



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT MEGA BAJA PEMALANG

Sabilul Kirom^{a*}, Rauli Sijabat^b, Sutrisno^c

^a kiromdasrup@gmail.com, Universitas PGRI Semarang, kota Semarang Jawa Tengah

^{bc} Universitas PGRI Semarang, kota Semarang Jawa Tengah

* Korespondensi

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, workload and compensation on employee loyalty at PT Mega Baja Pemalang. Researchers used primary data obtained through distributing questionnaire forms via Google Form to employees at PT Mega Baja Pemalang. The population in this study were employees of PT Mgea Baja Pemalang. The technique used in sampling is non-probability sampling using saturated samples (census). The analytical tool used in this research uses SPSS. The results of this research are that the work environment has no effect on employee loyalty, workload has no effect on employee loyalty, and compensation has a significant effect on employee loyalty.

Keywords: *Work Environment, Workload, Compensation, Employee Loyalty.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Mega Baja Pemalang. Peneliti menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran form kuesioner melalui *google form* pada karyawan di PT Mega Baja Pemalang. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan PT Mgea Baja Pemalang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh (sensus). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan memanfaatkan potensi SDM dengan efektif, karena potensi ini dapat meningkatkan peluang keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan memudahkan tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Namun, untuk mencapai loyalitas tersebut, perusahaan harus menciptakan kondisi yang mendukung, seperti lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang sesuai, dan beban kerja yang seimbang.

Loyalitas karyawan adalah indikator penting yang menggambarkan seberapa besar karyawan berkomitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta cenderung bekerja dengan optimal. Di sisi lain, rendahnya loyalitas dapat memengaruhi kinerja perusahaan, menyebabkan tingginya angka turnover, serta menghambat tercapainya tujuan yang diinginkan.

Pada PT Mega Baja Pemalang, terdapat fenomena tingginya turnover karyawan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi. Penurunan loyalitas karyawan di

Received Oktober 26, 2024; Revised Oktober 28, 2024; Accepted Desember 18, 2024; Published Desember 21, 2024

perusahaan ini terlihat dari fluktuasi jumlah karyawan yang masuk dan keluar setiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki kondisi internalnya agar dapat mempertahankan karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Mega Baja Pematang. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, perusahaan diharapkan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kompensasi yang adil, dan menyesuaikan beban kerja agar loyalitas karyawan dapat ditingkatkan. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep loyalitas dalam dunia kerja tidak hanya berkaitan dengan kesetiaan fisik karyawan, tetapi juga melibatkan komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, loyalitas karyawan adalah gabungan dari kesetiaan fisik dan non-fisik, yang berfungsi untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas ini antara lain kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan beban kerja yang seimbang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor tersebut dalam upaya menciptakan dan mempertahankan loyalitas karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, loyalitas karyawan menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan.

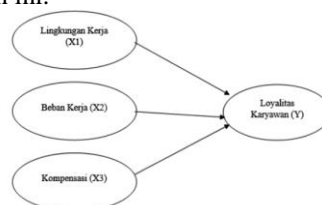
Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang secara potensial dapat mempengaruhi efektifitas organisasi, baik itu lembaga maupun hal-hal yang menjadi fungsi baik eksternal maupun internal organisasi. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi tempat yang digunakan untuk bekerja yang memberikan rasa aman, tentram dan nyaman. Rasa aman yang dirasakan karyawan dapat muncul oleh lingkungan kerja yang kondusif, memungkinkan seorang karyawan dapat berkerja secara optimal. Dalam hal ini, jika seorang karyawan berkerja ditempat yang nyaman tentunya akan membuat para karyawan betah berada ditempat kerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efisien dan efektif.

Beban kerja adalah serangkaian aktivitas atau tugas yang harus dilakukan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Menurut Kirmeyer & Dougherty (1988), beban kerja yang berlebihan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh karyawan yang berupa pekerjaan atau tugas yang bertujuan untuk memenuhi tujuan yang akan dicapai, yang sering disebut dengan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu dalam jangka waktu tertentu.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi kerja mereka. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan, mempertahankan mereka, serta memotivasi agar terus meningkatkan etos kerja demi kemajuan perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai balasan atas kontribusi karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hubungan antara perusahaan dan karyawan bersifat simbiosis timbal balik, di mana perusahaan sebagai "pembeli jasa" menawarkan pekerjaan dan karyawan sebagai "penjual jasa" memberikan layanan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan bagian dari biaya produksi perusahaan yang harus dikelola dengan efektif agar dapat mendatangkan keuntungan. Upah yang diberikan kepada pekerja adalah hak mereka, yang harus mencukupi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya, serta dijamin keberadaannya. Secara umum, kompensasi mencakup semua bentuk remunerasi, baik moneter maupun non-moneter, yang diberikan kepada karyawan secara adil dan wajar atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berikut model kajian empiris penelitian ini.



Gambar 1 Model Kajian Empiris dalam Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistika, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian. Pendekatan kuantitatif adalah upaya peneliti untuk mengumpulkan data bersifat angka. Data angka-angka tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan rumus kerja statistik dan diturunkan dari variabel yang sudah dioperasionalkan, dengan skala ukur tertentu seperti skala nominal, ordinal, interval, dan ratio. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.1 Populasi

Sugiyono (2013:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Mega Baja Pemalang yang berjumlah 104 orang karyawan dibulan juli 2024

3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang baik memiliki ciri ataupun keunikan yang dimiliki oleh populasi, selain itu sampel juga harus dapat menjadi representasi mewakili sebuah populasi (Sugiyono, 2015: 81). Sampel pada penelitian kali ini adalah keseluruhan populasi yang berarti sampel tersebut ialah jumlah seluruh karyawan yang berada di PT Mega Baja Pemalang yang berjumlah 104 orang pada bulan juli 2024.

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2015: 84) *non probability sampling* adalah di mana keseluruhan populasi tidak dapat kesempatan sama menjadi sampel. Sampel pada penelitian kali ini ialah seluruh karyawan yang berada di PT. Mega Baja Pemalang yang berjumlah 104 orang pada bulan juli 2024.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan karyawan PT Mega Baja Pemalang yang bersedia menjadi responden. Kuesioner terdiri dari dua bagian: pertama, mengenai identitas responden seperti jenis kelamin, usia, dan lama bekerja, dan kedua, mengenai variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan. Data dikumpulkan secara langsung dan melalui Google Form pada periode 4-14 Oktober 2024, dengan tujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai responden.

4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 84 | 80,76% |
| Perempuan | 20 | 19,23% |
| Total | 104 | 100% |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa dari 104 responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 84 orang dengan presentase sebesar 80,76%, hal ini mengindikasikan bahwa karakter dan fisik yang kuat sangat diperlukan bagi PT. Mega Baja Pemalang mengingat banyak pekerjaan yang dilakukan diluar ruangan, maka dari itu ini adalah alasan mengapa banyak karyawan laki-laki dibandingkan dengan perempuan karena daya tahan tubuh serta tenaga dari laki-laki lebih mumpuni dibandingkan perempuan.

4.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2
Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| < 20 tahun | 10 | 9,6% |
| 21 – 25 tahun | 57 | 54,8% |
| 26 – 30 tahun | 33 | 31,73% |
| 31 – 35 tahun | 3 | 2,9% |
| > 35 tahun | 1 | 1% |
| Total | 104 | 100% |

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa dari 104 responden yang berusia < 20 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase sebesar 9,6%, kemudian berusia 21 – 25 tahun berjumlah 57 orang dengan presentase sebesar 54,8%, Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Mega Baja Pemasang lebih banyak yang mempunyai usia antara 21 – 25 tahun. Data di atas berkaitan dengan perusahaan yang lebih memfokuskan pada penerimaan karyawan pada bagian sales, mengingat dibagian sales membutuhkan tenaga kerja yang lumayan banyak.

4.3 Responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan hasil data yang didapat dari penelitian, disebutkan bahwa responden atau karyawan yang bekerja PT. Mega Baja Pemasang mempunyai masa kerja yang berbagai macam. Hal tersebut dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------|------------|
| < 1 tahun | 21 | 20,2% |
| 1 – 2 tahun | 44 | 42,3% |
| 2 – 3 tahun | 33 | 31,7% |
| > 3 tahun | 6 | 5,8% |
| Total | 104 | 100% |

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa dari 104 responden mempunyai beragam lama bekerja, diantaranya yaitu yang bekerja < 1 tahun berjumlah 21 orang dengan presentase sebesar 20,2%, kemudian dengan jangka waktu 1 – 2 tahun berjumlah 44 orang dengan presentase sebesar 42,3%, kemudian dengan jangka waktu 2 – 3 tahun berjumlah 33 orang dengan presentase sebesar 31,7%, dan yang terakhir dengan jangka waktu > 3 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase sebesar 5,8%. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Mega Baja Pemasang rata-rata dengan lama bekerja selama 1-2 tahun. Data diatas menunjukkan bahwa mental dari para pekerja yang masih terbilang labil dan adanya rasa bosan dan jenuh menjadikan para pekerja yang tidak dapat bertahan lama dibidangnya.

4.4 Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------------------------|-----------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | X1.1 | 0,726 | 0,192 | Valid |
| | X1.2 | 0,738 | 0,192 | Valid |
| | X1.3 | 0,779 | 0,192 | Valid |
| Beban Kerja (X ₂) | X2.1 | 0,705 | 0,192 | Valid |
| | X2.2 | 0,794 | 0,192 | Valid |
| | X2.3 | 0,752 | 0,192 | Valid |
| Kompensasi (X ₃) | X3.1 | 0,760 | 0,192 | Valid |
| | X3.2 | 0,726 | 0,192 | Valid |
| | X3.3 | 0,767 | 0,192 | Valid |
| Loyalitas Karyawan (Y) | Y.1 | 0,745 | 0,192 | Valid |
| | Y.2 | 0,750 | 0,192 | Valid |
| | Y.3 | 0,767 | 0,192 | Valid |

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai dari r hitung keseluruhan variabel yang diuji bernilai positif dan lebih besar daripada nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa seluruh keseluruhan butir indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

4.5 Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai r Alpha | Keterangan |
|----------------------------|-----------------------|-----------------|------------|
| Kompensasi (X_1) | 0,60 | 0,607 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X_2) | 0,60 | 0,614 | Reliabel |
| Beban Kerja (X_3) | 0,60 | 0,613 | Reliabel |
| Loyalitas Karyawan (Y) | 0,60 | 0,609 | Reliabel |

Sumber: Data primer, diolah, 2024

Berdasarkan table 5 menunjukkan bahwa nilai r Alpha variabel lingkungan kerja sebesar 0,607, variabel beban kerja sebesar 0,614, variabel kompensasi sebesar 0,613, dan loyalitas karyawan sebesar 0,609. Terlihat jelas bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* diatas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel.

4.6 Uji Normalitas

Tabel 4. 6
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 104 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,16191193 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,090 |
| | Positive | ,064 |
| | Negative | -,090 |
| Test Statistic | | ,090 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,038 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 6 hasil uji *On-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.038. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas *kolomogorof smirnov* yaitu apabila nilai asymp. Sig (2-tailed) > dari 0,05 atau 5%. Karena nilai 0.038 > 0.05 Maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

4.7 Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 3,893 | |
| Lingkungan Kerja | ,234 | 4,276 |
| Beban Kerja | ,952 | 1,050 |
| Kompensasi | ,232 | 4,318 |

Sumber: Data Primer, diolah, 2024

Berdasarkan table 7 dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel $> 0,10$ dan nilai VIF $<$ dari 10,00. Sehingga pada penelitian ini dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

4.8 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,048 | ,760 | | 2,695 | ,008 |
| Lingkungan Kerja | -,059 | ,101 | -,108 | -,580 | ,563 |
| Beban Kerja | -,024 | ,044 | -,005 | -,544 | ,588 |
| Kompensasi | -,014 | ,106 | -,024 | -,115 | ,909 |

a. Dependent Variable: ABS_RES2
Sumber: Data primer, diolah, 2024

Hasil Uji Heteroskedastisitas berdasarkan Tabel 8 setelah dilakukan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,563, variabel beban kerja sebesar 0,588, dan variabel kompensasi sebesar 0,909. Dari seluruh variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih dari $> 0,05$. Yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.9 Uji T

Tabel 9
Hasil uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4.385 | 1.016 | | 4.318 | .000 |
| KOMPENSASI | .639 | .079 | .624 | 8.072 | .000 |

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Excluded Variables^a

| Model | Beta In | T | Sig. | Partial Correlation | Collinear Statistic Toleran |
|--------------------|-------------------|-------|------|---------------------|-----------------------------|
| 1 LINGKUNGAN KERJA | .248 ^b | 1.565 | .121 | .154 | |
| BEBAN KERJA | .038 ^b | .481 | .632 | .048 | |

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

b. Predictors in the Model: (Constant), KOMPENSASI

Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 9 diatas. Berdasarkan table 4.9 pada kolom signifikansi dapat diketahui hubungan antara masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Kompensasi memperoleh t hitung 8,072 lebih besar dari nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

4.10 Uji F (Uji Simultan)

Tabel 10
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 91.175 | 1 | 91.175 | 65.153 | .000 ^b |
| | Residual | 142.739 | 102 | 1.399 | | |

| | | | | |
|-------|---------|-----|--|--|
| Total | 233.913 | 103 | | |
|-------|---------|-----|--|--|

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Berdasarkan tabel 10 diatas diketahui bahwa uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 65,153 dan F tabel sebesar 3,087, sehingga f hitung lebih besar dari f tabel ($65,153 > 3,087$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4.11 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .624 ^a | .390 | .384 | 1.183 |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Berdasarkan hasil table 11 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,384 yang berarti bahwa variabel dependen loyalitas karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 38,4% dan sisanya yakni 61,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari penelitian ini. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungan tiga variabel independen memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel dependen.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya bahwa perubahan dalam lingkungan kerja tidak mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan pada PT. Mega Baja Pemalang. Meskipun lingkungan kerja memiliki suasana kerja, perlengkapan, fasilitas, tempat atau ruangan kerja yang baik tidak dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya bahwa beban kerja tidak menjadi tekanan dan beban besar yang diterima oleh karyawan PT. Mega Baja Pemalang. Berdasarkan hasil uji sparsial (Uji t) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya jika PT. Mega Baja Pemalang memberikan kompensasi kepada karyawan sudah sesuai dengan aturan yang ada maka karyawan akan merasa loyal dan betah bekerja di PT. Mega Baja Pemalang.

Saran

- Saran bagi PT. Mega Baja Pemalang perlu membuat kebijakan baru mengenai sistem kompensasi yaitu agar karyawan tidak memiliki keinginan mengahasilkan pekerjaan tambahan di luar pekerjaan dan karyawan memiliki rasa senang agar spenghasilan sesuai dengan kewajibannya dalam bekerja dengan hal itu bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
- Saran untuk penelitian selanjutnya agar bisa meneliti lebih lanjut dengan objek perusahaan yang berbeda, dengan mengembangkan kembali variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini dan peneliti disarankan memilih perusahaan yang bergerak dibidang lain yang bersedia memberikan informasi yang lebih kepada peneliti untuk riset penelitian agar mempermudah mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti.
- Bagi para akademisi atau pembaca untuk memperluas penelitian yaitu dengan cara salah satunya mempertimbangkan variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Saran

Organisasi diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengurus dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Sebagai contoh, pemimpin yang peka terhadap kesulitan pengurus dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi; memberikan motivasi secara rutin atau berkelanjutan untuk memberi semangat dan mendorong ketekunan dalam menjalankan tugas; serta menjaga komitmen pengurus agar tetap solid dalam periode yang akan datang. Setelah selesai dilakukannya penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengadopsi model penelitian yang berbeda dan menerapkannya pada objek yang berbeda, seperti pada organisasi lain.

Ucapan terima kasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada pihak Senja di Origo Café atas izin penelitian yang diberikan, yang sangat mendukung kelancaran pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Universitas PGRI Semarang atas fasilitas dan sarana yang disediakan, sehingga proses penelitian dapat berlangsung dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismaatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69-76.
- [2] Alvina, J., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 86-96.
- [3] Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Elsa, Farida. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wicana Media.
- [5] Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656-664.
- [6] Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- [7] Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 232-242.
- [8] Gunawan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Victory International Futures. *Agora*, 5(1).
- [9] Hardani, et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta : Pustaka Ilmu Group.
- [10] Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 56-75.
- [11] Juliani, R. D. (2009). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Dinamika Sains*, 7(15).
- [12] Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*, 6(1).
- [13] Lemeshow, Stanley et al. (1997) *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [14] Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110-120.
- [15] Mangkuprawira, Tb. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- [16] Martono, Nanang (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [17] Marwansyah, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- [18] Mawadah, Z., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 537-543.
- [19] Klaudia, L., Prayekti., Herawati, J. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan*. *JRMB*, 15, 121–126.
- [20] Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786.
- [21] Rosyikhuddin, M. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Bokor Mas Mojokerto*. *Joiurnal of Business and Innovation Management*, 1, 95–110.
- [22] Notoatmodjo, Soelidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- [23] Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(2), 280-287.
- [24] Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto, W. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada

- Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal ilmu administrasi bisnis*, 4(1), 283-293.
- [25] Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- [26] PriwahyuFani, A. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
- [27] Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650-660.
- [28] Sari, N., & Karnadi, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika*, 5(1), 35-45.
- [29] Siahaan, J. (2020). Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental Dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Pekerja Pada Oppo Service Center Indonesia. *Sistemik: Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik*, 8(1), 28-35.
- [30] Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Kencana.
- [31] Sofyandi, Herman. (2008) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [32] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Aflabeta.
- [33] Sumardin, S. (2021). Jurnal Pengaruh Pemberian Insentif, Semangat Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batam Kota, Kota Batam. *Postgraduate Management Journal*, 1 (1). *Postgraduate Management Journal*, 1(1).
- [34] Suryani, R. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara*. *Medikonis*, 20(1), 1-10.
- [35] Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5).
- [36] Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267-275.
- [37] Huda, Nurul Huda. 2018, *Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan Pada Generasi Y di PT X Yogyakarta* (2018)
- [38] Rahadiwati, Hernika 2013, *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Loyalitas karyawan Pada Karyawan CV. Sinar Abadi* (2013)