2022

Yang membuat pernyataan


10000
METERAI
TEMPEL
C8151AJX096817666
(Bondan Aji Prakoso)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BONDAN AJI PRAKOSO
NPM : 1815310819
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS BEBAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA FISIK DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT GAPURA ANGKASA KUALANAMU

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 02 Desember 2022


BONDAN AJI
PRAKOSO
1815310819



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan pengembangan karir (X3), secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gapura Angkasa Kualanamu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden, model yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda uji parsial (uji t) dan uji signifikansi simultan (F) dan diolah menggunakan SPSS versi 28.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) thitung $3,031 > t_{tabel} 1,682$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, (X2) lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) thitung $6,269 > t_{tabel} 1,682$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, pengembangan karir (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) thitung $3,342 > t_{tabel} 1,682$ dan signifikan $0,002 < 0,05$. Beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gapura Angkasa Kualanamu yang mana Fhitung $> F_{tabel} 90,805 > 2,83$ pada signifikan $0,001 < 0,05$. Dan diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 86% loyalitas karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir sedangkan sisanya sebesar 14% dijelaskan oleh variabel diluar model yang diteliti.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Pengembangan Karir dan Loyalitas Karyawan

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of workload (X1), physical work environment (X2) and career development (X3), partially and simultaneously have a significant effect on employee loyalty at PT Gapura Angkasa Kualanamu. The sample in this study was 45 respondents, the model used in this study was multiple linear regression partial test (t test) and simultaneous significance test (F) and processed using SPSS version 28.0. The results of this study indicate that the workload (X1) partially has a positive and significant effect on loyalty (Y) $t_{count} 3,031 > t_{table} 1,682$ and significant $0,004 < 0,05$, (X2), the physical work environment partially has a positive and significant effect on loyalty (Y) $t_{count} 6,269 > t_{table} 1,682$ and significant $0,001 < 0,05$, career development (X3) partially positive and significant effect on loyalty (Y) $t_{count} 3,342 > t_{table} 1,682$ and significant $0,002 < 0,05$. Workload, physical work environment and career development to employee loyalty simultaneously have a significant effect on employee loyalty at PT Gapura Angkasa Kualanamu where $F_{count} > F_{table} 90,805 > 2,83$ at a significance of $0,000 < 0,05$. And the coefficient of determination of 86% of employee loyalty can be obtained and explained by workload, physical work environment and career development while the remaining 14% is explained by variables outside the model studied.

Keywords: Workload, Physical Work Environment, Career Development and Employee Loyalty

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E.,M.Mselaku Rektor Universitas Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc. M.selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ahmad Aswan Waruwu,S.E., M.S.M selaku dosen pembimbing satu yang telah sudi meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Emi Wakhyuni,SE.,M.Si,CIHCM., CPHCMselaku dosen pembimbing kedua yang penuh dengan kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga terselesaikannyaskripsi ini.
6. Seluruh dosen dan para staf Jurusan Manajemen, maupun Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
7. Terimakasih juga kepada Bapak Aminuddin selaku pimpinan PT Gapura Angkasa yang telah membantu dalam penelitian ini.
8. Ucapan terimakasih secara khusus penulis sampaikan kepada orang tua Bapak Sukoco dan Ibu Supraptiningsih serta adik Ivo Aprilian Prakoso dan keluarga

tercinta yang sering dan senantiasa memberi semangat dan do'a agar skripsi ini terselesaikan.

Semoga skripsi ini bisa menghasilkan penelitian yang berkualitas dan menambah kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

Medan, September 2022

Penulis,

BONDAN AJI PRAKOSO

NPM. 1815310819



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMANSURATPERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan dan Rumusan Masalah	11
1. Batasan Masalah	11
2. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENELITIAN TERDAHULU	15
A. Landasan Teori	15
1. Loyalitas Karyawan.....	15
a. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	15
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan	16
c. Indikator Loyalitas karyawan	16
2. Beban Kerja.....	18
a. Pengertian Beban Kerja	18
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	19
c. Dimensi Beban Kerja	20
d. Indikator Beban Kerja	21
e. Aspek Beban Kerja.....	23
3. Lingkungan Kerja	23
a. Pengertian Lingkungan Kerja	23
b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	24
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
4. Pengembangan Karir	28
a. Pengertian Pengembangan Karir	28
b. Faktor-faktor Pengembangan Karir.....	29
c. Indikator Pengembangan Karir.....	31
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Konseptual.....	37
D. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	41

A.	Pendekatan Penelitian	41
B.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	41
1.	Lokasi Penelitian	41
2.	Waktu Penelitian.....	42
C.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	42
1.	Populasi	42
2.	Sampel.....	42
D.	Jenis Sumber Data Penelitian	43
E.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
1.	Variabel Penelitian	43
2.	Definisi Oprasional.....	48
F.	Teknik Pengumpulan Data	51
G.	Teknik Analisis Data.....	54
1.	Uji Kualitas Data	54
a.	Uji Validitas Data.....	54
b.	Uji Reliabilitas.....	55
2.	Uji Asumsi Klasik	55
a.	Uji Normalitas	55
b.	Uji Multikolinearitas	57
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	57
3.	Uji Regresi Linier Berganda	58
4.	Uji Hipotesis	58
a.	Uji Parsial (Uji t)	59
b.	Uji Simultan (Uji F)	60
5.	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	61
BAB IV:	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A.	Hasil Penelitian.....	63
1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	63
a.	Sejarah Singkat PT Gapura Angkasa Kualanamu	63
b.	Visi dan Misi PT Gapura Angkasa Kualanamu	64
c.	Struktur Organisasi PT Gapura Angkasa Kualanamu.....	65
d.	Tugas Dan Wewenang Personalia	65
2.	Deskripsi Karakteristik Responden	66
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
a.	Loyalitas Karyawan (Y).....	69
b.	Beban Kerja (X ₁)	70
c.	Lingkungan Kerja (X ₂).....	72
d.	Pengembangan Karir (X ₃).....	74
4.	Uji Kualitas Data	75
a.	Uji Validitas.....	75
b.	Uji Reliabilitas.....	78
5.	Uji Asumsi Klasik	81

a. Uji Normalitas Data	81
1) Histogram	81
2) PP-Plot	81
3) Uji Kolmogorov Smirnov	82
b. Uji Multikolinieritas	82
c. Uji Heteroskedastisitas	83
6. Uji Regresi Linier Berganda	84
7. Uji Hipotesis	86
a. Uji t (Parsial)	86
b. Uji F (Simultan)	87
8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88
B. Pembahasan	89
1. Hipotesis H_1	89
2. Hipotesis H_2	89
3. Hipotesis H_3	90
4. Hipotesis H_4	91
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	94
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	
<u>LAMPIRAN</u>	

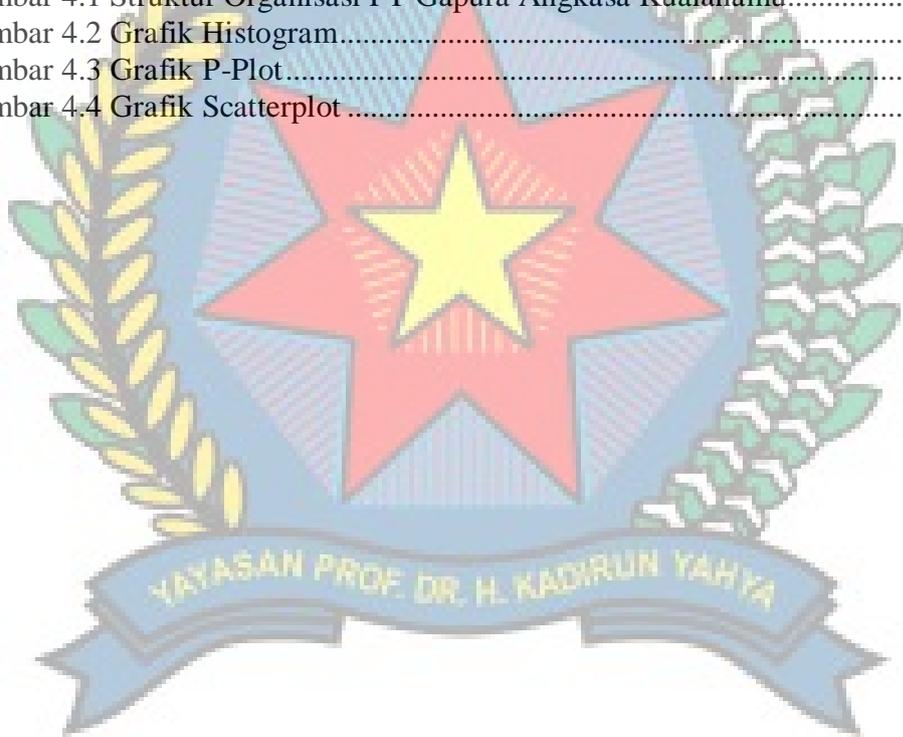


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT Gapura Angkasa Bulan Januari s/d Maret Tahun 2022.....	5
Tabel 1.2 Data Beban Kerja Bagian Perbaikan Gapura Angkasa Bulan Januari - Maret Pada Tahun 2022.....	8
Tabel 1.3 Data Permintaan Maskapai.....	9
Tabel 1.4 Tingkat Kebisingan dan Upaya Pengendalian.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Tabel Kegiatan Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.3 Ketentuan Skor.....	53
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien.....	62
Tabel 4.1 Keterangan Tugas dan Wewenang.....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	68
Tabel 4.6 Jawaban responden tentang Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	69
Tabel 4.7 Jawaban responden tentang Variabel Beban Kerja (X_1).....	71
Tabel 4.8 Jawaban responden tentang Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2).....	72
Tabel 4.9 Jawaban responden tentang Variabel Pengembangan Karir (X_3).....	74
Tabel 4.10 Uji Validitas Loyalitas Karyawan.....	76
Tabel 4.11 Uji Validitas Beban Kerja.....	77
Tabel 4.12 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik.....	77
Tabel 4.13 Uji Validitas Pengembangan Karir.....	78
Tabel 4.14 Reliability Statistics Loyalitas Karyawan.....	79
Tabel 4.15 Reliability Statistics Beban Kerja.....	79
Tabel 4.16 Reliability Statistics Lingkungan Kerja Fisik.....	80
Tabel 4.17 Reliability Statistics Pengembangan Karir.....	80
Tabel 4.18 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	82
Tabel 4.19 Uji Multikolinieritas.....	83
Tabel 4.20 Uji Regresi Linear Berganda.....	84
Tabel 4.21 Uji Parsial (Uji-t).....	86
Tabel 4.22 Uji Simultan (Uji-F).....	87
Tabel 4.23 Koefisien Determinasi Model Summary ^b	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Pendukung Beban Kerja Bulan Januari	7
Gambar 1.2 Data Pendukung Beban Kerja Bulan February	7
Gambar 1.3 Data Pendukung Beban Kerja Bulan Maret	8
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir dan Loyalitas Karyawan	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Gapura Angkasa Kualanamu	65
Gambar 4.2 Grafik Histogram	81
Gambar 4.3 Grafik P-Plot	81
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot	84



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu kegiatan organisasi yang sering kali menjadi persoalan penting ialah pengelolaan sumber daya manusia, setiap organisasi pasti menginginkan sumber daya yang kompeten, berkualitas dan berintegritas untuk membantu organisasi berkembang ke arah yang lebih baik dari berbagai aspek hingga mampu mencapai visi utamanya.

Karena itu setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi untuk membantu perusahaan terus berkembang secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Loyalitas dapat diartikan juga sebagai kehendak yang kuat seorang karyawan untuk mempertahankan diri menjadi anggota dalam suatu organisasi, serta niat untuk memberikan kinerja tertinggi bagi organisasi dan keyakinan serta rasa nyaman yang diperoleh dari nilai-nilai dan tujuan dalam organisasi. Suatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan tentunya membutuhkan karyawan dengan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Dengan baiknya kinerja karyawan, maka akan muncul suatu bentuk rasa kepuasan yang dapat membentuk loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (2016:95) Loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dan ucapan orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk keberhasilan sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Menurut Reichheld (2017:7-8) semakin tinggi loyalitas karyawan disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan jika sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah maka akan semakin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sebelumnya telah ditetapkan oleh pemilik organisasi. Menurut Nitisemito (2015:161) ada beberapa indikasi yang dapat menandakan loyalitas karyawan menurun atau rendah, mulai dari rendahnya produktifitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan pekerja yang tinggi, muncul kegelisahan, pemogokan dan tuntutan karyawan yang semakin sering terjadi.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Saat ini karyawan yang ada di perusahaan banyak yang kurang memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

Secara teoritis menurut Flippo dalam Syahbani (2020:2) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu adanya kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi dari perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan dan pelatihan karyawan serta lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Menurut Tarwaka (2015:104), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda. Tingkat

pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017:33) yang meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:30) yaitu penerangan/cahaya di tempat kerja, suhu udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja dan hubungan di tempat kerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu pengembangan karier, pelaksanaan program pengembangan karir adalah termasuk dalam bagian pengembangan sumber daya manusia yang apabila direncanakan secara khusus akan memberikan hasil yang lebih besar daripada dari pada hanya bergantung pada kesempatan atau perekrutan dari luar yang mungkin dilaksanakan terburu-buru. Siagian (2015: 68) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah

perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Pengembangan karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang. Individu yang kompeten dalam mengembangkan karir dan yang memiliki sasaran dan rencana baik untuk mencapainya. Karir menunjuk pada perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu suatu organisasi. Adapun indikator untuk mengukur pengembangan karir menurut Siagian (2015:207) yaitu 1) perlakuan yang adil pada saat berkarir, 2) kepedulian atasan secara langsung, 3) informasi mengenai peluang promosi, 4) minat untuk dipromosikan, dan 5) tingkat kepuasan karyawan.

Salah satu indikasi turunnya loyalitas karyawan adalah semakin tingginya *turnover* karyawan di sebuah perusahaan. PT Gapura Angkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa pelayan pesawat di darat dan usaha lainnya.

Perusahaan ini berdiri pada tahun 1998 dan terus berkembang hingga saat ini. Area jasa pelayanan dari Gapura Angkasa sudah mencapai area seluruh Indonesia dari Bandara Sabang sampai Merauke. Perusahaan ini mempunyai beberapa divisi diantaranya divisi perbaikan GSE , operasional, administrasi, keuangan dan checkin counter dengan karyawan yang paling banyak akan di analisa berada dibagian perbaikan GSE yang berjumlah 45 orang karyawan. Sedangkan untuk total pegawai yang ada di Gapura Angkasa adalah 90 orang karyawan.

Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD pada PT Gapura Angkasa diketahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan

karir terhadap loyalitas karyawan mengalami peningkatan hal itu diperkuat dengan data *turnover* karyawan PT Gapura Angkasa yang mengalami peningkatan dari bulan Januari sampai bulan Maret sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT Gapura Angkasa Bulan Januari s/d Maret Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan awal bulan	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Akhir Bulan	<i>Turnover Rate</i>
Januari	51	2	1	50	1,98%
February	50	3	1	48	4,08%
Maret	48	4	1	45	6,45%

Sumber : Penelitian PT Gapura Angkasa Tahun 2022

Dari data *turnover* yang didapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung presentase

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima})}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

tingkat *turnover* karyawan pada PT Gapura Angkasa dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut:

Sumber : Malayu Hasibuan dalam Widyawati (2020:5)

$$\text{Turnover Bulan Januari} = \frac{2-1}{\frac{1}{2}(51+50)} \times 100\% = 1,98\%$$

$$\text{Turnover Bulan February} = \frac{3-1}{\frac{1}{2}(50+48)} \times 100\% = 4,08\%$$

$$\text{Turnover Bulan Maret} = \frac{4-1}{\frac{1}{2}(48+45)} \times 100\% = 6,45\%$$

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turnover*), presentase tingkat *turnover* karyawan PT Gapura Angkasa mengalami peningkatan dari Bulan Januari sampai dengan Bulan Maret tahun 2022. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan *outsourcing* yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 5

tahun. Karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan, mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat perpindahan buruh selain dapat menurunkan produktifitas kerja juga dapat mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan tidak nyaman dengan beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja perusahaan, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja dan hubungan di tempat kerja. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan selama pandemi, dikarenakan perusahaan menggunakan *system on call* yaitu apabila karyawan tidak masuk kerja gaji akan dipotong.

Sebagai perusahaan yang berdiri lama, maka perusahaan PT Gapura Angkasa dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Semakin meningkatnya permintaan maskapai membuat beban kerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan juga semakin meningkat. Namun para pekerja bagian perbaikan GSE tidak mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut data pendukung perhitungan beban kerja pada PT Gapura Angkasa:

1. Data beban kerja terhadap ketersediaan alat GSE pada bulan Januari tahun 2022. Gambar 1.1 Data Pendukung Beban Kerja Bulan Januari

NO.	PERALATAN	SERVICE LEVEL			SERVICELEVEL % S/L	KETERANGAN
		REQ	AVL	S/B		
OT - 25 SERVICE LEVEL GROUND SUPPORT EQUIPMENT DAILY REPORT FOR CUSTOMER SUB DIREKTORAT MAINTENANCE & ENGINEERING SERVICES No. : GAPURA / MOKNO / TEK / SBSL-031 / JANUARI / 2022 Kepada Yth. : PT. Garuda Indonesia Dari : Unit GSE Maintenance Gapura Cabang : Kualanamu (KNO) Tgl. Laporan : 31 Januari 2022						
1	2	3	4	5	6-5/3	7
GSE Motorized						
1	Air Starter Unit	2	2	2	100%	
2	Airconditioning Unit Truck	2	2	1	50%	ACU 065 are Unserviceable
3	Aircraft Towing Tractor N/B	2	3	2	100%	ATN 293 are Unserviceable
4	Aircraft Towing Tractor W/B	2	2	2	100%	
5	Apron Passenger Bus	2	2	2	100%	
6	Baggage Towing Tractor	6	7	6	100%	BTT 397 are Unserviceable
7	Belt Conveyor Loader	8	9	6	75%	CBL 037, CBL 064, CBL 081 are Unserviceable
8	Fork Lift Truck	2	2	2	100%	
9	Ground Power Unit	3	3	3	100%	
10	High Lift Loader	2	3	2	100%	HLL 013 are Unserviceable
11	Lavatory Service Truck	2	2	1	50%	LST 031 are Unserviceable
12	Marshalling Service Car	1	1	1	100%	
13	Passenger Boarding Stair	5	7	6	100%	PBS 036 are Unserviceable
14	Water Service Truck / Water Service Cart	2	2	2	100%	
15	Fuel Service Truck	1	1	1	100%	
RATA - RATA		42	48	39	92%	
Disusun oleh : MAINTENANCE PLANNER (ZAKAIT FITRIAWAN) NIPP. 2160750		Diperiksa Oleh : SUPERVISOR GSE MAINTENANCE (AMINUDDIN) NIPP. 2011893			Dsetujui oleh : MANAGER OF OPERATION & GSE SERVICES (M. HASYIM NASUTION) NIPP. 2991036	
Form : F-OT-25						
Rev.00 Tanggal : 06 Oktober 2020						

2. Data beban kerja terhadap ketersediaan alat GSE pada bulan Februari tahun 2022. Gambar 1.2 Data Pendukung Beban Kerja Bulan Februari

NO.	PERALATAN	SERVICE LEVEL			SERVICELEVEL % S/L	KETERANGAN
		REQ	AVL	S/B		
OT - 25 SERVICE LEVEL GROUND SUPPORT EQUIPMENT DAILY REPORT FOR CUSTOMER SUB DIREKTORAT MAINTENANCE & ENGINEERING SERVICES No. : GAPURA / MOKNO / TEK / SBSL-025 / FEBRUARI / 2022 Kepada Yth. : PT. Garuda Indonesia Dari : Unit GSE Maintenance Gapura Cabang : Kualanamu (KNO) Tgl. Laporan : 25 Februari 2022						
1	2	3	4	5	6-5/3	7
GSE Motorized						
1	Air Starter Unit	2	2	2	100%	
2	Airconditioning Unit Truck	2	2	1	50%	ACU 065 are Unserviceable
3	Aircraft Towing Tractor N/B	2	3	1	50%	ATN 293 are Unserviceable. ATN 286 are relocated to Silangit Airport
4	Aircraft Towing Tractor W/B	2	2	2	100%	
5	Apron Passenger Bus	2	2	1	50%	APB 011 are Unserviceable
6	Baggage Towing Tractor	6	7	6	100%	BTT 397 are Unserviceable
7	Belt Conveyor Loader	8	9	6	75%	CBL 037, CBL 064, CBL 081 are Unserviceable
8	Fork Lift Truck	2	2	2	100%	
9	Ground Power Unit	3	3	3	100%	
10	High Lift Loader	2	3	2	100%	HLL 013 are Unserviceable
11	Lavatory Service Truck	2	2	1	50%	LST 031 are Unserviceable
12	Marshalling Service Car	1	1	1	100%	
13	Passenger Boarding Stair	5	7	4	80%	PBS 029, PBS 032, PBS 036 are Unserviceable
14	Water Service Truck / Water Service Cart	2	2	2	100%	
15	Fuel Service Truck	1	1	1	100%	
RATA - RATA		42	48	35	84%	
Disusun oleh : MAINTENANCE PLANNER (ZAKAIT FITRIAWAN) NIPP. 2160750		Diperiksa Oleh : SUPERVISOR GSE MAINTENANCE (AMINUDDIN) NIPP. 2011893			Dsetujui oleh : MANAGER OF OPERATION & GSE SERVICES (M. HASYIM NASUTION) NIPP. 2991036	
Form : F-OT-25						
Rev.00 Tanggal : 06 Oktober 2020						

3. Data beban kerja terhadap ketersediaan alat GSE pada bulan Maret tahun 2022. Gambar 1.3 Data Pendukung Beban Kerja Bulan Maret

NO.	PERALATAN	SERVICE LEVEL				KETERANGAN
		REQ	AVL	S/B	% S/L	
OT - 25		SUB DIREKTORAT MAINTENANCE & ENGINEERING SERVICES				
GSE Motorized						
1	Air Starter Unit	2	2	2	100%	
2	Airconditioning Unit Truck	2	2	1	50%	ACU 065 are Unserviceable
3	Aircraft Towing Tractor N/B	2	3	1	50%	ATN 293 are Unserviceable, ATN 286 are relocated to Silangit Airport
4	Aircraft Towing Tractor W/B	2	2	2	100%	
5	Apron Passenger Bus	2	2	2	100%	
6	Baggage Towing Tractor	6	7	4	67%	BTT 397, BTT 477, BTT 505 are Unserviceable
7	Belt Conveyor Loader	8	9	4	50%	CBL 028, CBL 037, CBL 064, CBL 081, CBL F500 are Unserviceable
8	Fork Lift Truck	2	2	2	100%	
9	Ground Power Unit	3	3	3	100%	
10	High Lift Loader	2	3	2	100%	HLL 013 are Unserviceable
11	Lavatory Service Truck	2	2	1	50%	LST 031 are Unserviceable
12	Marshalling Service Car	1	1	1	100%	
13	Passenger Boarding Stair	5	7	3	60%	PBS 029, PBS 032, PBS 036, PBS 037 are Unserviceable
14	Water Service Truck / Water Service Cart	2	2	2	100%	
15	Fuel Service Truck	1	1	1	100%	
RATA - RATA		42	48	31	82%	
Disusun oleh : MAINTENANCE PLANNER (ZAKAI FITRIAWAN) NIPP. 2160750		Diperiksa Oleh : SUPERVISOR GSE MAINTENANCE (AMINUDDIN) NIPP. 2011893		Disetujui oleh : MANAGER OF OPERATION & GSE SERVICES (M. HASYIM NASUTION) NIPP. 2991036		
Form : F-OT-25						Rev.00 Tanggal : 06 Oktober 2020

Tabel 1.2 Data beban kerja bagian perbaikan GSE PT Gapura Angkasa bulan Januari- Maret pada tahun 2022

No	Bulan	Target Ketersediaan GSE	Hasil yang Dicapai	Deviasi	Presentase
1	Januari	48 unit	39 unit	9 unit	81.3%
2	Februari	48 unit	35 unit	13 unit	72.9%
3	Maret	48 unit	31 unit	17 unit	66.6%

Sumber: PT Gapura Angkasa

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa target pekerjaan yang didapat oleh karyawan PT Gapura Angkasa pada bulan Januari - Maret tidak tercapai. Pada bulan Januari - Maret karyawan tidak mampu menyelesaikan target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh PT Gapura Angkasa. Dengan target yang diberikan oleh PT Gapura Angkasa maka hal ini menjadikan beban bagi karyawan untuk menyelesaikan target yang belum terselesaikan.

Beberapa alasan yang membuat peneliti menggunakan variabel beban kerja, lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan loyalitas karyawan dikarenakan

Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan cenderung terlalu banyak, hal ini dikarenakan permintaan dari maskapai yang tinggi tidak sebanding dengan kemampuan karyawan yang ada di perusahaan. Berikut merupakan data permintaan dari maskapai.

Tabel 1.3 Data Permintaan Maskapai

No	Bulan	Permintaan	Realisasi	Deviasi	Presentase
1	Januari	42 unit	39 unit	3 unit	92.8%
2	Februari	42 unit	35 unit	7 unit	83.3%
3	Maret	42 unit	31 unit	11 unit	73.8%

Sumber: PT Gapura Angkasa

Dari data dapat dilihat jika pihak PT Gapura Angkasa belum bisa memenuhi permintaan maskapai. Pada bulan Januari PT Gapura Angkasa hanya mampu memenuhi permintaan maskapai sebesar 39 unit GSE atau 92.8% dari permintaan maskapai. Selanjutnya pada bulan Februari PT Gapura Angkasa hanya mampu untuk memenuhi permintaan maskapai sebesar 35 unit GSE atau 83.3% dari total permintaan maskapai. Penurunan masih terus berlanjut pada bulan Maret dimana pihak PT Gapura Angkasa hanya mampu memenuhi 73.8% permintaan maskapai atau sekitar 31 unit GSE.

Salah satu polusi dalam lingkungan kerja fisik yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Berikut data tingkat kebisingan berdasarkan lingkungan kerja industri dan upaya pengendaliannya:

Tabel 1.4 Tingkat kebisingan dan upaya pengendalian

Industri	Tingkat Kebisingan	Upaya Pengendalian
Bengkel Permesinan (PT Gapura Angkasa)	97 dB (<i>decibel</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemasangan tanda (<i>sign</i>) • Pemakaian APD • Rotasi Kerja
Industri Daur Ulang biji Plastik	92 dB (<i>decibel</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemasangan tanda (<i>sign</i>) • Pemakaian APD • Rotasi Kerja
Konveksi	65 dB (<i>decibel</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemakaian APD • Rotasi Kerja

Sumber: PT Gapura Angkasa

Berdasarkan Informasi yang diperoleh dari tabel 1.4 memberikan gambaran mengenai tingkat kebisingan dan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Dari hasil pengamatan di lapangan diperoleh informasi bahwa industri bengkel permesinan di tempat PT Gapura Angkasa memiliki tingkat kebisingan yang lebih tinggi di banding dengan industri lainnya seperti daur ulang biji plastik dan konveksi. Dimana tingkat kebisingannya sekitar 97 dB dan hal ini telah di atas ambang batas yang ditentukan oleh peraturan Menteri Kesehatan No. 1405 tahun 2002 yang telah memberikan persyaratan kesehatan lingkungan kerja yang menyatakan bahwa tingkat kebisingan di ruang kerja maksimal 85 dBA. Lebih lanjut, untuk dapat menghindari dan mengeliminasi terjadinya kebisingan maka perusahaan telah memasang tanda (*sign*) yang menyatakan lokasi pekerjaan merupakan sumber kebisingan. Disamping itu pemakaian APD (*earplug*) dan rotasi shift kerja karyawan dilakukan guna menghindari paparan secara terus menerus pada karyawan.

Dari beberapa permasalahan diatas dapat disimpulkan dan dapat ditarik inti dari permasalahan yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul “**Analisis Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka diperoleh masalah yang akan diteliti dan diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa karyawan PT Gapura Angkasa Kualanamu yang mengalami penurunan loyalitas karyawan, terutama terdapat data ketika terus terjadinya *turnover* karyawan selama 3 bulan terakhir.
2. Adanya beban kerja berlebih dan tanggung jawab kerja yang dilakukan secara terus menerus dan monoton sehingga membuat karyawan PT Gapura Angkasa merasa bosan dan produktifitas kerja menurun.
3. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai membuat kenyamanan dan ketenangan karyawan menurun saat melakukan pekerjaan.
4. Tidak diberinya kesempatan pengembangan karir pada setiap pegawai membuat loyalitas karyawan menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat masalah yang tercakup dalam identifikasi masalah ini begitu luas maka penelitian ini harus dibatasi supaya lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Maka dari itu penulis membatasinya hanya terfokus karyawan *outsourcing* yang berjumlah 45 orang pada PT Gapura Angkasa Kualanamu.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gapura Angkasa ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gapura Angkasa ?
3. Apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gapura Angkasa ?
4. Apakah Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gapura Angkasa ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang dipaparkan tersebut, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari Beban Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gapura Angkasa.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gapura Angkasa.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari Pengembangan Karir secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gapura Angkasa.
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gapura Angkasa.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan pada perusahaan PT Gapura Angkasa untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan melalui beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi mengenai Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa kemiripan dari penelitian Nurul Asfiah Fajarullaili (2018) “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT Gapura Angkasa Kualanamu”. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

1) Variabel penelitian terdahulu

Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y).

Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Beban Kerja (X1),

Lingkungan Kerja Fisik (X2), Pengembangan Karir (X3) dan

Loyalitas Karyawan (Y).

2) Tempat yang diteliti

Tempat yang dijadikan objek yaitu mode penelitian terdahulu yaitu di Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu PT Gapura Angkasa Kualanamu.

3) Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

4) Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di Surabaya sedangkan penelitian ini dilakukan di Kualanamu Medan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENELITIAN TERDAHULU

A. Landasan Teori

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 1739) loyalitas karyawan adalah suatu tindakan kesadaran demi kebaikan perusahaan, bahkan dengan mengorbankan kepentingan mereka sendiri. Maka dari itu, berlaku untuk kegiatan yang melampaui kewajiban yang timbul dari hukum dan etika.

Wicaksono dalam Iskandar (2018:205) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Menurut Nitisemito (2015:161) Indikasi-indikasi turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan yaitu antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Loyalitas karyawan adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Karyawan yang ada di perusahaan banyak yang kurang memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Menurut Flippo dalam Syahbani (2020:2) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu adanya kepuasan kerja,

beban kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi dari perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan dan pelatihan karyawan serta lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

1) Faktor-faktor mempengaruhi loyalitas karyawan secara teoritis menurut Flippo yang dikutip oleh Syahbani (2020:2) sebagai berikut:

- a) Kepuasan kerja
- b) Beban kerja
- c) Kompensasi
- d) Komunikasi yang efektif
- e) Motivasi dari perusahaan
- f) Tempat kerja yang nyaman
- g) Pengembangan karir
- h) Pengadaan dan pelatihan karyawan
- i) Lingkungan kerja

c. Indikator Loyalitas karyawan

Indikator loyalitas karyawan mempunyai beberapa ciri atau indikasi yang dapat dilihat, menurut Nitisemito (2015:161) ada beberapa indikasi-indikasi loyalitas karyawan pada sebuah organisasi, diantaranya:

1) Turun atau rendahnya produktifitas kerja

Turunnya produktifitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktifitas kerja terjadi karena kemalasan atau penundaan.

2) Tingkat absensi yang naik

Pada umumnya bila loyalitas karyawan dan sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian.

3) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan. Untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat perpindahan buruh selain dapat menurunkan produktifitas kerja juga dapat mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan.

4) Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5) Kegelisahan

Loyalitas dan sikap kerja karyawan yang menurun dapat menimbulkan kegelisahan sebagai seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak terangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain.

6) Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7) Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan adalah pemogokan. Biasanya suatu perusahaan yang karyawannya sudah tidak merasa tahan lagi hingga memuncak, maka hal itu akan menimbulkan suatu tuntutan, dan bilamana tuntutan tersebut tidak berhasil, maka pada umumnya para karyawan melakukan pemogokan kerja.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM. 40 (2012) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan tertentu dalam satuan unit kerja, yang merupakan penjumlahan hasil yang diperoleh dan penjumlahan waktu yang dihabiskan selama 1 (satu) tahun.

Menurut Gawron dalam Agustina (2016:59) beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya dan sebagai kegiatan atau prestasi. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka yang akan muncul ialah kelelahan atau stress saat bekerja.

Menurut Tarwaka (2015:104) beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga mencegah adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Koesomowidjojo, 2017:23).

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Terdapat juga faktor mempengaruhi beban kerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Koesomowidjojo (2017:24) adalah sebagai berikut:

a) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somastis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

2) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

3) Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karir hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

c. Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), beban kerja mempunyai beberapa dimensi, yaitu :

a) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

b) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian.

d. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017:33) yang meliputi antara lain:

1) Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin

produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat: 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan; 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan; 3) Meminimalisir kecelakaan kerja; 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*; 5) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh

karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

e. Aspek Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:37), kemampuan kerja yang berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan penghitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 2 aspek, yaitu aspek fisik dan aspek mental.

1) Aspek Beban kerja fisik

Pada beban kerja fisik, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan, yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat indera pada tubuh karyawan.

2) Aspek Beban kerja psikis

Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2017: 19) membagi lingkungan kerja menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2017:26) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, keamanan, dan musik di tempat kerja.

Menurut Dessler (2016 : 75) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

- 1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- 2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu

perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Suhu udara di tempat kerja

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban nya.

4. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Widodo (2015:53) Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Rivai (2013:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi, terkini yang disebabkan oleh ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karier.

5) Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan kariernya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6) Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan

melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

c. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2015:207) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2) Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau

sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

4) Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

5) Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Fathan Syabani (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.	1. Lingkungan Kerja (X_2)	Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial (sendiri) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
2	Aulia Arida Putri (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang.	1. Lingkungan Kerja (X_1)	Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menjelaskan variable loyalitas karyawan secara signifikan positif, dengan nilai r^2 sebesar 0,160. Artinya lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 16% dan 84% dipengaruhi oleh factor lain.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3	Leni Damayanti (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di BMT Artha Buana Metro.	1. Lingkungan Kerja (X_1)	Loyalitas Karyawan	Analisis Rumus Regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan karyawan BMT Artha Buana Metro.
4	Nurul Asfiah Fajarullaili (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.	1. Beban Kerja (X_1) 2. Lingkungan Kerja (X_2)	Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan positif variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.
5	Anita Aghnia Rosyda (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT Adhyaksa Persada Indonesia.	1. Lingkungan Kerja (X_1)	Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan positif dari lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Adhyaksa Persada Indonesia baik secara simultan maupun parsial.
6	Alexander Kennedy (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Reed Panorama Exhibitions.	1. Lingkungan Kerja (X_1)	Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor fisik tempat kerja berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
7	Yulia Oktavia (2022)	Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT Ananta Swasta Dana.	1. Pengembangan Karir (X_3)	Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan, PT Ananta Swasta Dana.
8	Ade Irma Rahmawati (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada BSI KC Tasikmalaya	1. Lingkungan Kerja (X_1)	Loyalitas Karyawan	Analisis jalur (<i>analisis path</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas karyawan pada studi kasus pada BSI KC Tasikmalaya.
9	Siti Rohimah (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aseli Dagadu Djokdja.	1. Lingkungan Kerja (X_1)	Loyalitas Karyawan	Analisis jalur (<i>analisis path</i>)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja.
10	Rini Fatimatuz Zahroh (2018)	Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Cendana Teknika Utama.	1. Beban Kerja (X_1)	Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0.002 ($p < 0,05$) dan sumbangan yang diberikan sebesar 13,6%.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
11	Tjokorda Bagus Wirata Sukawati dan I Gusti Made Suwandana (2021)	<i>Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort</i>	1. <i>Physical Work Environment (X₁)</i> 2. <i>Workload (X₂)</i>	<i>Employee Loyalty</i>	<i>The analysis technique used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, and model feasibility test.</i>	<i>Based on the results of the analysis, it shows that the physical work environment has a positive and significant effect on employee loyalty, this shows that if the physical work environment is getting better, employee loyalty will increase, the workload has a negative and significant effect on employee loyalty.</i>
12	Zufri Kholis Pulungan dan Rindi Andika (2022)	<i>Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi</i>	1. <i>Work Environment (X₂)</i>	<i>Employee Loyalty</i>	<i>This study analyzed quantitative data using SPSS multiple linear regression models.</i>	<i>The findings indicated that work environment, all had a favorable positive and substantial influence on PT Agung Berkat Bintatar Abadi's employee loyalty, both partly and concurrently.</i>
13	Nada Fadhila dan Endang Sulistyani (2021)	<i>The Influence of Motivation, Working Environment and Career Development Toward Employees Loyalty</i>	1. <i>Working Environment (X₂)</i>	<i>Employees Loyalty</i>	<i>The methods of data analysis used is Multiple Linear Regression, goodness of fit regression equation used are coefficient of determination, and T test.</i>	<i>The results of this research shows that, working environment have positive and significant influence on employees' loyalty. Working environment has a dominant influence in increasing employee loyalty.</i>

Sumber: Data olah Penelitian (2022)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti Notoatmodjo (2018:83):

1. Hubungan antara beban kerja dengan loyalitas karyawan

Menurut Kirmeyer and Dougherty dalam Agustina (2016:59), beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Hal tersebut bisa berdampak terhadap loyalitas karyawan. Dalam hal ini beban kerja mempunyai hubungan yang erat dengan loyalitas karyawan.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Asfiyah Fajarullaili (2018) dengan hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya ketika beban kerja melebihi kemampuan kerja dari seorang karyawan maka akan membuat kepuasan kerja seorang karyawan berkurang, hal ini dapat menimbulkan menurunnya loyalitas karyawan.

2. Hubungan antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan

Menurut Dessler (2016 : 75) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Aulia Arida Putri (2019) dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap loyalitas

karyawan. Artinya semakin baik dan layaknya lingkungan kerja yang ada pada lingkungan organisasi akan berpengaruh baik pula terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya apabila semakin buruk dan tidak layaknya lingkungan kerja pada sebuah organisasi maka berdampak negatif pula terhadap organisasi.

3. Hubungan antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

Menurut Widodo (2015:53) Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Yulia Oktavia (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan, PT Ananta Swasta Dana. Artinya semakin baik pelaksanaan pengembangan karir dalam organisasi semakin berkurang juga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

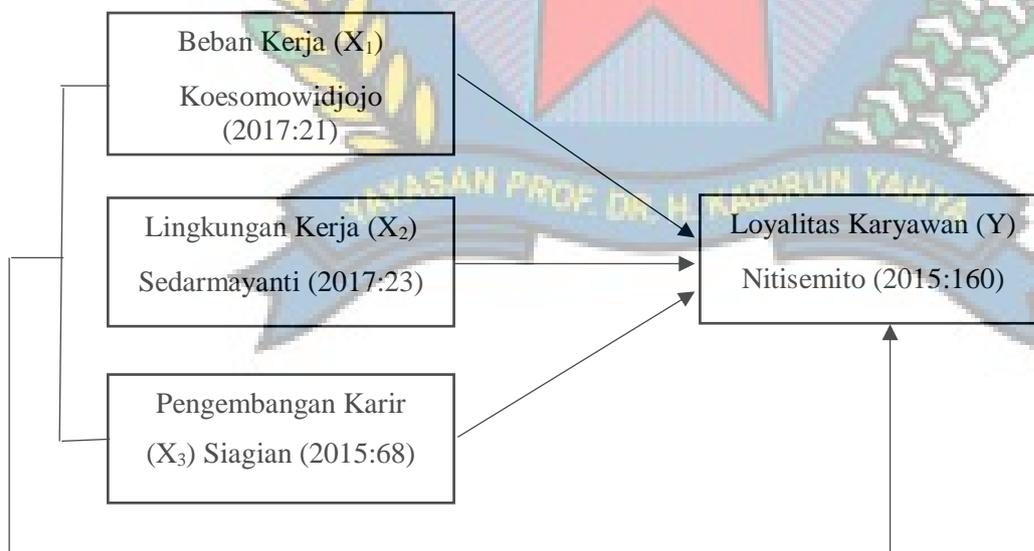
4. Hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, ketika loyalitas dari karyawan menurun atau rendah, maka hal ini dapat berdampak terhadap kesuksesan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Nitisemito (2015:161) Ada beberapa indikasi yang menandakan turunnya loyalitas karyawan seperti rendah atau menurunnya produktifitas kerja, meningkatnya absensi pegawai, kegelisahan

yang sering terjadi, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, kegelisahan, tuntutan yang meningkat dan sering terjadinya mogok kerja dari karyawan.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Nurul Asfiah Fajarullaili (2018). Artinya ketika beban kerja dan lingkungan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan para pegawai hal ini dapat membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya jika beban kerja dan lingkungan kerja tidak membuat pekerja merasa nyaman dan aman maka hal ini bisa berdampak terhadap menurunnya loyalitas karyawan. Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas, maka hubungan beban kerja, lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan loyalitas karyawan dapat disajikan dalam kerangka konseptual yang digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data Olah Penelitian (2022)

D. Hipotesis Penelitian

Manullang dan Pakpahan (2014:61), menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan

yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah dari penelitian ini yaitu;

a. Hipotesis 1

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai PT Gapura Angkasa Kualanamu.

b. Hipotesis 2

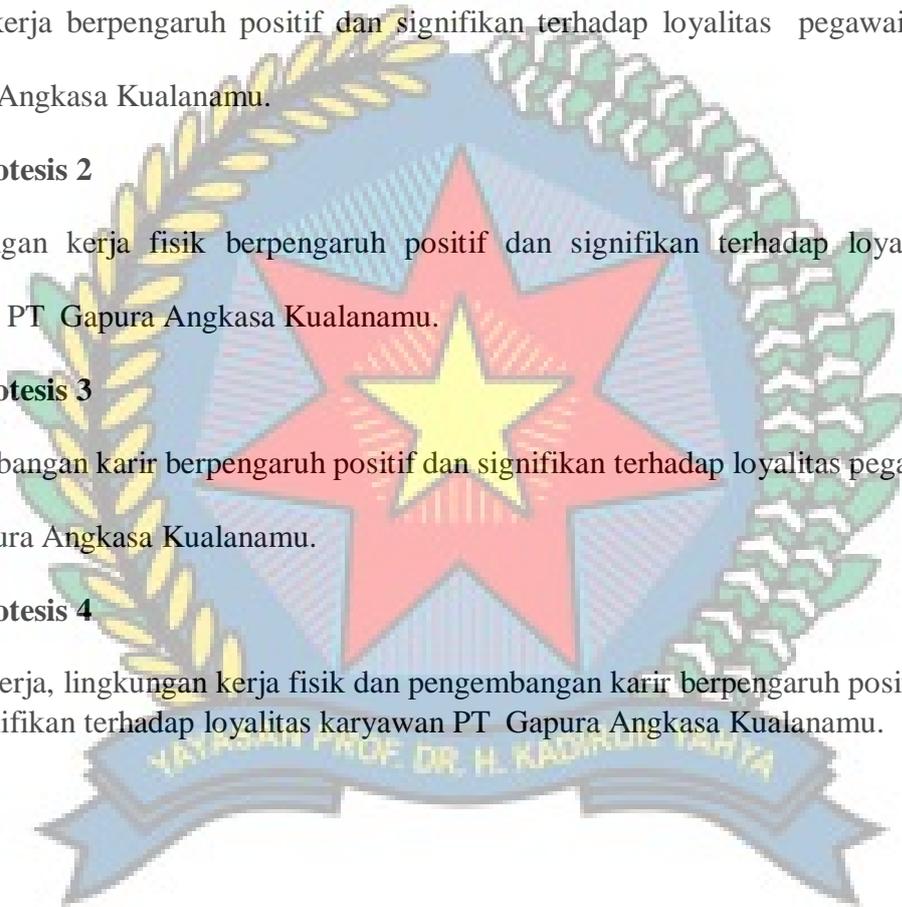
Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai PT Gapura Angkasa Kualanamu.

c. Hipotesis 3

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai PT Gapura Angkasa Kualanamu.

d. Hipotesis 4

Beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Gapura Angkasa Kualanamu.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan pada prosedur statistik karena itu dalam penelitian kuantitatif pengukuran terhadap gejala yang diamati menjadi penting. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda dan menggunakan dua variabel, diantaranya variabel independen yaitu variabel beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir serta loyalitas karyawan sebagai variabel dependen.

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2017:8). Adapun pengertian assosiatif yang diutarakan juga oleh Sugiyono (2017:37), adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Objek penelitian merupakan objek pengambilan data primer yang dilakukan yaitu Jalan Arteri Sultan Serdang Bandara Kualanamu No.09 Hub Commercial Bizzpark Blok A22-A23 Kec. Batang Kuis Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara.

mendefinisikan teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel dalam penelitian terdapat teknik sampling yang digunakan pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling* dan teknik yang dipakai yaitu *stratified random sampling*. Teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang.

D. Jenis Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk wawancara kepada pemilik perusahaan, sedangkan data kuantitatif adalah data berbentuk angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari kuisisioner yang telah dibagikan pada karyawan perbaikan GSE PT Gapura Angkasa.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini data primer dapat diperoleh melalui pengisian kuisisioner karyawan perbaikan PT Gapura Angkasa mengenai Beban kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan untuk data sekunder dapat berupa target perbaikan GSE dan tingkat *turnover* karyawan GSE Gapura Angkasa.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel, diantaranya variabel independen beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir serta variabel dependen yaitu loyalitas karyawan.

1. Variabel Terikat

a. Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah loyalitas karyawan. Loyalitas Karyawan merupakan kesetiaan karyawan yang mencakup turun atau rendahnya produktifitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, dan tingkat kerusakan yang tinggi. Berikut ini merupakan indikator dari Loyalitas karyawan:

- 1) Turunnya produktifitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktifitas kerja terjadi karena kemalasan atau penundaan.
- 2) Pada umumnya bila loyalitas karyawan dan sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian.
- 3) Karyawan berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat perpindahan buruh selain dapat menurunkan produktifitas kerja juga dapat mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan.
- 4) Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

2. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas ada 3 yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir. Masing-masing variabel memiliki definisi operasional sebagai berikut:

a. Beban Kerja

Beban kerja merupakan kemampuan karyawan untuk mencapai target, memahami kondisi pekerjaan dan memenuhi standar pekerjaan. Berikut ini merupakan indikator Beban kerja:

- 1) Kondisi pekerjaan bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*),
- 2) Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
- 3) Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak dan kemampuan bekerja. Berikut ini merupakan indikator lingkungan kerja fisik:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja dalam penelitian ini adalah penerangan lampu yang ada di tempat kerja PT Gapura Angkasa.
- 2) Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai pada PT Gapura Angkasa.
- 3) Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya pada PT Gapura Angkasa.
- 4) Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja PT Gapura Angkasa.

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Berikut ini merupakan indikator pengembangan karir:

- 1) Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- 2) Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.
- 3) Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

- 4) Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.
- 5) Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi.



2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan semua variabel dan istilah yang digunakan dalam penelitian secara operasional sehingga akhirnya mempermudah pembaca dalam mengartikan makna penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Pengembangan Karir (X3) serta satu variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Loyalitas Karyawan (Y)	Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2015:160)	1. Turun atau rendahnya produktifitas kerja. 2. Tingkat absensi yang naik 3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi 4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi Nitisemito (2015:161)	1. Turunnya produktifitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktifitas kerja terjadi karena kemalasan atau penundaan.. 2. sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian. 3. Karyawan berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat perpindahan buruh selain dapat menurunkan produktifitas kerja juga dapat mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan. 4. Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.	Likert

2	<p>Beban Kerja (X1)</p>	<p>Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.</p> <p>Koesomowidjo (2017:21)</p>	<p>1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang Harus Dicapai</p> <p>Koesomowidjo (2017:33)</p>	<p>1. Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. 2. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalahnya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP. 3. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.</p>	<p><i>Likert</i></p>
---	-------------------------	---	--	---	----------------------



No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
3	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	<p>Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.</p> <p>Sedarmayanti (2017:23)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja. 2. Suhu udara ditempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan pegawai dan pegawai lainnya <p>Sedarmayanti (2017:30)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. 2. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja. 3. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. 4. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja. 5. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya. 6. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. 7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban nya. 	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
4	Pengembangan Karir (X3)	<p>Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.</p> <p>Siagian (2015:68)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir. 2. Keperdulian para atasan langsung. 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi. 4. Adanya minat untuk dipromosikan. 5. Tingkat kepuasan. <p>Siagian (2015:207)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai. 2. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. 3. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. 4. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. 5. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi. 	<i>Likert</i>

Sumber: Data Olah Penelitian (2022)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:193) teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai sumber dan cara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke PT Gapura Angkasa Kualanamu sebagai objek

penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat.

Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu PT Gapura Angkasa Kualanamu.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan yang kemudian disebarikan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.

4. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini dapat menghasilkan struktur organisasi dan tupoksi.

Dalam penelitian ini dipergunakan kuesioner baik untuk mengungkapkan variabel bebas, variabel mediasi maupun variabel terikat. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT Gapura Angkasa dan dibuat dalam bentuk pertanyaan, dimana jawaban dan pernyataan responden yang sesuai kebutuhan karyawan dengan memberikan tanda (√) pada kotak pilihan yang tersedia, agar dapat dianalisis maka diangkakan dengan menggunakan Skala Likert lima tingkat antara 1 sampai 5, dimana pernyataan yang mengarah positif diberi skor 5 dan pernyataan yang mengarah negative diberi skor 1. Menurut Sugiyono (2016:168) pemberian skor disajikan pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Ketentuan Skor

No	Simbol	Ketentuan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Cukup	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Dalam tabel dijelaskan bahwa responden akan diberikan lima pilihan jawaban, setiap pilihan adalah sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS), selanjutnya pilihan tersebut akan diberikan skor dan memiliki indikasi dengan beban kerja, lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan loyalitas karyawan yakni: sangat setuju (SS) skor 5 dengan indikasi sangat tinggi, setuju (S) skor 4 dengan indikasi tinggi, netral (N) skor 3 dengan indikasi cukup tinggi, tidak setuju (TS) skor 2 dengan indikasi rendah, sangat tidak setuju (STS) skor 1 dengan indikasi sangat rendah.

Dari jawaban semua responden selanjutnya data akan dianalisis dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5, sebagai jawaban dari loyalitas karyawan dan beban kerja dengan ketentuan sangat tinggi sedangkan lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir dengan ketentuan sangat baik dalam pengukurannya.

2. Jawaban setuju diberi skor 4, sebagai jawaban dari loyalitas karyawan dan beban kerja dengan ketentuan tinggi lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir dengan ketentuan baik dalam pengukurannya.
3. Jawaban cukup diberi skor 3, sebagai jawaban dari loyalitas karyawan dan beban kerja dengan ketentuan cukup tinggi sedangkan lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir cukup baik dalam pengukurannya.
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2, sebagai jawaban dari loyalitas karyawan dan beban kerja dengan ketentuan rendah sedangkan lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir dengan ketentuan buruk dalam pengukurannya.
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1, sebagai jawaban dari loyalitas karyawan dan beban kerja dengan ketentuan sangat rendah sedangkan lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir dengan ketentuan sangat buruk dalam pengukurannya.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas berhubungan dengan kemampuan untuk mengukur secara tepat sesuatu yang diinginkan dan diukur. Validitas berhubungan dengan apakah tes mengukur apa yang mesti diukurnya dan seberapa baik dia melakukannya. Sugiyono (2016:113) menyatakan bahwa Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pernyataan.

Sugiyono (2016:113) menjelaskan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Sugiyono (2016:114) menyatakan bahwa suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r - hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$.

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2016:92) mengatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60 dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* kurang dari ($<$) 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat.

a. Uji Normalitas Data

Rusiadi (2018:164) menyatakan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Sebagian dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid atau jumlah sampel kecil. Secara visualisasi, dikatakan berdistribusi normal jika data dalam gambar *Normal P-P Plot Of Regression* mengikuti garis diagonal dan tidak menyebar. Uji kenormalan data juga dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov* terhadap uji standar residual hasil persamaan regresi. Apabila probabilitas uji *kolmogorov-smirnov* lebih besar dari 5 % maka data tersebut berdistribusi normal.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2016:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data berdistribusi normal.

- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak berdistribusi normal.

3) Uji *Kolmogorov Smirnov*

Uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov smirnov* (K-S). Manullang dan Pakpahan (2016:199) menjelaskan bahwa pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Rusiadi (2018:170) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apabila dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan ketentuan sebagai berikut: $VIF < 10$ atau dibawah 10 dan nilai tolerance diatas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2018:170) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ketidaksamaan varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dikatakan berdistribusi normal apabila data menyebar dan tidak membentuk sebuah pola. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot*.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 28.00) dengan model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

- Y = Loyalitas Karyawan
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1
- β_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2
- β_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3
- X_1 = Beban Kerja
- X_2 = Lingkungan Kerja Fisik
- X_3 = Pengembangan Karir
- ϵ = Epsilon/Error term/Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji kesesuaian (*Test Goodness of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiyono, 2016:97).

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Koencoro dalam Rusiadi, dkk. (2018:279). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, dkk. 2018:118-120):

1) Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

$H_i : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

2) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

3) Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada tingkat kepercayaan (Confidence Interval) atau level pengujian hipotesis 5%. Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan terikat (beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan).

H_1 : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan terikat (beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$.

5. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Rusiadi, dkk. 2018:88). Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam

menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien

No	Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
1	0% - 19,9%	Sangat Lemah
2	20% - 39,9%	Lemah
3	40% - 59,9%	Sedang
4	60% - 79,9%	Kuat
5	80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016 :184)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

R² = Koefisien Determinasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Gapura Angkasa Kualanamu

Gapura didirikan pada 26 Januari 1998 sebagai perusahaan patungan oleh tiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk, PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero), bergerak di bidang usaha jasa ground handling dan kegiatan usaha lainnya yang menunjang usaha penerbangan di bandar udara.

Maskapai penerbangan Garuda Indonesia pada awalnya melaksanakan ground handling sendiri, namun mengingat kebutuhan layanan profesional dan tuntutan hasil kerja yang optimal tanpa mengabaikan unsur keamanan, keselamatan, kehandalan dan ketepatan waktu, maka Garuda menyerahkan kegiatan *ground handling* ke pihak lain agar dapat berkonsentrasi pada operasional pesawat udara. Dari sinilah asal mula pendirian PT Gapura Angkasa.

Kegiatan ground handling berpedoman pada standar pelayanan global dari *International Air Transportation Association* (IATA) dimana Gapura menjadi anggota, sehingga Gapura dipercaya maskapai nasional maupun internasional di 57 bandar udara tempat Perseroan saat ini beroperasi. Layanan Gapura saat ini terus berkembang dari *ground*

handling ke jasa *warehousing*, pengelolaan *executive lounge*, jasa *hospitality* atau *passenger service assistant*, serta *learning center*.

Sebagai pemegang saham mayoritas, Garuda Indonesia bersama manajemen Perseroan telah menyusun perencanaan bagi masa depan Garuda. Strategi transformasi jangka panjang Perseroan periode tahun 2015–2019 mengarah pada pertumbuhan secara bertahap menjadi perusahaan *ground handling* dengan kualitas layanan kelas dunia.

Ground handling atau *airport services* mencakup pelayanan terhadap penumpang, bagasi, kargo dan pos yang diangkut pesawat udara, serta penyediaan peralatan untuk membantu pergerakan pesawat di darat selama berada di bandar udara, baik di fase kedatangan maupun keberangkatan. Bidang usaha Perseroan sebagaimana dimuat dalam Akta No. 2 tanggal 1 September 2010 adalah pengembangan dari standar yang ditetapkan (IATA) *Airport Handling Manual*, 810 Annex A tahun 1998. Secara garis besar Perseroan beroperasi di 3 bidang usaha, yaitu *ground handling*, *warehousing*, dan jasa penunjang penerbangan di bandar udara.

b. Visi Misi Perusahaan

1) Visi

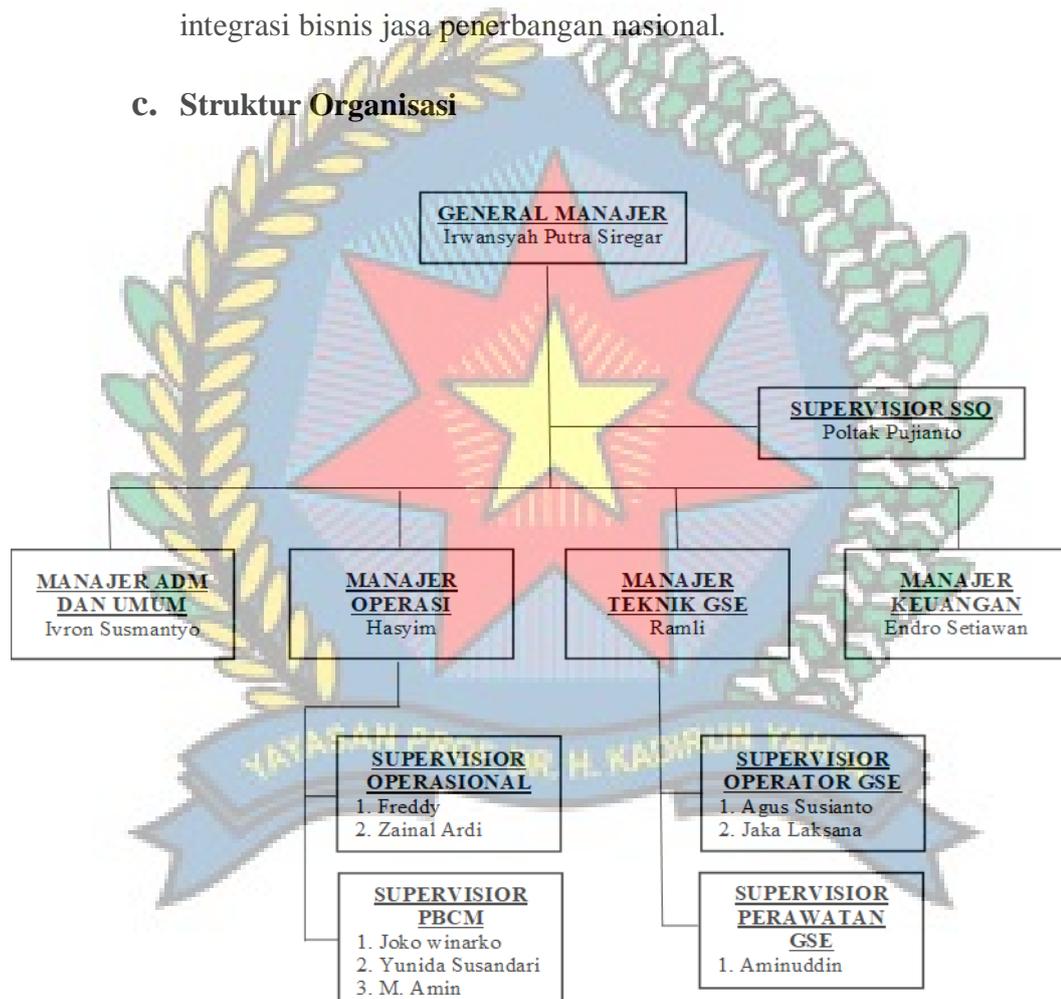
Menjadi penyedia jasa *ground handling* dan jasa terkait lainnya di bandar udara dengan kualitas layanan kelas dunia (*To Provide World-Class Airport Services*). Dengan Misi Sebagai perusahaan penyedia jasa *ground handling* dan jasa terkait lainnya di bandar

udara, guna berkontribusi positif dalam integrasi bisnis jasa penerbangan nasional.

2) Misi

Sebagai perusahaan penyedia jasa *ground handling* dan jasa terkait lainnya di bandar udara, guna berkontribusi positif dalam integrasi bisnis jasa penerbangan nasional.

c. Struktur Organisasi



Sumber : Dokumen/arsip PT Gapura Angkasa Kualanamu

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Gapura Angkasa Kualanamu

d. Tugas Dan Wewenang Personalia

Berdasarkan susunan struktur organisasi PT Gapura Angkasa Kualanamu yang ada pada halaman sebelumnya, maka keterangan tugas

dan wewenang dari masing – masing bidang pekerjaan yang ada ialah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Keterangan Tugas dan Wewenang

No	Posisi	Tugas dan Wewenang
1.	General Manajer	Menetapkan serta melaksanakan kebijakan umum dan kebijakan teknik.
2.	Manajer Administrasi dan Umum	Menyusun rencana kerja pada semua bidang/unit pekerjaan yang ada.
3.	Manajer Operasi	Mengatur rencana dan mengaktualisasikan kebijakan teknik dalam kegiatan operasional yang berupa <i>load control</i> , <i>ramp handling</i> , dan pengawasan terhadap keselamatan kerja.
4.	Manajer Teknik	Mengontrol dan mengevaluasi pelayanan terhadap pesawat yang sedang dalam posisi <i>stand by</i> (parkir). Dimana hal tersebut meliputi pengisian bahan bakar, penggantian oli, serta perawatan terhadap pesawat.
5.	Manajer Keuangan	Mengatur rencana keuangan perusahaan.

Sumber : Dokumen/arsip PT Gapura Angkasa Kualanamu

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Responden sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden karyawan *outsourcing* PT Gapura Angkasa Kualanamu. Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data konsumen dengan menggunakan tabel frekuensi yang dapat dirangkum dalam tabulasi berikut ini:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebanyak 45 (100%) responden PT Gapura Angkasa Kualanamu berjenis kelamin laki-laki.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-30 Tahun	17	37.8	37.8	37.8
	31-35 Tahun	11	24.4	24.4	62.2
	36-40 Tahun	9	20.0	20.0	82.2
	41-45 Tahun	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 45 responden, terdapat sebanyak 17 (37,8%) responden memiliki usia 23-30 Tahun, responden yang memiliki usia 31-35 Tahun sebanyak 11 (24,4%), responden yang memiliki usia 36-40 Tahun sebanyak 9 (20,0%), responden yang memiliki usia 41-45 Tahun sebanyak 8 (17,8%).

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	22.2	22.2	22.2
	S1	35	77.8	77.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 10 (22,25) responden, dan yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 35 (77,8%) responden.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Tahun	21	46.7	46.7	46.7
	4-6 Tahun	11	24.4	24.4	71.1
	6-10 Tahun	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang memiliki masa kerja 3 tahun sebanyak 21 (46,7%), responden yang memiliki masa kerja 4-6 tahun sebanyak 11 (24,4%), dan responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 13 (28,9%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir, dan 1 (satu) variabel terikat loyalitas karyawan. Dan menjawab permasalahan penelitian kiranya uraikan karakteristik data sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 45 orang. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil kuesioner yang dapat dilapangan, jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada Tabel berikut:

a) Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel pertama yang diteliti adalah Loyalitas Karyawan sebagai variabel (Y) didalam penelitian. Terdapat 14 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Loyalitas Karyawan (Y) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6
Jawaban responden tentang Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		C		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan produktifitas kerja	11	24,4	32	71,1	2	4,4	0	0	0	0	4,20	Sangat Baik
Saya tidak pernah menunda pekerjaan	8	17,8	35	77,8	2	4,4	0	0	0	0	4,13	Sangat Baik
Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik	12	26,7	31	68,9	2	4,4	0	0	0	0	4,22	Sangat Baik
Saya datang kerja setiap hari	12	26,7	33	73,3	0	0	0	0	0	0	4,26	Sangat Baik
Saya tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan	9	20,0	30	66,7	6	13,3	0	0	0	0	4,06	Sangat Baik
Saya merasa kesejahteraan di perusahaan sudah baik	13	28,9	29	64,4	3	6,7	0	0	0	0	4,22	Sangat Baik
Saya mengerjakan peralatan GSE sebaik mungkin agar ketersediaan alat meningkat	12	26,7	32	71,1	1	2,2	0	0	0	0	4,24	Sangat Baik
Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang sudah memadai	18	40,0	25	55,6	2	4,4	0	0	0	0	4,22	Sangat Baik
Saya merasa beban kerja yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa senang	14	31,1	30	66,7	1	2,2	0	0	0	0	4,35	Sangat Baik

Saya merasa perusahaan sudah menghargai karyawan dengan jangka waktu kerja yang lama	11	24,4	32	71,1	2	4,4	0	0	0	0	4,28	Sangat Baik
Saya merasa perusahaan sudah adil dalam pembagian pekerjaan	9	20,0	35	77,8	1	2,2	0	0	0	0	4,20	Sangat Baik
Saya merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan pimpinan menaikkan semangat kerja karyawan	9	20,0	35	77,8	1	2,2	0	0	0	0	4,17	Sangat Baik
Saya tidak akan melakukan pemogokan kerja apabila tuntutan tidak dijalankan	11	24,4	30	66,7	4	8,9	0	0	0	0	4,15	Sangat Baik
Saya tidak akan melakukan pemogokan meskipun perusahaan tidak menjalankan sesuai kontrak kerja	7	15,6	36	80,0	2	4,4	0	0	0	0	4,11	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel Loyalitas Karyawan (Y)											4,20	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil pengumpulan data untuk variabel loyalitas karyawan pada Tabel 4.6 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel loyalitas karyawan berada pada kategori sangat baik dengan nilai 4,20 dan indikator yang tertinggi yaitu Saya merasa beban kerja yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa senang dengan nilai 4,35 dan indikator dengan nilai terendah adalah Saya tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dengan nilai 4,06.

b) Variabel Beban Kerja (X_1)

Variabel pertama yang diteliti adalah Beban Kerja sebagai variabel X_1 didalam penelitian. Terdapat 9 butir pernyataan yang disediakan sesuai

dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Beban Kerja (X_1) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Jawaban responden tentang Variabel Beban Kerja (X_1)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		C		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya menggunakan peralatan sesuai dengan SOP	14	31,1	29	64,4	2	4,4	0	0	0	0	4,26	Sangat Baik
Saya merasa beban kerja karyawan sesuai dengan bidang yang dikuasai	9	20,0	35	77,8	1	2,2	0	0	0	0	4,17	Sangat Baik
Saya merasa perusahaan sudah adil dalam beban kerja di setiap jabatan	8	17,8	35	77,8	2	4,4	0	0	0	0	4,13	Sangat Baik
Saya merasa waktu kerja sesuai dengan beban kerja	15	33,3	27	60,0	3	6,7	0	0	0	0	4,26	Sangat Baik
Saya merasa perusahaan sudah melaksanakan SOP penggunaan waktu kerja yang sesuai	12	26,7	24	53,3	9	20,0	0	0	0	0	4,06	Sangat Baik
Saya menggunakan waktu kerja secara optimum	14	31,1	27	60,0	4	8,9	0	0	0	0	4,22	Sangat Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan	12	26,7	31	68,9	2	4,4	0	0	0	0	4,22	Sangat Baik
Saya merasa target kerja perusahaan sesuai kemampuan karyawan	10	22,2	32	71,1	3	6,7	0	0	0	0	4,15	Sangat Baik
Saya merasa sudah seimbang antara waktu penyelesaian target dengan volume kerja yang diberikan	9	20,0	35	77,8	1	2,2	0	0	0	0	4,17	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel Beban Kerja (X_1)											4,18	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil pengumpulan data untuk variabel beban kerja pada Tabel 4.7 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja berada pada kategori sangat baik dengan nilai 4,18. Semua indikator berkategori baik dan indikator yang tertinggi yaitu Saya menggunakan peralatan sesuai dengan SOP dan Saya merasa waktu kerja sesuai dengan beban kerja dengan nilai 4,26 dan indikator dengan nilai terendah adalah Saya merasa perusahaan sudah melaksanakan SOP penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan nilai 4,06.

c) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Variabel pertama yang diteliti adalah Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel X_2 didalam penelitian. Terdapat 14 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Jawaban responden tentang Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		C		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya merasa penerangan lampu yang ada di tempat kerja sudah memadai	9	20,0	33	73,3	3	6,7	0	0	0	0	4,13	Sangat Baik
Saya merasa penerangan membuat pekerjaan lebih cepat selesai	9	20,0	32	71,1	4	8,9	0	0	0	0	4,11	Sangat Baik
Saya merasa ventilasi udara di tempat kerja sudah memadai	13	28,9	28	62,2	4	8,9	0	0	0	0	4,20	Sangat Baik

Saya merasa tidak ada polusi udara di tempat kerja	15	33,3	28	62,2	2	4,4	0	0	0	0	4,28	Sangat Baik
Saya merasa peredam suara di tempat kerja sudah memadai	13	28,9	24	53,3	6	13,3	2	4,4	0	0	4,06	Sangat Baik
Saya merasa tidak ada kebisingan di tempat kerja	13	28,9	24	53,3	6	13,3	2	4,4	0	0	4,06	Sangat Baik
Saya merasa penggunaan warna di lingkungan kerja memadai	11	24,4	30	66,7	4	8,9	0	0	0	0	4,15	Sangat Baik
Saya merasa penggunaan warna rambu-rambu peringatan jelas	12	26,7	31	68,9	2	4,4	0	0	0	0	4,22	Sangat Baik
Saya merasa ruang gerak yang diperlukan sudah memadai	9	20,0	33	73,3	3	6,7	0	0	0	0	4,13	Sangat Baik
Saya merasa alat bantu kerja sudah memadai	9	20,0	32	71,1	4	8,9	0	0	0	0	4,11	Sangat Baik
Saya merasa kemampuan karyawan sesuai dengan lingkungan kerja yang dibutuhkan	13	28,9	28	62,2	4	8,9	0	0	0	0	4,20	Sangat Baik
Saya merasa lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap kemampuan bekerja	15	33,3	28	62,2	2	4,4	0	0	0	0	4,28	Sangat Baik
Saya merasa hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya harmonis membuat tujuan perusahaan mudah tercapai	11	24,4	30	66,7	4	8,9	0	0	0	0	4,15	Sangat Baik
Saya merasa kerjasama antara pegawai satu dengan lainnya baik	12	26,7	31	68,9	2	4,4	0	0	0	0	4,22	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)											4,16	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil pengumpulan data untuk variabel lingkungan kerja fisik pada Tabel 4.8 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel

lingkungan kerja fisik berada pada kategori sangat baik dengan nilai 4,16. Semua indikator berkategori sangat baik dan indikator yang tertinggi yaitu Saya merasa tidak ada polusi udara di tempat kerja dan Saya merasa lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap kemampuan bekerja dengan nilai 4,28 dan indikator terendah adalah Saya merasa peredam suara di tempat kerja sudah memadai dan Saya merasa tidak ada kebisingan di tempat kerja dengan nilai 4,06.

d) Variabel Pengembangan Karir (X_3)

Variabel pertama yang diteliti adalah Pengembangan Karir sebagai variabel X_3 didalam penelitian. Terdapat 10 butir pernyataan yang disediakan sesuai dengan indikator yang telah ditulis pada bab ketiga. Berdasarkan hasil penyebaran dan pengolahan kuesioner dari responden, maka jawaban responden atas variabel Pengembangan Karir (X_3) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Jawaban responden tentang Variabel Pengembangan Karir (X_3)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		C		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya merasa sudah objektif dalam penilaian pengembangan karir	10	22,2	34	75,6	1	2,2	0	0	0	0	4,20	Sangat Baik
Saya merasa perlakuan sudah adil dalam kesempatan pengembangan karir	11	24,4	32	71,1	2	4,4	0	0	0	0	4,20	Sangat Baik
Saya merasa adanya dukungan atasan langsung dalam perencanaan karir	8	17,8	35	77,8	2	4,4	0	0	0	0	4,13	Sangat Baik
Saya merasa adanya kepedulian atasan dalam pelaksanaan tugas.	8	17,8	35	77,8	2	4,4	0	0	0	0	4,13	Sangat Baik
Saya merasa peluang promosi selalu	15	33,3	24	53,3	5	11,1	1	2,2	0	0	4,17	Sangat Baik

diberikan akses oleh perusahaan												
Saya merasa kesempatan promosi setiap karyawan adil	9	20,0	32	71,1	4	8,9	0	0	0	0	4,11	Sangat Baik
Saya merasa minat dalam pengembangan karir perusahaan	11	24,4	31	68,9	3	6,7	0	0	0	0	4,17	Sangat Baik
Saya bekerja dengan baik agar segera dipromosikan	9	20,0	34	75,6	2	4,4	0	0	0	0	4,15	Sangat Baik
Saya merasa semakin tinggi jabatan karir akan semakin puas	12	26,7	30	66,7	4	6,7	0	0	0	0	4,20	Sangat Baik
Saya merasa tingkat kepuasan orang berbeda-beda dalam karir	11	24,4	31	68,9	3	6,7	0	0	0	0	4,17	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel Pengembangan Karir (X_3)											4,16	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil pengumpulan data untuk variabel pengembangan karir berada pada kategori sangat baik dengan nilai 4,16. Semua indikator berkategori sangat baik dan indikator yang tertinggi yaitu Saya merasa sudah objektif dalam penilaian pengembangan karir, Saya merasa perlakuan sudah adil dalam kesempatan pengembangan karir dan Saya merasa semakin tinggi jabatan karir akan semakin puas dengan nilai 4,20 dan indikator yang terendah yaitu Saya merasa kesempatan promosi setiap karyawan adil dengan nilai 4,11.

4. Pengujian Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2016:114) menyatakan bahwa suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$.

1) Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.10 Uji Validitas Loyalitas Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	54.6667	20.500	.686	.908
Y1.2	54.7333	20.882	.670	.909
Y1.3	54.6444	21.143	.521	.914
Y1.4	54.6000	21.018	.652	.909
Y1.5	54.8000	20.164	.651	.909
Y1.6	54.6444	20.553	.596	.911
Y1.7	54.6222	20.331	.762	.905
Y1.8	54.6444	21.143	.582	.912
Y1.9	54.5111	21.074	.476	.916
Y1.10	54.5778	20.522	.680	.908
Y1.11	54.6667	20.182	.762	.905
Y1.12	54.6889	21.037	.656	.909
Y1.13	54.7111	20.801	.541	.914
Y1.14	54.7556	20.916	.694	.908

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap item pertanyaan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

2) Variabel Beban Kerja (X_1)

Tabel 4.11 Uji Validitas Beban Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33.4222	10.295	.616	.887
X1.2	33.5111	10.346	.767	.878
X1.3	33.5556	10.207	.788	.876
X1.4	33.4222	10.113	.615	.888
X1.5	33.6222	9.331	.694	.883
X1.6	33.4667	10.345	.523	.896
X1.7	33.4667	10.209	.678	.882
X1.8	33.5333	10.436	.599	.888
X1.9	33.5111	10.346	.767	.878

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung dari setiap item pertanyaan pada variabel Beban Kerja (X_1) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

3) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Tabel 4.12 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	54.2222	33.040	.758	.936
X2.2	54.2444	32.780	.760	.936
X2.3	54.1556	32.453	.730	.936
X2.4	54.0667	32.745	.739	.936
X2.5	54.2889	31.619	.622	.941
X2.6	54.2889	31.619	.622	.941
X2.7	54.2000	32.573	.748	.936
X2.8	54.1333	33.300	.690	.937
X2.9	54.2222	33.040	.758	.936
X2.10	54.2444	32.780	.760	.936
X2.11	54.1556	32.453	.730	.936
X2.12	54.0667	32.745	.739	.936
X2.13	54.2000	32.573	.748	.936
X2.14	54.1333	33.300	.690	.937

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung dari setiap item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

4) Variabel Pengembangan Karir (X_3)

Tabel 4.13 Uji Validitas Pengembangan Karir
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37.4667	12.391	.604	.892
X3.2	37.4667	11.891	.690	.887
X3.3	37.5333	11.755	.823	.879
X3.4	37.5333	11.755	.823	.879
X3.5	37.4889	11.392	.546	.902
X3.6	37.5556	12.207	.553	.895
X3.7	37.4889	11.846	.656	.889
X3.8	37.5111	11.983	.711	.886
X3.9	37.4667	12.073	.571	.894
X3.10	37.4889	11.846	.656	.889

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai rhitung dari setiap item pertanyaan pada variabel Pengembangan Karir (X_3) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2016:92) Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam

penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistic* yang disajikan pada tabel dibawah ini:

1) Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.14 Reliability Statistics Loyalitas Karyawan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.919	14

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

2) Variabel Beban Kerja (X₁)

Tabel 4.15 Reliability Statistics Beban Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.903	9

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,895 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Beban Kerja (X₁) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

3) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Tabel 4.16 Reliability Statistics Lingkungan Kerja Fisik

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.946	14

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,941 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

4) Variabel Pengembangan Karir (X_3)

Tabel 4.17 Reliability Statistics Pengembangan Karir

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.907	10

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

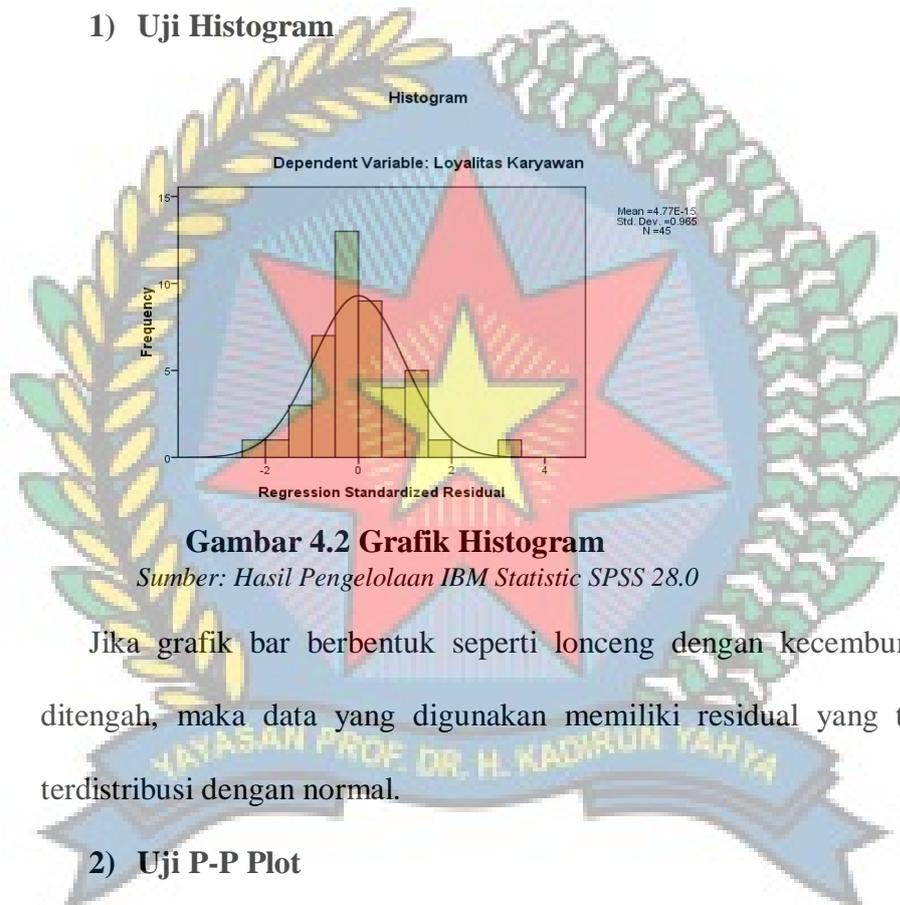
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,899 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Pengembangan Karir (X_3) dianggap telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Rusiadi (2018:164) menyatakan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan.

1) Uji Histogram



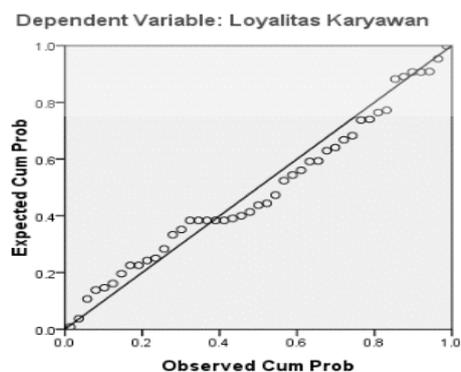
Gambar 4.2 Grafik Histogram

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) Uji P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 Grafik P-Plot

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Pada Gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal tersebut menyatakan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan kedua gambar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

3) Uji statistik dengan *kolmogorov sminov*

Tabel 4.18 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76786392
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.076
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Pada Tabel 4.16 diketahui nilai probabilitas atau *Asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > \alpha (0,05)$, maka dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Rusiadi (2018:170) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apabila dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dari

hasil analisis dengan menggunakan IBM Statistic SPSS 28,0. Apabila nilai *Tolerance Value* > 0,1 atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.19 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.101	4.247			
Beban Kerja	.428	.141	.312	.301	3.322
Lingkungan Kerja Fisik	.515	.082	.647	.300	3.335
Pengembangan Karir	.254	.076	.199	.904	1.106

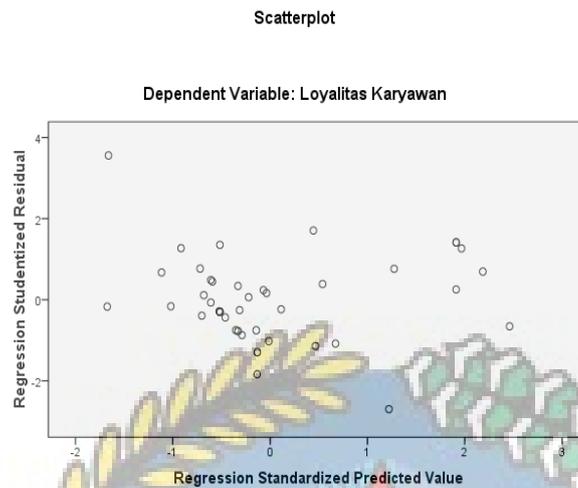
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Rusiadi (2018:170) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.4 Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Dari Grafik *Scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3), terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT Gapura Angkasa Kualanamu. Adapun hasil koefisien regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.20 dibawah ini:

**Tabel 4.20 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.101	4.247	
	Beban Kerja	.428	.141	.312
	Lingkungan Kerja Fisik	.515	.082	.647
	Pengembangan Karir	.254	.076	.199

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,101 + 0,428X_1 + 0,515X_2 + 0,254X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (β_0) sebesar 2,101 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3), dianggap konstan pada tingkat variabel Loyalitas Karyawan. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 2,101 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi dari Beban Kerja (β_1) = 0,428 > 0, Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y), artinya semakin tinggi Beban Kerja, maka Loyalitas Karyawan akan semakin meningkat, demikian sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja Fisik (β_2) = 0,515 > 0, Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y), artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja Fisik, maka Loyalitas Karyawan akan semakin meningkat, demikian sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi dari Pengembangan Karir (β_3) = 0,254 > 0, Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y), artinya semakin tinggi Pengembangan Karir, maka Loyalitas Karyawan akan

semakin meningkat, demikian sebaliknya.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Koencoro dalam Rusiadi, dkk. (2018:279).

Apabila

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

**Tabel 4.21 Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.101	4.247		.495	.623
	Beban Kerja	.428	.141	.312	3.031	.004
	Lingkungan Kerja Fisik	.515	.082	.647	6.269	<.001
	Pengembangan Karir	.254	.076	.199	3.342	.002

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, dapat di jelaskan persamaan thitung dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- 1) Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan dilihat bahwa t_{hitung} 3,031 > t_{tabel} 1,682 dan signifikan 0,004 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 6,296 > t_{tabel} 1,682$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 3) Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 3,342 > t_{tabel} 1,682$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono (2017) Pengujian simultan akan di uji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang di gunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa di sebut Analysis of Varian (ANOVA). Pengujian ini dapat di rumuskan signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

Tabel 4.22 Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	913.685	3	304.562	90.805	<,001
	Residual	137.515	41	3.354		
	Total	1051.200	44			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Dapat di lihat dari hasil uji simultan pada Tabel 4.22 di atas, maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 90,805$ sedangkan F_{tabel} sebesar $= 2,83$ yang dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2),

dan Pengembangan Karir (X_3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $90,805 > 2,83$ pada signifikan $0,001 < 0,05$).

8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Rusiadi, dkk. 2018:88).

Tabel 4.23 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932	.869	.860	1.83140
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan				

Sumber: Hasil Pengelolaan IBM Statistic SPSS 28.0

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, di lihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,860 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 86% Loyalitas Karyawan dapat di peroleh dan di jelaskan oleh Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3), sedangkan $100\% - 86\% = 14\%$ di jelaskan

oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Hipotesis H₁)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} 3,031 > t_{tabel} 1,682$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Arah positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen jika beban kerja meningkat, maka loyalitas karyawan meningkat, sebaliknya jika beban kerja menurun maka loyalitas karyawan juga menurun. Dengan kata lain ketika beban kerja dengan indikator penggunaan waktu kerja meningkat loyalitas karyawan juga akan meningkat.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Asfiah Fajarullaili (2018) dengan hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya ketika beban kerja meingkat maka loyaitas karyawan juga meningkat, sebaliknya beban kerja menurun loyalitas karyawan juga akan menurun.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan (Hipotesis H₂)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien dari Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan dilihat bahwa t_{hitung}

$6,296 > t_{\text{tabel}} 1,682$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Arah positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen jika lingkungan kerja fisik meningkat, maka loyalitas karyawan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun maka loyalitas karyawan juga menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja fisik dengan indikator kebisingan di tempat kerja meningkat loyalitas karyawan juga akan meningkat.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Aulia Arida Putri (2019) dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik dan layaknya lingkungan kerja yang ada pada lingkungan organisasi akan berpengaruh baik pula terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya apabila semakin buruk dan tidak layaknya lingkungan kerja pada sebuah organisasi maka berdampak negatif pula terhadap organisasi.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan (Hipotesis H₃)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} 3,342 > t_{\text{tabel}} 1,682$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Arah positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel

independen dan variabel dependen jika pengembangan karir meningkat, maka loyalitas karyawan meningkat, sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka loyalitas karyawan juga menurun. Dengan kata lain ketika pengembangan karir dengan indikator informasi tentang peluang promosi meningkat loyalitas karyawan juga akan meningkat.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Yulia Oktavia (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan PT Ananta Swasta Dana. Artinya semakin baik pelaksanaan pengembangan karir dalam organisasi semakin berkurang juga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

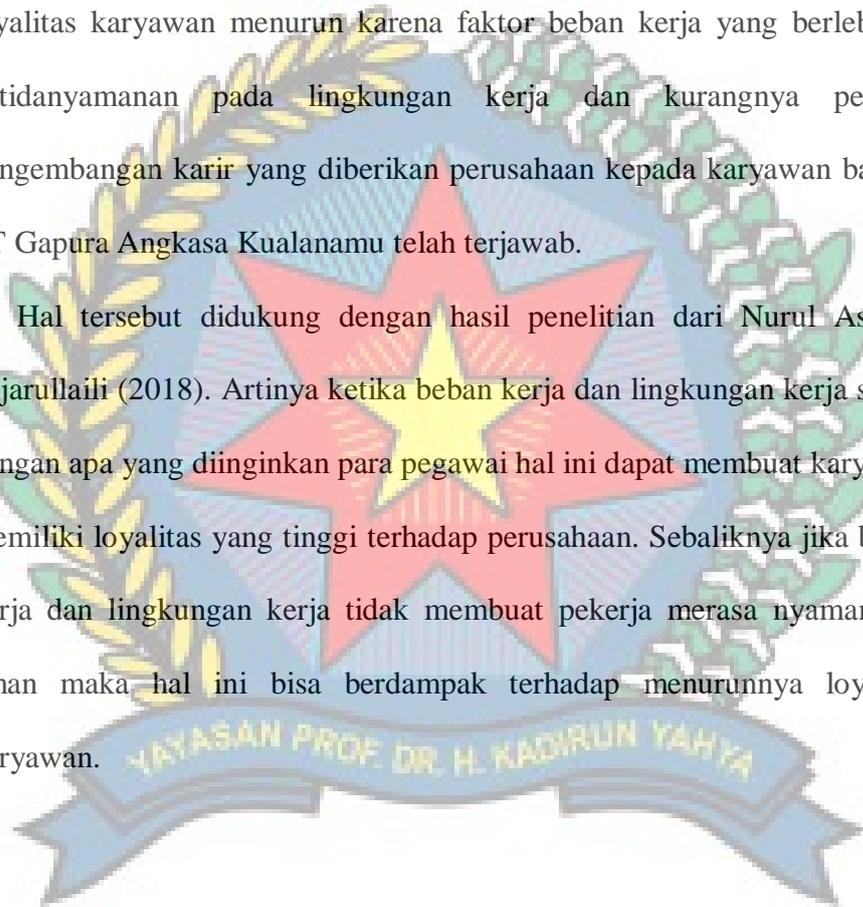
4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan (Hipotesis H₄)

Berdasarkan hasil penelitian Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel} 90,805 > 2,83$ pada signifikan $0,001 < 0,05$).

Arah positif menunjukkan bahwa apabila beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir, mengalami peningkatan secara bersamaan maka loyalitas karyawan PT Gapura Angkasa Kualanamu juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian

yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari apabila beban kerja, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir, terhadap loyalitas karyawan PT Gapura Angkasa Kualanamu sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah pada point nomor 1 yaitu loyalitas karyawan menurun karena faktor beban kerja yang berlebihan, ketidanyamanan pada lingkungan kerja dan kurangnya peluang pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan baru di PT Gapura Angkasa Kualanamu telah terjawab.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Nurul Asfiah Fajarullaali (2018). Artinya ketika beban kerja dan lingkungan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan para pegawai hal ini dapat membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya jika beban kerja dan lingkungan kerja tidak membuat pekerja merasa nyaman dan aman maka hal ini bisa berdampak terhadap menurunnya loyalitas karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan dilihat bahwa t_{hitung} 3,031 > t_{tabel} 1,682 dan signifikan 0,004 < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan indikator yang tertinggi yaitu Saya menggunakan peralatan sesuai dengan SOP dan Saya merasa waktu kerja sesuai dengan beban kerja dengan nilai 4,26.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan dilihat bahwa t_{hitung} 6,296 > t_{tabel} 1,682 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan indikator yang tertinggi yaitu Saya merasa tidak ada polusi udara di tempat kerja dan Saya merasa lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap kemampuan bekerja dengan nilai 4,28.
- 3) Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dilihat bahwa t_{hitung} 3,342 > t_{tabel} 1,682 dan signifikan 0,002 < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan indikator yang tertinggi yaitu indikator yang tertinggi yaitu Saya merasa sudah objektif dalam penilaian pengembangan karir, Saya merasa perlakuan sudah adil dalam kesempatan pengembangan karir dan Saya merasa semakin tinggi jabatan karir akan semakin puas dengan nilai 4,20.

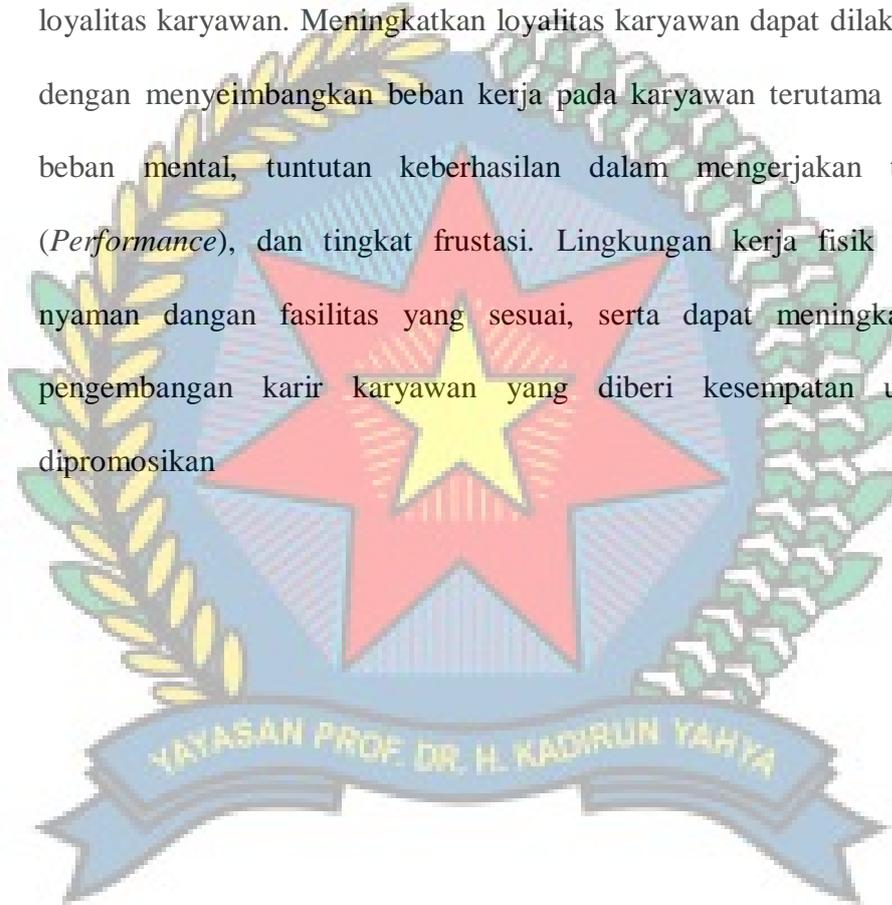
- 4) Pengaruh Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $90,805 > 2,83$ pada signifikan $0,001 < 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti mendapatkan saran bahwa:

1. Disarankan kepada perusahaan, hendaknya memperbaiki pelaksanaan SOP penggunaan waktu kerja dengan beban kerja yang meningkat juga akan meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Dengan hal itu perusahaan hendaknya dapat memperbaiki kebisingan yang terjadi di lingkungan kerjanya dengan memberikan alat peredam suara yang dapat meminimalkan suara dan mengurangi kebisingan ditempat bekerja.
3. Disarankan bagi perusahaan PT Gapura Angkasa Kualanamu agar sekiranya memperhatikan pengembangan karir di setiap karyawan yaitu dengan memperhatikan kesempatan promosi setiap karyawan dengan adil agar loyalitas karyawan meningkat.

4. Hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan baik bagi pengelola sumber daya manusia maupun manajemen pada perusahaan PT Gapura Angkasa Kualanamu dalam pengambilan kebijakan sekaligus bahan rujukan dalam mengembangkan dan meningkatkan rasa pengabdian karyawan terhadap perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan menyeimbangkan beban kerja pada karyawan terutama pada beban mental, tuntutan keberhasilan dalam mengerjakan tugas (*Performance*), dan tingkat frustrasi. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dengan fasilitas yang sesuai, serta dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan yang diberi kesempatan untuk dipromosikan





DAFTAR PUSTAKA

- Aghnia Rosyda, Anita (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT Adhyaks Persada Indonesia.
- Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*,1(2).
- Damayanti, Leni (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di BMT Artha Buana Metro.
- Dessler, Gary, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2. Jakarta. PT Prenhallindo.
- Fajarullaili, Nurul Asfiah (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irma Rahmawati, Ade (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada BSI KC Tasikmalaya.
- Iskandar. (2018). Analisis Loyalitas Karyawan PT Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru, *Jurnal Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 204-208.
- Kennedy, Alexander (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Reed Panorama Exhibitions.

Koesomowidjojo, Suci. 2017. Panduan Praktis Menyusun. Analisa Beban Kerja.

Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta.

Manullang, M. & Manutun, P. (2016). Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis.

Bandung: Cipta Pustaka Media

Nada Fadhila, Endang Sulistyani (2021). *The Influence of Motivation, Working*

Environment and Career Development Toward Employees Loyalty.

Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, S (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Oktavia, Yulia (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT Ananta Swasta Dana.

Putri, Aulia Arida (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang. Skripsi thesis, Universitas Negeri Padang.

Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia No.40 Tahun 2012. Pembangunan dan Pelestarian Lingkungan Hidup Bandar Udara, Jakarta.

Reichheld, 2017, How & Why to Use Net Promoter Scores. Credit Union Journal 18 february, p.8 .

Rivai Dan Sagala, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.

Rohimah, Siti (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aseli Dagadu Djogja.

- Rusiadi, Dkk. (2018). *Metode Penelitian Manajemen. Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: Usu Press.
- Sedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Swadarma, I Putu Satya; Netra, I Gusti Salit Ketut. *Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood*. *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], v. 9, n. 5, p. 1738 - 1757, may 2020. ISSN 2302-8912.
- Syabani, Fathan (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas*.
- Syahbani, Rio Rizki (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Jamurku Malang)*. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Tjokorda Bagus Wirata Sukawati, I Gusti Made Suwandana (2021). *Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort.*

Umar. (2014). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.

Widyawati, Vera (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Prasadha Aneka Niaga TBK. S-1 thesis, 021008 Universitas Tridinanti.

Widodo Soedarso. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan sttrategi, isu-isu utama dan globalisasi. Bandung : Manggu Media

Zahroh, Rini Fatimatuz (2018). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Cendana Teknika Utama.

Zufri Kholis Pulungan,Rindi Andika (2022). *Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi.*

