



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA
PEGAWAI PADA PDAM TIRTA
WAMPU LANGKAT**

SKRIPSI

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

Oleh :

MELVA SARI

NPM : 1415310264

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : MELVA SARI
NPM : 1415310264
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KERJA PEGAWAI PADA PDAM
TIRTA WAMPU LANGKAT

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc.M)

PEMBIMBING I

(RAMADHAN HARAHAP. S.E., S.Psi., M.Si)

MEDAN, NOVEMBER 2021
DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE. SH., M.Kn)

PEMBIMBING II

(SURYA ASIH, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI M E D A N**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : MELVA SARI
NPM : 1415310264
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KERJA PEGAWAI PADA PDAM
TIRTA WAMPU LANGKAT

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA

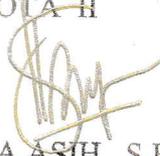
ANGGOTA I


(RAHMAT HIDAYAT, SE., MM)


(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA II

ANGGOTA III


(SURYA ASIH, S.E., M.Si)


(RINDI ANDIKA, SE., MM)

ANGGOTA IV


(CAHYO PRAMONO, SE., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Melva Sari
NPM : 1415310264
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Agustus 2021



Melva Sari

NPM: 1415310264



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

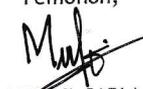
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

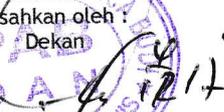
Nama Lengkap : MELVA SARI
 Tempat/Tgl. Lahir : SAMPAIMAH / 09 Juni 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310264
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.36
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	Analisis Pengaruh Manajemen Resiko dan Konflik Terhadap Loyalitas Konsumen Pemakaian Air pada PDAM TIRTA WAMPU LANGKAT	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Analisis Pelatihan, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Pada Perusahaan PDAM TIRTA WAMPU LANGKAT	<input type="checkbox"/>
3.	Analisis Tingkat Jabatan, Beban Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Konflik Organisasi Perusahaan PDAM TIRTA WAMPU LANGKAT	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

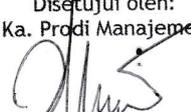

 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 28 November 2017
 Pemohon,

 (MELVA SARI)


 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Drs. Anwar Sanusi, M.Si.)

Tanggal : 28/11/2017
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nashrudin Setiawan SE. MM)

Tanggal : 01-12-2017
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAPRINA SREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 4/12/2017
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Surya Asih SE. M.Si.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01 Revisi: 02 Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nasrudhin Setyawan SE. MM
 Dosen Pembimbing II : Surya Asih SE. M.Si
 Nama Mahasiswa : MELVA SARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310264
 Jenjang Pendidikan : S.I.
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ROYALITAS KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA WAMPU LANGKAT

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
4/5-21	- Identifikasi Masalah - Rumusan Masalah		Revisi
11/5-21	- Teori yang ada - Hipotesis - Tambah Penelitian Terdahulu		Revisi
26/6/21	- Ace Seminar Proposal		Ace.

Medan, 31 Mei 2021
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi .
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nurrudin Kettawan. PE. MM ✓
 Dosen Pembimbing II : Scinya Aseh. SE. M. Si
 Nama Mahasiswa : MELVA SARI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310264
 Jenjang Pendidikan : S-7
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ROYALITAS KERJA
 PEGAWAI PDAM TIRTA WAMPU LANGKAT.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/5-21	Perbaiki Bab I	f	
10/5-21	Bab II - Landasan teori - Hipotesis	f	Revisi
17/5-21	Bab III - Jadwal Penelitian - Topologi & Sampel	f	
31/5-21	Acc Proposal Seminar	f	Acc.

Medan, 31 Mei 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Universitas Pembangunan Panca Budi
 Medan
 Fakultas Sosial Sains
 Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 9/17/2021 10:03:03 AM

Analyzed document: MELVA SARI_1415310264_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

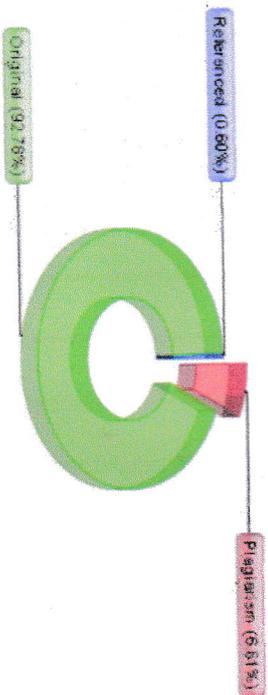
- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check

Disclaimer: this report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility!
Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph:

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00.	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	--------------	-----------------------

Acc Sidang Revisi
AFTER SIDANG

Acc sidang
meja hijau

3/2021
NS



Acc. Sidang Meja Hijau
16/08/2021
Surya Asih, S.E., M.Si

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA
PEGAWAI PADA PDAM TIRTA
WAMPU LANGKAT**

SKRIPSI

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

Oleh :

MELVA SARI

NPM : 1415310264

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2021

Acc Sidang Lux

25/11/2021

RAMADHAN 2021

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-0

Medan, 17 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MELVA SARI
 Tempat/Tgl. Lahir : Sampaimah / 09 Juni 1996
 Nama Orang Tua : Amran
 N. P. M : 1415310264
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 083842470398
 Alamat : Jl. Ikan Arwana LK. III Binjai Timur

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Pdam Tirta Wampu Langkat**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102]Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170]Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



MELVA SARI
 1415310264

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : MELVA SARI
Tempat / Tanggal Lahir : Sampaimah / 09-06-1996
NPM : 1415310264
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. IKAN ARWANA LK. III

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 dimasa yang akan datang.

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

Medan, 16 Februari 2022

Yang membuat pernyataan



MELVA SARI



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 485/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : MELVA SARI
N.P.M. : 1415310264
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 19 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 19 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MELVA SARI
NPM : 1415310264
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Pdam Tirta Wampu Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
8 Desember 2021	Acc JILID	Disetujui	

Medan, 16 Februari 2022
Dosen Pembimbing,



Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MELVA SARI
NPM : 1415310264
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Surya Asih, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Pdam Tirta Wampu Langkat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 Juni 2021	Baik Melva.. acc untuk semprol.. silahkan mendaftar untuk seminar proposal..	Revisi	
26 Juni 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
19 Agustus 2021	Baik...acc untuk sidang meja hijau... silahkan mendaftar..	Revisi	
19 Agustus 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
25 November 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 16 Februari 2022
Dosen Pembimbing,



Surya Asih, SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat. Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 37 Pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap loyalitas Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 8,067 sedangkan t tabel sebesar 1.690. Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih besar dari alpha 0,05 tidak signifikan dan t hitung sebesar 2.540 sedangkan t tabel sebesar 1.690. Terdapat pengaruh secara simultan F hitung sebesar 375.975 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat. Koefisien korelasi (R) sebesar 0.887 ini berarti ada hubungan antara variabel dependen (Loyalitas Kerja) dengan variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) sebesar 0.954 atau 95,4% ($100\% - 95,4\% = 4,6\%$) sedangkan sisanya sebesar 4,6 % dipengaruhi variabel lain di luar model.

Kata Kunci : **Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja**

ABSTRACT

The research entitled "The Effect of Workload and Work Environment on Employee Loyalty at PDAM Tirta Wampu Langkat" This study aims to explain the influence of the variable workload and work environment simultaneously and partially on employee work loyalty at PDAM Tirta Wampu Langkat. The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a data collection tool which is distributed to 37 employees. The results showed that there was a partial effect of workload variables on employee loyalty at PDAM Tirta Wampu Langkat as evidenced by the results of the significance value of 0.000 and t arithmetic of 8.067 while t table of 1.690. There is a partial effect of work environment variables on employee loyalty at PDAM Tirta Wampu Langkat as evidenced by the results of the significance value of 0.016, which is greater than alpha 0.05, which is not significant and t count is 2,540 while t table is 1,690. There is a simultaneous effect of F count of 375,975 with a significance value of 0.000. Because the significant probability is much less than 0.05. This shows that the workload and work environment have a positive and significant effect on Employee Work Loyalty at PDAM Tirta Wampu Langkat. The correlation coefficient (R) of 0.887 means that there is a relationship between the dependent variable (Work Loyalty) and the independent variable (workload and work environment) of 0.954 or 95.4% (100% - 95.4% = 4.6%) while the remaining 4.6% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Workload, Work Environment and Work Loyalty

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat”.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline. S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashruddin Setiawan, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Ibu Surya Asih, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Staf Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Pimpinan PDAM Tirta Wampu Langkat yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Agustus 2021

Penulis

Melva Sari
NPM: 1415310264

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Loyalitas Kerja	10
2. Beban Kerja	15
3. Lingkungan Kerja.....	20
B. Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Kerangka Konseptual.....	29
D. Hipotesis	31
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	34
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
1. Uji Validitas.....	37
2. Uji Reliabilitas.....	37
3. Uji Asumsi Klasik	38
4. Model Analisis Regresi Berganda	39
5. Uji Hipotesis.....	39

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	41
1. Sejarah Singkat PDAM Tirta Wampu Langkat.....	41
2. Visi dan Misi PDAM Tirta Wampu Langkat	46
3. Uji Instrumen Penelitian.....	46
4. Uji Asumsi Klasik	49
5. Analisis Regresi Berganda	51
6. Uji Hipotesis.....	62
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja	55
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja.....	56
3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja	57

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Proses Penelitian	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.4 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji-t	53
Tabel 4.6 Hasil Uji F.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Gambar 4.2 Histogram Normalitas	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Karena pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna sebagai tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Dengan baiknya kinerja karyawan, karyawan akan mengalami kepuasan tersendiri sehingga karyawan tersebut bisa loyal terhadap tempat kerjanya. Menurut Wicaksono (2016), loyalitas adalah setia terhadap sesuatu dengan penuh rasa cinta, sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan apapun dalam melakukan suatu hal untuk orang lain atau perusahaan tempat dimana dia meletakkan loyalitasnya. Karena dengan tingginya loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan lingkungan yang ada disekitar karyawan tersebut.

Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Seperti yang kita ketahui, sedikit atau banyaknya beban kerja yang diterima oleh karyawan harus dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun alangkah baiknya apabila beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan seimbang beban kerja dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

Faktor lain yang dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitiseminto (2012) adalah semua yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Karena bagaimanapun untuk setiap harinya karyawan akan merasakan langsung dengan apa yang ada disekitarnya. Kurang lengkapnya fasilitas yang ada di tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugas, dengan begitu akan menurunkan produktivitas karyawan. Hubungan baik antar karyawan maupun atasan juga harus diperhatikan, dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan akan mempermudah proses penyelesaian tugas. Pada intinya kenyamanan dapat menjadikan pengaruh baik untuk karyawan, dengan nyamannya karyawan merupakan faktor yang menjadikan karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.

Indikasi permasalahan peneliti menggunakan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan dikarenakan ada beberapa alasan. Untuk beban kerja, jadi indikasi permasalahan yang ditemukan yaitu adanya jumlah pekerjaan yang terlalu banyak. Namanya juga organisasi, dimana PDAM Tirta

Wampu Langkat mempunyai tanggung jawab untuk menangani semua kebutuhan setiap warga dikabupaten Langkat. Karyawan PDAM Tirta Wampu mendapatkan pekerjaan yang ada di tempat kerja dan luar tempat kerja. Salah satu contoh dari pekerjaan adalah bagaimana menyediakan air bersih sehingga pelanggan tidak kecewa dengan menggunakan air bersih dan sehat sedangkan tugas lainnya adalah bagaimana menghadapi pelanggan-pelanggan yang menunda pembayaran serta adanya kerusakan-kerusakan baik pada pipa penyaluran maupun pada meterannya.

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan, adanya fenomena pada beban kerja karyawan adalah tidak menutup kemungkinan apabila tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan sangat banyak. Karena karyawan bekerja untuk melayani apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sehingga tanggung jawab karyawan juga tinggi. Apalagi pada saat ini banyak tenaga kerja yang sudah habis waktu kerjanya alias pensiun, sehingga ini yang menjadikan tingginya beban kerja ada dikarenakan tidak seimbangnya antara pekerjaan yang ada dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Meskipun setiap *job disk* karyawan sudah ditentukan namun hal tersebut yang menjadikan adanya beban kerja yang tinggi.

Tingginya beban kerja yang ada, secara tidak langsung kemampuan karyawan juga harus diperhatikan, jangan sampai pekerjaan yang diterima dan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak seimbang. Karena dengan begitu dapat memicu karyawan akan sulit memberikan rasa loyalitasnya terhadap tempat dia bekerja. Waktu penyelesaian juga harus sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ada, karena dengan sesuainya jumlah pekerjaan dan waktu yang diberikan akan memudahkan karyawan untuk mencapai target yang ada.

Selanjutnya, peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja dikarenakan lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang berhubungan langsung dengan karyawan untuk setiap harinya. Dengan banyaknya pekerjaan yang diterima, lengkapnya fasilitas yang ada akan mempermudah karyawan untuk mengerjakan tugasnya tanpa alasan bahwa fasilitas yang disediakan kurang ataupun rusak. Apabila kurang lengkapnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan akan menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan. Apalagi untuk ruang lingkup PDAM Tirta Wampu Langkat, dalam meminta fasilitas yang kurang tentunya harus melalui beberapa tahap terlebih dahulu, dengan lamanya proses yang harus dilalui otomatis karyawan akan menggantungkan pekerjaannya sehingga itu yang menjadikan pekerjaan karyawan semakin banyak dan akan lebih lama proses penyelesaiannya.

Kenyamanan yang ada di sekitar karyawan juga dapat mempengaruhi karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Salah satu contohnya adalah tertata rapinya meja kerja karyawan dari tumpukan berkas yang ada, begitu juga dengan jarak meja antar karyawan juga harus di sesuaikan dengan baik. Meskipun terlihat sepele namun itu juga dapat mempengaruhi karyawan dalam proses penyelesaian tugasnya. Komunikasi antara karyawan satu dengan lainnya. Memang disetiap tempat kerja pasti adanya salah paham antar sesama tetapi hal tersebut harus cepat ditangani guna untuk mempermudah dalam penyelesaian tugas. Karena setiap karyawan harus mempunyai kerja sama yang baik dalam proses menyelesaikan tugasnya.

Dengan baiknya lingkungan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan agar karyawan lebih merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Pengakuan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Elisabeth Yuli Purwandari yang berjudul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Tetapi bukan hanya faktor fisik yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan tetapi hubungan psikologis antara karyawan dengan atasan juga dapat mempengaruhinya.

Selanjutnya indikasi permasalahan peneliti menggunakan variabel loyalitas dikarenakan dengan banyaknya beban kerja dan lingkungan kerja yang kurang lengkap dan nyaman, belum tentu seorang karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tempat kerjanya. Karena dengan tidak tepat dan sesuai beban kerja yang diterima menjadikan karyawan akan lebih cepat bosan dan kelelahan dalam melakukan pekerjaannya, kemudian untuk lingkungan yang kurang nyaman juga dapat menurunkan semangat karyawan untuk bekerja sehingga itulah yang menjadikan karyawan memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap tempat kerjanya. Dikarenakan rasa loyalitas itu sangat jarang sekali dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi, meskipun mereka diberi tugas dalam jumlah yang banyak maupun lingkungan kerja yang kurang sekaligus, karyawan akan tetap bekerja dengan ikhlas dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi. Baik tempat kerja mereka dalam keadaan baik maupun buruk.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

- a. Banyaknya tenaga kerja yang sudah habis waktu kerjanya alias pensiun, sehingga ini yang menjadikan tingginya beban kerja.
- b. Tidak seimbang antara pekerjaan yang ada dengan jumlah tenaga kerja yang ada.
- c. Fasilitas yang disediakan kurang ataupun rusak sehingga akan menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan.
- d. Menurunkan semangat karyawan untuk bekerja sehingga menjadikan karyawan memiliki tingkat loyalitas yang rendah.

2. Batasan Masalah

Guna mencegah mengembangkannya permasalahan maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas dalam melakukan penelitian ini hanya pada variabel analisis beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen sedangkan loyalitas kerja sebagai variabel dependen. Peneliti hanya mengambil karyawan tetap saja yang berjumlah 37 orang dan variabel lingkungan kerja fisik saja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Langkat.

2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Langkat.
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Langkat.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Langkat.
- b. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Langkat
- c. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Langkat

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti
 - 1) Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung situasi di perusahaan.
 - 2) Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
- b. Bagi PDAM Tirta Wampu Langkat
 - 1) Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai

masukannya bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

- 2) Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan loyalitas karyawan di masa yang akan datang.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Pancabudi Medan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Nurul Asfiah Fajarullaili (2018) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur " sedangkan penelitian ini berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat".

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana dengan 2 (dua) variabel. Dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 2 (dua) variabel.
- 2. Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (satu) variable bebas (Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja) dan 1 (satu) variable terikat (Loyalitas Karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua)

variable bebas yaitu Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja serta 1 (satu) variable terikat yaitu Loyalitas Kerja Pegawai.

- 3. Jumlah Observasi/sampel (n) :** Penelitian terdahulu berjumlah 100 karyawan sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 37 pegawai tetap sebagai responden.
- 4. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian :** Penelitian terdahulu Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur sedangkan penelitian ini dilakukan Pada PDAM Tirta Wampu Langkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas karyawan adalah suatu tindakan yang menunjukkan dukungan, kesetiaan, kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja terhadap profesinya di perusahaan.

Soegandhi (2013) Mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan 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 dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Rahadiwati (2013). Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

Malik (2014) loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu

hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Sedangkan menurut Ningtyas (2017) Loyalitas karyawan tidak dapat diukur dengan saat mereka bekerja untuk perusahaan saja, harus menyertakan komitmen karyawan ketika mereka mengerjakan pekerjaan. Menurut Anzani (2015) Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan baik secara kepercayaan yang menyimpan rahasia perusahaan serta kesediaan karyawan untuk memajukan perusahaan tersebut.

b. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Aspek-Aspek loyalitas menurut Anzani (2015) adalah sebagai berikut:

1) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2) Bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari loyalitas kerja terdiri dari taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, kesukaan terhadap pekerjaan dan hubungann antar pribadi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Anzani (2015) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi empat faktor yaitu:

- 1) Beban Kerja
- 2) Seimbangnya beban kerja yang diterima dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi:
- 4) Faktor lingkungan tata ruang kerja. Tata ruang kerja yang baik mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu, dan mempengaruhi efektifitas dalam bekerja; Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dan gairah dalam bekerja.

5) Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi: Faktor lingkungan sosial. Faktor-faktor lingkungan sosial adalah latar belakang karyawan, seperti status keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

6) Design Perusahaan

Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

7) Pengalaman

Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Bedasarkan faktor-faktor diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan perusahaan baru terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

d. Ciri-Ciri Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sebuah arti kesetiaan yang dicerminkan terhadap kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggungjawab.

1) Memuji Rekan Kerjanya

Selalu memberikan apresiasi ketika rekan kerja lainnya melakukan hal yang jauh lebih baik. Itu berarti perusahaan telah menggenapi misinya kepada karyawan.

2) Menyukai apa yang dikerjakan

Karyawan loyal menyukai pekerjaannya dan tidak melihat pekerjaan tersebut sebagai suatu hal yang rutinitas. Loyalitas karyawan juga dapat menjadi sebuah jaminan bahwa karyawan dapat dan siap bekerja secara optimal demi suatu kemajuan untuk perusahaan.

3) Berani Mengutarakan Ketidaksetujuan

Kondisi dimana karyawan dapat mengutarakan pendapat masing-masing sehingga perusahaan mampu menciptakan suasana debat dalam internal-nya.

4) Mendukung Secara Positif Keputusan Pemimpin

Disaat pemimpin mereka melakukan hal yang salah, karyawan loyal tetap akan memberitahu dengan jujur kesalahan pemimpin mereka.

5) Bekerja dengan Integritas

Sesungguhnya karyawan yang loyal mampu dilihat dari seberapa besar karyawan dapat memperlihatkan integritas yang dimiliki mereka saat bekerja.

e. Indikator Loyalitas Karyawan

Berdasarkan aspek loyalitas yang dikemukakan Anzani (2015), indikator loyalitas yang digunakan untuk menentukan loyalitas anggota

organisasi adalah keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi ditandai dengan :

- 1) Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi,
- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa,
- 3) Penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi yang ditandai dengan menerima apapun yang menjadi kebijakan organisasi dan
- 4) Setia pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan menggunakan aspek loyalitas kerja yang dikemukakan Anzani sebagai acuan dalam pembuatan indikator skala Loyalitas kerja. Maka berdasarkan aspek tersebut, dapat dikembangkan indikator loyalitas kerja sebagai berikut : tetap bertahan dalam organisasi, rela dipindah tugaskan kemanapun, ingin tetap menjadi bagian dari organisasi, tidak ingin pindah profesi, bersedia bekerja melebihi kondisi biasan, tidak keberatan diberikan tugas yang berat, bangga menjadi anggota organisasi dan menerima apapun yang dilakukan organisasi.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Astianto dan Suprihhadi (2014) 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-beda. 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 di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Menurut Hasibuan (2016), beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

b. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1) Work Sampling

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a.) Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b.) Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c.) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d.) Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2) Study Time and Motion

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a.) Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b.) Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c.) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.

d.) Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

3) *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari *work sampling*, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Astianto dan Suprihhadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a.) Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alatbantu kerja, dan lain-lain.
- b.) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c.) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

2) Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a.) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b.) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

d. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut Astianto dan Suprihhadi (2014):

1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2) Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

3) Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2015) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

b. Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2015) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut.

Menurut Sihombing (2014) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri.

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja

karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2015) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh

tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam peresantase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sikrulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelasungan hidup, yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. 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 getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain –lain.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan

salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau –bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) 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 untuk bekerja.

h) Musik di tempat kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu –lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing –masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

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.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

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

f) Kemampuan bekerja

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

g) Hubungan pegawai dengan 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 embankannya.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

No.	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Agustina Heryanti (2016)	Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	kompensasi dan beban kerja sebagai variabel independen sedangkan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang
2.	Zahra Putri Ramadani dan Mudji Rahardjo (2017)	Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening	kompensasi dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen sedangkan loyalitas kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening	Hasil penelitiannya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan apabila semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.
3.	Adhitia Pratama, Sri Suryoko dan Widiartant (2013)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja	kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja sebagai variabel independen sedangkan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen	Hasil penelitian ini adalah Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja.

4.	Elisabeth Yuli Purwan dari (2008)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan	kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen sedangkan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen	Hasil penelitian ini adalah Ada pengaruh positif kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan
5.	Indra Ardiyanto dan Erni Widiastuti (2016)	Analisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar	beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen sedangkan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen	Hasil penelitian Pillay (2006) menunjukkan Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar

Sumber: diolah penulis 2021

C. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Beban kerja menurut Astianto dan Suprihhadi (2014) 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-beda.

Beban kerja secara konsep berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Agustina (2016) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu karakteristik pekerjaan, yang didalamnya juga mencakup aspek-aspek beban kerja. Karakteristik pekerjaan ini berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas. Isi dalam karakteristik tersebut sesuai dengan aspek-aspek beban kerja yaitu effort, tekanan waktu, beban mental, dan beban fisik yang sesuai dengan identifikasi tugas, kecocokan tugas dan *job enrichment*, level frustrasi yang sesuai dengan *job stress*, dan *performance* yang sesuai dengan umpan balik tugas.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Menurut Sedarmayati (2015) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

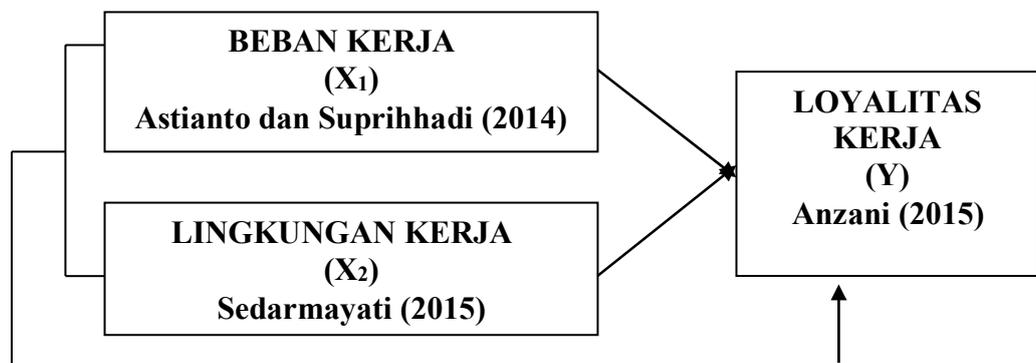
Karyawan bekerja dalam suatu lingkungan kerja. Jika ia bekerja dalam lingkungan yang sudah nyaman, ruang bekerja serta peralatan kerja yang baik, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang lain dan juga dengan atasannya maka diduga ia akan tetap setia bekerja di perusahaannya. Karena jika ia berpindah kerja belum tentu ia akan mendapatkan lingkungan kerja yang sebaik lingkungan kerjanya sekarang. Jadi semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang ada, diduga semakin tinggi loyalitas karyawannya.

3. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

Loyalitas karyawan adalah suatu tindakan yang menunjukkan dukungan, kesetiaan, kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja terhadap profesinya di perusahaan.

Menurut Anzani (2015) Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan.

Berdasarkan kedua pemikiran diatas, maka penulis berasumsi bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian

Sumber : diolah penulis 2021

D. Hipotesis

Menurut Good dan Scates (2014) menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah selanjutnya.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Langkat.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Langkat.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada PDAM Tirta Wampu Langkat.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif, menurut Given (2014), adalah pendekatan-pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian PDAM Tirta Wampu Langkat yang beralamat di jalan Pelabuhan, Beras Basah, Pangkalan Susu, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 20858. Waktu penelitian bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																			
2	Penyusunan Proposal		■	■																	
3	Perbaikan Proposal				■	■	■														
4	Seminar Proposal						■														
5	Riset ke Perusahaan							■	■	■	■										
6	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
7	Pengelolaan Data											■	■	■	■						
8	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
9	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Arikunto Suharsini (2012) Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih

Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka penulis mengambil seluruh populasi untuk di jadikan sampel yang berjumlah 37 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

b. Sumber Data

Menurut Arikunto (2014), sumber data adalah subjek darimana suatu data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari objek penelitian yaitu di PDAM Tirta Wampu Langkat.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014;47). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : beban kerja (X_1), dan Lingkungan kerja (X_2) serta variabel terikat loyalitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Varibel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X_1)	Suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi Astianto dan Suprihhadi (2014)	1. Faktor tuntutan tugas (<i>task demands</i>) 2. Usaha atau tenaga (<i>effort</i>) 3. Performansi Astianto dan Suprihhadi (2014)	Likert
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang di perlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan	Likert

	perseorangan maupun kelompok. Sedarmayati (2015)	pegawai dengan pegawai lainnya Sedarmayati (2015)	
Loyalitas Kerja (Y).	Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan. Anzani (2015)	1. Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, 2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin 3. Penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi 4. Setia pada perusahaan. Syamsi (2013:32)	

Sumber : Diolah penulis 2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Dalam menggunakan observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan.
3. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu tes. Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Tes memiliki validitas yang tinggi jika hasilnya sesuai dengan kriteria, dalam arti memiliki kesejajaran antara tes dan criteria. Arikunto (2014: 65)

2. Uji Reliabilitas

Reabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda.

Reliabilitas suatu tes adalah taraf sampai dimana suatu tes mampu menunjukkan konsisten hasil pengukurannya yang diperlihatkan dalam taraf ketetapan dan ketelitian hasil. Reliabel tes berhubungan dengan ketetapan hasil tes.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *asymp.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variable residual berdistribusi normal. Situmorang (2012).

b. Uji Multikolonearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolonearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIP* < 5 , maka tidak terjadi *multikoloneritas*. Situmorang (2012).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas*. Situmorang (2012).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	=	Loyalitas Kerja
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X1	=	Beban Kerja
X2	=	Lingkungan Kerja
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F-Statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka H0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (b_i - b)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R ²	=	Koefisien Determinasi
k	=	Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
n	=	Jumlah sampel

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak.

Menurut Rusiadi (2014) rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien diterminan (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PDAM Tirta Wampu Langkat

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Wampu Kab. Langkat merupakan Badan Usaha milik Pemerintah Kab. Langkat yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kab. Langkat Nomor. 10 Tahun 1985 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Langkat, disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara dengan Surat Keputusan Nomor 188.342-95/KP/1985 tanggal 4 November 1985 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah Kab. Langkat Seri D Nomor 1 tanggal 23 Desember 1985.

- a. Nama PDAM : PDAM Tirta Wampu Kab. Langkat
- b. Alamat : Jl. K. H. Wahid Hasyim No.1 Stabat
- c. Telepon : 0618910123
- d. E-mail : pdamtirtawampu@ymail.com
- e. Visi PDAM : Terwujudnya pelayanan air bersih yang merata dan berkualitas

Kegiatan Perusahaan

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa Praktek Magang ini di jalankan selama Prakter Magang berlangsung hingga satu bulan. Mahasiswa yang mengikuti Praktek Magang dituntut untuk mempunyai pengetahuan yang lebih luas dalam bidang lainnya, akan tetapi yang satu tidak terpisah dengan yang lainnya.

Adapun kegiatan dari Praktek Magang selama satu bulan di PDAM Tirta Wampu Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan Apel pagi
- b. Melaksanakan kegiatan piket.
- c. Membuat daftar hadir (Absen)
- d. Melaksanakan kegiatan Senam pagi setiap hari Jumat
- e. Melaksanakan Bimbingan / Sharing kepada Pembimbing Lapangan.
- f. Melaksanakan kegiatan administratif kantor (Bidang Bagian Umum dan Administrasi)

Organisasi dan Personalia.

Organisasi dan Tata Kerja PDAM Tirta Wampu Kab. Langkat dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Langkat No. 28 tahun 2006 tanggal 2 November 2006 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Wampu Kabupaten Langkat.

Susunan Badan Pengawas dan Direksi PDAM Tirta Wampu Kab. Langkat Tahun 2012 adalah sebagai berikut:

a. Dewan Pengawas.

- 1) Ketua merangkap anggota : Drs. Abd. Karim, MAP
- 2) Sekretaris merangkap anggota : Ir. Iskandar Saady
- 3) Anggota : H. Imam Fauzi. Hsb

Diangkat berdasarkan Surat Keputusan Bupati Langkat Nomor 690-06/SK/2015 tanggal 19 Juni 2015 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas PDAM Tirta Wampu Kab. Langkat.

b. Direktur : Dra. PUNCANA

Diangkat berdasarkan Surat Keputusan Bupati Langkat Nomor 690-07K/2012 tanggal 31 Agustus 2012 tentang Pengangkatan Direktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Wampu Kab. Langkat.

c. Struktur Organisasi

Susunan organisasi dan tata kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Wampu dengan susunan sbb :

- 1) Direktur
- 2) Bagian Umum dan Administrasi
- 3) Bagian keuangan
- 4) Bagian Teknik
- 5) Bagian Hubungan Pelanggan
- 6) Satuan Pengawas Intern (SPI)
- 7) Unit PDAM

Wilayah Pelayanan PDAM Tirta Wampu Kabupaten Langkat

PDAM Tirta Wampu Kabupaten Langkat Memiliki 14 Unit yang terdiri dari 3 Zona Wilayah dengan jumlah Pelanggan : 15.773 SR.

a. Wilayah Langkat Hulu

- 1) Unit Baharok (Kecamatan Baharok)

Jumlah Pelanggan : 358 SR

- 2) Unit Rumah Galuh (Kecamatan Sei Bingai)

Jumlah Pelanggan : 467 SR

- 3) Unit Tanjung Langkat (Kecamatan Salapian)

Jumlah Pelanggan : 196 SR

4) Unit Kuala (Kecamatan Kuala)

Jumlah Pelanggan : 351 SR

5) Unit Sirapit (Kecamatan Sirapit)

Jumlah Pelanggan : 118 SR

Jumlah Pelanggan Wilayah Langkat Hulu : 1.490 SR

b. Wilayah Langkat Hilir

1) Unit Stabat (Kecamatan Stabat)

Jumlah Pelanggan : 3347 SR

2) Unit Secanggih (Kecamatan Secanggih)

Jumlah Pelanggan : 1.163 SR

3) Unit Tanjung Beringin (Kecamatan Hinai)

Jumlah Pelanggan : 387 SR

4) Unit Tanjung Pura (Kecamatan Tanjung Pura)

Jumlah Pelanggan : 1.044 SR

5) Unit Tanjung Selamat (Kecamatan Padang Tualang)

Jumlah Pelanggan : 76 SR

6) Unit Kw. Begumit (Kecamatan Binjai)

Jumlah Pelanggan : 157 SR

Jumlah Wilayah langkat Hilir : 6.174 SR

c. Wilayah Teluk Aru

1) Unit Gebang (Kecamatan Gebang)

Jumlah Pelanggan : 363 SR

2) Unit Pangkalan Berandan (Kecamatan Babalan / Brandan Barat dan Sei Lapan)

Jumlah Pelanggan : 6.378 SR

3) Unit Pangkalan Susu (Kecamatan Pkl. Susu)

Jumlah Pelanggan : 1.368

Jumlah Pelanggan Wilayah Teluk Aru : 8. 109 SR.

d. Daerah Yang Belum Terlayani :

- 1) Kecamatan Seilepan
- 2) Kecamatan Kutambaru
- 3) Kecamatan Batang Serangan
- 4) Kecamatan Sawit Sebrang
- 5) Kecamatan Pematang Jawa
- 6) Kecamatan Berandan Barat
- 7) Kecamatan Wampu

e. Daerah Yang Tidak Beroperasi

- 1) Kecamatan Selesai (Tutup)
- 2) Kecamatan Besitang (Tutup)

Sumber Air Baku

PDAM Kabupaten Langkat pada saat ini memanfaatkan 3 Sumber

Air yaitu :

a. Air Permukaan

- 1) Sungai Wampu
- 2) Sungai Bingei
- 3) Sungai Pelawi
- 4) Sungai Tempo
- 5) Sungai Bekulap

6) Sungai Bahorok

b. Gravitasi

- Unit Rumah Galoh

c. Air Tanah

2. Visi dan Misi

1. Visi Perusahaan adalah

Terwujudnya pelayanan air bersih yang merata dan berkualitas

2. Misi Perusahaan adalah

- a. Menyediakan Air Bersih lebih sehat dan terjangkau
- b. Meningkatkan Cakupan pelayanan air minum
- c. Meningkatkan Infrastruktur penunjang pelayanan, peningkatan laba Perusahaan untuk kesejahteraan karyawan
- d. Meningkatkan Profesionalisme karyawan.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013: 52).

Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai pearson correlation berbintang dua dengan tingkat signifikan pada level 5% dan berbintang satu pada tingkat signifikan pada level 1%. Untuk menguji apakah dari

masing-masing indikator valid atau tidak, berikut merupakan tabel hasil uji validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	79.19	981.658	.744	.	.981
X1.2	79.22	986.952	.802	.	.980
X1.3	79.32	977.225	.886	.	.980
X1.4	79.65	979.456	.930	.	.980
X1.5	78.73	1003.758	.667	.	.981
X1.6	79.22	986.952	.802	.	.980
X1.7	79.32	977.225	.886	.	.980
X1.8	79.22	982.785	.780	.	.981
X1.9	79.14	991.231	.712	.	.981
X1.10	79.70	1000.326	.695	.	.981
X2.1	78.97	991.860	.717	.	.981
X2.2	78.57	1001.141	.635	.	.981
X2.3	79.22	982.785	.780	.	.981
X2.4	79.14	991.231	.712	.	.981
X2.5	78.54	1012.255	.547	.	.982
X2.6	79.57	973.363	.936	.	.980
X2.7	79.32	977.225	.886	.	.980
X2.8	79.00	989.889	.748	.	.981
X2.9	78.73	993.203	.703	.	.981
X2.10	79.22	986.952	.802	.	.980
Y1	79.59	994.914	.854	.	.980
Y2	79.57	973.363	.936	.	.980
Y3	78.68	1003.892	.657	.	.981
Y4	79.00	989.889	.748	.	.981
Y5	78.73	993.203	.703	.	.981
Y6	79.59	973.192	.913	.	.980
Y7	79.22	986.952	.802	.	.980
Y8	79.32	977.225	.886	.	.980
Y9	79.65	979.456	.930	.	.980
Y10	79.32	977.225	.886	.	.980

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner adalah valid, semua item pertanyaan dalam variabel berbintang dua yang menunjukkan signifikan pada level 5%, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

b. Uji Reliabilitas.

Menurut Ghozali (2013:47) reliabilitas sebenarnya 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.

Menurut Nunnally dalam Bawono (2016:68) suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.981	.981	30

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4. Uji Asumsi Klasik.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, dan Uji Linieritas.

a. Uji Multicollinearity

Multicollinearity adalah situasi di mana terdapat korelasi variabel-variabel bebas di antara satu dengan lainnya. Dalam hal ini dapat disebut variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel yang bersifat orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesamanya sama dengan nol (Bawono, 2016:116).

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya Multikolonieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Hasil Uji Multicollinearity

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	.146	6.873
	Lingkungan Kerja (X2)	.146	6.873

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel beban kerja, dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0.146. Nilai tolerance yang diperoleh pada variabel tersebut lebih besar dari 0.1 serta nilai VIF untuk variabel beban kerja dan lingkungan kerja yaitu masing-

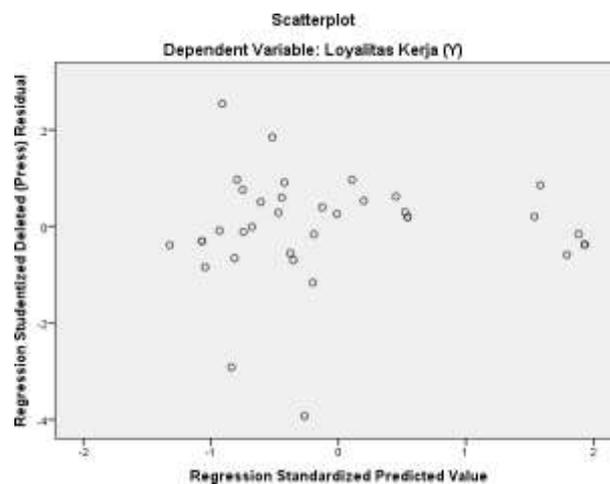
masing sebesar 6.873. Dimana nilai VIF Pada variabel tersebut tersebut lebih besar dari 1,0. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2013: 139).

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



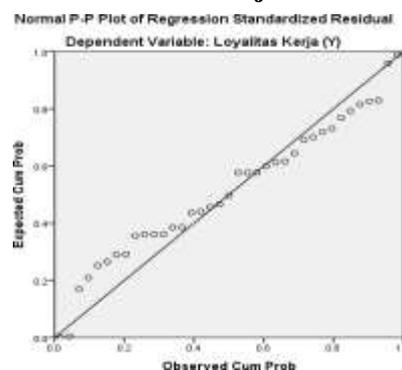
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 4.1 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Bawono, 2016: 174).

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada beban kerja dan lingkungan kerja, Sedangkan untuk variabel Y yaitu: Loyalitas Kerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (Bawono, 2016: 85).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat. Persamaan regresi linear berganda dicari dengan rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 4.4 Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	1.123	1.162	
1	Beban Kerja (X1)	.770	.095	.754
	Lingkungan Kerja (X2)	.250	.099	.238

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.31, terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 1.123 + 0.770 X_1 + 0.250 X_2$. Konstanta sebesar 1.123 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Beban Kerja (X2) sebesar 0.770 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,250, dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

6. Uji Hipotesis.

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan pengujian secara simultan menggunakan uji F, serta pengujian Koefisien determinasi (R²).

a. Uji - t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri (Bawono, 2016:89).

secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat.

b. Uji Statistik f

Uji F ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel beban kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel loyalitas kerja (Y) (Bawono, 2016: 91).

Tabel 4.6 Hasil Uji-f (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4402.194	2	2201.097	375.975	.000 ^b
1 Residual	199.049	34	5.854		
Total	4601.243	36			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 375.975 sedang F table sebesar 3,28 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat

c. Uji R² (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau variabel independen dengan variabel dependen.

Menurut Gujarati dalam Bawono (2016:92) analisis Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase (%) pengaruh keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Detreminasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.954	2.420

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0.887 ini berarti ada hubungan antara variabel dependen (Loyalitas Kerja) dengan variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) sebesar 0.954 atau 95,4% ($100\% - 95,4\% = 4,6\%$) sedangkan sisanya sebesar 4,6 % dipengaruhi variabel lain di luar model.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja nilai t hitung $8.067 < t$ tabel 1.690 dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat.

Beban kerja secara konsep berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Agustina (2016) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu karakteristik pekerjaan, yang didalamnya juga mencakup aspek-aspek beban kerja. Karakteristik pekerjaan ini berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas. Isi dalam karakteristik tersebut sesuai dengan aspek-aspek beban kerja yaitu effort, tekanan waktu, beban mental, dan beban fisik yang sesuai dengan identifikasi tugas, kecocokan tugas dan *job enrichment*, level frustrasi yang sesuai dengan *job stress*, dan *performance* yang sesuai dengan umpan balik tugas.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja karyawan di PDAM Tirta Wampu Langkat berada pada kategori sedang, artinya sebagian besar karyawan memiliki beban kerja yang seimbang antara kemampuan dan usaha yang dikeluarkan dalam mencapai performa tertentu untuk menyelesaikan persyaratan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan memiliki beban kerja yang cukup seimbang hingga tinggi pada aspek beban mental, *performance*, dan *frustation level*, namun memiliki beban kerja yang rendah, pada aspek beban fisik, beban waktu, dan beban usaha.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja nilai t hitung $2.540 > t$ tabel 1.690 dengan signifikan $0,016 > 0,050$, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat.

Penerimaan hipotesis kedua, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Jika ditinjau dari deskripsi variabel lingkungan kerja, rata-rata lingkungan kerja dikategorikan cukup mendukung. Lingkungan kerja disini, bukan hanya faktor fisik, seperti bangunan gedung, peralatan maupun fasilitas, tapi juga menyangkut hubungan psikologis dengan sesama karyawan dan juga atasan. Kenyamanan karyawan saat berada di lingkungan kerja tentu akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Penciptaan suasana kerja yang menyenangkan tentu akan membuat karyawan merasa betah bekerja. Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan yang lain, saling tegur sapa, saling menolong saat ada kesulitan tentu akan sangat menyenangkan. Terlebih lagi jika hubungan karyawan dengan atasannya juga baik. Atasan sebaiknya mengenal para bawahannya, minimal mengetahui namanya. Sehingga saat berpapasan dengan bawahan bisa menyapa dengan menyebut nama bawahan, dengan begitu bawahan merasa diperhatikan keberadaannya. Hal ini tentu akan menimbulkan rasa hormat dari bawahan. Atasan juga sebaiknya memberi dorongan pada bawahannya untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini menunjukkan atasan peduli pada kinerja bawahan, dan ini tentu akan lebih meningkatkan hubungan antara atasan dengan karyawan yang menjadi bawahannya.

2. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan F hitung sebesar 375.975 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan

lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat.

Berdasarkan analisis yang ada, apabila banyaknya beban kerja dan lingkungan kerja yang nyaman serta sesuai dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan apabila karyawan diberi beban kerja yang banyak, karyawan tidak akan merasakan kebosanan. Begitu juga dengan waktu yang diberikan adalah cukup dan proses penyelesaiannya sesuai jam kerja yang sudah ditentukan, hal ini yang akan mempermudah karyawan dalam proses pencapaian target yang ada. Selanjutnya lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Apabila lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan diberikan, ini akan menjadikan karyawan lebih betah dan lebih membantu karyawan dalam proses penyelesaian tugas. Untuk lingkungan kerja non fisik, apabila baiknya hubungan antar rekan kerja akan menimbulkan hal baik juga dalam proses penyelesaian tugas bahkan akan memudahkan karyawan dalam proses penyelesaian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian sebagaimana tercantum pada bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap loyalitas Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 8,067 sedangkan t tabel sebesar 1.690.
2. Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih besar dari alpha 0,05 tidak signifikan dan t hitung sebesar 2.540 sedangkan t tabel sebesar 1.690.
3. Terdapat pengaruh secara simultan F hitung sebesar 375.975 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat.
4. Koefisien korelasi (R) sebesar 0.887 ini berarti ada hubungan antara variabel dependen (Loyalitas Kerja) dengan variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) sebesar 0.954 atau 95,4% ($100\% - 95,4\% = 4,6\%$) sedangkan sisanya sebesar 4,6 % dipengaruhi variabel lain di luar model.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang ada, diberikannya beberapa saran guna untuk meningkatkan loyalitas Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Wampu Langkat, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan baik bagi pengelola sumber daya manusia maupun manajemen pada perusahaan PDAM Tirta Wampu Langkat 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. Serta dapat juga dengan meningkatkan kepuasan karyawan terutama pada supervision (imbangan verbal maupun nonverbal dari atasan), kesempatan dipromosikan, dan gaji/upah.

2. Untuk karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan karyawan mengenai pentingnya beban kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karena didalam aspek beban kerja dan kepuasan kerja tidak lepas dari pertimbangan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam hal ini yaitu hubungan sosial seperti antara rekan kerja, atasan dan bawahan. Sehingga karyawan dapat menjaga keharmonisan

dan membantu untuk mempertahankan atau meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meneliti sekitar 95,4% faktor lain yang memengaruhi loyalitas karyawan yang masih belum terungkap selain kedua variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan kepuasan kerja. Faktor lain tersebut diantaranya karakteristik pribadi, dan karakteristik desain perusahaan. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan perbandingan atau analisis berdasarkan divisi, jenis kelamin maupun usia karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arianto (2013) *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200
- Astianto dan Suprihadi (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3, No.7,
- Anzani (2015). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 1 April 2014.
- Agustina, Heryati (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Jurnal ISSN Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus 2016
- Alex S. Nitiseminto (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Budianto dan Amelia (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah 1 Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No 1, Oktober 2015
- Hasibuan Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Krisna (2012). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia, Depok
- Koesomowidjojo (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Malik (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda*. eJurnal Psikologi, 2(1), 65-75.
- Moekijat (2010). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Edisi Ketiga, Alumni Bandung.
- Ningtyas (2017). *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Siswa Untuk Mengakses Keterampilan Proses Dalam Praktikum Senyawa Polar dan Non Polar Kelas X SMA*. UNESA Journal of Chemical Education, Vol 3 Nomor 03 . hlm 169-175
- Nuryasin (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*”.
- Pramono, C., Hamranani, S. S. T., & Sanjaya, M. Y. (2019). Pengaruh Teknik Relaksasi Otot Progresif terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Hemodialisa di RSUD Wonosari. Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah, 2(2), 22-32.

- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). *Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia*. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- Rahmawanti (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2.
- Rahadiwati (2013). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan Cv. Sinar Abadi*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UMS, 1-13.
- Samrin, Y. R., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, M. I. I. *BUSINESS MODEL FOR SMALL INDUSTRY: A CASE OF CLAMSHELL CRAFTS IN TANJUNG BALAI, NORTH SUMATRA*.
- Sedarmayati (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung,
- Soegandhi (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muhammad Lutfi. (2012). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Alfabeta.
- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). *Crime aspect of telemedicine on health technology*. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10).