



Exploration of the Influence of Workload on Employee Loyalty

Eksplorasi Pengaruh Beban Kerja pada Kesetiaan Karyawan

Article History

Accepted
December 01, 2024

Received
September 02, 2024

Published
December 31, 2024

Arinal Chusnah^{1*}, Nanik Kholifah¹, Amrul Fauzi¹

¹Department of Psychology, Yudharta University of Pasuruan

ABSTRACT

This study explores the influence of workload on employee loyalty at PT X, using a quantitative approach involving 108 employees as research subjects. The data collected were then analyzed using simple regression methods to examine the relationship between the variables of workload and employee loyalty. The results show a significant influence of workload on employee loyalty at PT X, with a correlation of 13.7% between workload and employee loyalty levels. This indicates that while workload has an impact on loyalty, there are 86.3% of other factors that also affect employee loyalty. This research is based on previous studies that highlight the importance of workload management in maintaining employee loyalty. Understanding that workload is only one of many factors influencing loyalty, PT X's management is expected to take more comprehensive steps to improve employee loyalty, including considering other factors such as job satisfaction, recognition, and career development. The limitation of this study is its focus on the employees of PT X, with a sample size of 108 subjects. This research provides useful insights for companies in similar industries to manage workloads more effectively to increase employee loyalty.

KEY WORDS:

workload employee; loyalty; influence; workload impact

¹ Corresponding Author: Arinal Chusnah, arinal@yudharta.ac.id, Department of Psychology, Yudharta University of Pasuruan, Yudharta Street No.7, Kembangkuning, Sengonagan, Purwosari sub-district, Pasuruan, East Java 67162

ABSTRAK

Orang yang mengalami kekerasan menderita kerugian fisik dan psikologis, termasuk kecemasan, dan PTSD. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan peran mediasi perenungan dalam hubungan antara kecemasan dan PTSD pada individu yang terpapar kekerasan. Metode yang digunakan adalah korelasi dan pemodelan persamaan struktural. Sebanyak 210 individu yang terpapar kekerasan dipilih. Peserta menyelesaikan tiga kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS dan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan dan perenungan berhubungan dengan PTSD, dengan nilai-p yang sesuai sebesar 0,808 dan 0,379. Selain itu, korelasi antara kecemasan dan perenungan adalah 0,532. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kecemasan dan PTSD, dengan peran mediasi perenungan. Selain itu, ditemukan hubungan positif antara perenungan dan PTSD, serta kecemasan dan perenungan. Lebih jauh, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecemasan dan PTSD. Perenungan menghubungkan PTSD dan kecemasan, menyoroti pentingnya intervensi kesehatan mental.

KATA KUNCI

beban kerja; loyalitas; karyawan; dampak beban kerja



Copyright ©2024. The Authors. Published by Journal of Indonesian Psychological Science (JIPS). This is an open access article under the CC BY-NC-SA. Link: [Creative Commons — Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International — CC BY-NC-SA 4.0](#)

Pendahuluan

Aset terpenting di perusahaan dalam membantu mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan yakni sumber daya manusia, kebutuhan sumber daya manusia bukan hanya mengenai jumlah personal, akan tetapi ketepatan dalam memenuhi secara skill serta kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk mengembangkan kemampuan diri yang akan berdampak kepada keberlangsungan perusahaan, seperti halnya meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas dengan memberikan tugas sesuai kemampuan dan minat sumber daya manusia (Runtu Julia, 2020). Kesediaan dan kesetiaan karyawan untuk berkomitmen dengan perusahaan biasa disebut dengan loyalitas karyawan, menurut Meyer & Herscovits loyalitas karyawan merupakan suatu kondisi psikologis yang berhubungan erat dengan kepatuhan, tanggung jawab, dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan, yang harus dibina dan dijaga agar dapat membantu mencapai tujuan dari perusahaan (Marwanto A E & Hasyim, 2022). loyalitas kerja merupakan sikap pekerja terhadap perusahaan dengan tanggung jawab yang disadari saat menjalankan tugas (Sukmana, 2018). Loyalitas karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan, akan

semakin memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Iskandar, 2018) melalui pemenuhan kebutuhan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Runtu Julia, 2020). Dari hasil survei sebanyak 43 % pekerja tidak akan bertahan lebih dari 2 tahun sedangkan 28 % memiliki keinginan bertahan dipekerjaan lebih dari 5 tahun, hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan dari pekerja memiliki loyalitas rendah, senada dengan hasil survei di Pasuruan, dari hasil wawancara kepada karyawan sebanyak 70 % mempunyai keinginan untuk keluar dari tempat kerja dan mencari kerja ditempat yang lain, untuk mendapatkan gaji yang tidak di bawah standart serta menghindari beban kerja yang tidak sesuai jobdisk karyawan. Hasil survei tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Manurung bahwa individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan , akan tetapi individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari perusahaan (Manurung & Ratnawati, 2012), kemudian dipertegas oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Heryanti bahwa kompensasi dan beban kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi kompensasi 0,000 dan beban kerja 0,003 dimana, Jika nilai Sig < 0.05 maka ada hubungan yang signifikan (Heryati, 2016)

Dikutip dari laman Investor.id dari hasil survei bahwa sekitar 90 % karyawan memiliki semangat untuk bekerja akan tetapi 60 % diantaranya memilih untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang diperoleh tidak sesuai dengan jobdisk dan kontrak kerja yang sudah disepakati sebelumnya. Menurut penelitian tahun 2023 oleh Wibawa, Dkk, beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (IAS Wibawa, B Barlian, 2023). Hal ini mengindikasi bahwa ketika perusahaan meningkatkan beban kerja produk maka akan meningkatkan loyalitas karyawan , sebaliknya apabila perusahaan menurunkan beban kerja produk, maka akan menurunkan loyalitas karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya beban kerja, menurut Suhendi & Anggara beban kerja yang diberikan oleh perusahaan melebihi kemampuan karyawan akan berdampak pada loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya (Suhendi & Anggara, 2012). Hart & Staveland mengungkapkan memang beban kerja menjadi kondisi dari interaksi antara pekerja, tugas kerja dan lingkungan kerja (Tarwaka, 2011), Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya(Mahawati et al., 2021). beban kerja memerlukan waktu dan energi agar dapat diselesaikan dengan baik,

harus dipastikan juga kondisi fisik maupun mental karyawan (Sugiharjo & Aldata, 2018), pasalnya jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih yang mengakibatkan menurunnya loyalitas.

PT X merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi berbagai macam jenis botol, *cup*, *tray*, dan berbagai jenis kemasan plastik lainnya, melalui proses *blow molding* dan *thermoforming*, serta menyediakan printing kemasan hingga 6 warna sehingga kemasan dengan dilengkapi fasilitas teknologi produksi termmodern dan *mold shop* terlengkap, yang memiliki karyawan 108 orang di bagian *Blow Moulding*, *Thermoforming*, *Printing*, *Extruder*, *Warehouse* dan *Moldshop*, oleh karena itu sangatlah dibutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat segera terealisasikan. Tingginya beban kerja di PT X, dimana system kerja menggunakan sistem *shift* serta mengharusnya lembur apabila dibutuhkan oleh perusahaan, satu mesin yang seharusnya bisa dibantu dengan lebih dari 1 karyawan dituntut untuk dioperasikan oleh satu karyawan, sehingga membuat fisik karyawan tersebut mudah lelah karena harus menyeimbangkan kecepatan mesin produksi. Hasil penelitian yang mengungkap bahwa beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan serta kemauan yang dimiliki oleh karyawan akan membantu meningkatkan loyalitas pada karyawan (Indra, 2016), penelitian juga dilakukan oleh Pramudita & Liana (2024) beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT Suara Merdeka Press Semarang, yang mana penerapan beban kerja yang diberikan PT Suara Merdeka Press Semarang tidak memberatkan karyawan melainkan menjadi sebuah tantangan pada diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kualitas dan kuantitas produktivitas pada perusahaan juga ikut (Pramudita & Ayu, 2024). Berdasarkan fenomena tersebut, perlu adanya kajian lebih dalam sejauh mana Beban Kerja dapat berperan dalam loyalitas karyawan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang lebih fokus pada industri manufaktur, khususnya PT X memiliki proses produksi dengan karakteristik unik, seperti penerapan sistem kerja *shift* dan tuntutan lembur. Meskipun penelitian terdahulu telah membahas pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan, belum ada yang secara spesifik meneliti bagaimana tingginya tuntutan beban kerja dalam sistem *shift* dan keterbatasan tenaga kerja dapat mempengaruhi loyalitas. Penelitian ini juga mempertimbangkan dampak ketidakseimbangan antara kapasitas karyawan dan tuntutan operasional, seperti

kebutuhan untuk menjalankan mesin secara mandiri, yang berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan menurunkan loyalitas. Di samping itu, penelitian ini akan mengkaji lebih mendalam faktor-faktor khusus yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan di lingkungan dengan tuntutan kerja yang tinggi, sehingga memberikan kontribusi baru bagi pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan dengan sistem produksi yang intensif dan kompleks. Dari fenomena tersebut mengungkap bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh negative terhadap loyalitas karyawan

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan partisipan penelitian yaitu karyawan PT X sebanyak 108 karyawan dari Populasi sebanyak 152 laki – laki dan perempuan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja subjek yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Azwar, 2017).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner atau skala yang bertujuan untuk mengungkap data mengenai atribut psikologi yang sudah dikategorikan sebagai variable kognitif, konatif dan afektif, dengan menggunakan skala likert berupa skala loyalitas karyawan dan skala beban kerja terdiri dari 40 item, skala disusun berdasarkan dari *blueprint* yang kemudian dibuat dalam bentuk pernyataan item yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

Azwar menyampaikan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu skala atau alat ukur dalam melakukan fungsinya perlu dilakukan uji validitas dengan koefisien kolerasi $\geq 0,30$ atau lebih yang artinya alat ukur tersebut semakit tepat dan cermat (Azwar, 2017). Pengukuran validitas pada penelitian ini menggunakan rumusan *product moment person*, kemudian dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumusan *alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 26.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menginterpretasikan data yaitu menggunakan uji asumsi klasik yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Pengujian ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov Test. Distribusi data penelitian dikatakan normal

jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) dan sebaliknya, distribusi data penelitian dikatakan tidak normal jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).

Uji linieritas yang dimaksud untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas, dengan spesifikasi jika nilai SPSS Devition from linierity $> 0,05$ maka nilai tersebut dinyatakan linier. Sesudah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya uji hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi yang bertujuan mencari prediksi dari variabel yang sudah ditetapkan, dengan mencari kolerasi antara kriterium dengan predictor, kemudian mengujikan tingkat signifikannya serta mencari garis regresi.

Hasil

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT X. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dengan subjek sejumlah 108 orang. Dari data tersebut dipaparkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1

Data Subjek Penelitian

No	Bagian	Frekuensi
1	PET- Blow Moulding	54
2	PET- Thermoforming	19
3	PET- Printing	8
4	PET- Extruder	6
5	PET- Warehouse	4
6	PET- Mouldshop	17
Total		108

Dari tabel kategori responden ditinjau dari loyalitas karyawan dapat disimpulkan, frekuensi loyalitas karyawan tinggi presentase 12% dengan jumlah 13 karyawan, loyalitas karyawan sedang presentase 75% dengan jumlah 81 karyawan, serta 14 karyawan mengalami loyalitas rendah dengan presentase sebesar 13%.

Tabel 2

Data kategori Responden Loyalitas

Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
$76,63 < X$	Tinggi	13	12%
$56,83 < X \leq 76,63$	Sedang	81	75%
$X \leq 56,83$	Rendah	14	13%

Tabel 3

Data kategori Responden Beban Kerja

Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
$63,99 < X$	Tinggi	12	11,1%
$49,67 < X \leq 63,99$	Sedang	85	78,7%
$X \leq 49,67$	Rendah	11	10,2%

Dari tabel kategori responden ditinjau dari beban kerja dapat disimpulkan, frekuensi beban kerja tinggi presentase 11,1% dengan jumlah 12 karyawan dari sampel populasi, beban kerja sedang presentase 78,7% dengan jumlah 85 karyawan dari sampel populasi, serta 11 karyawan yang mengalami beban kerja rendah sebesar 10,2%.

Tabel 4

Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Subyek	N	Mean	Standar Deviasi	Range	Skor Minimal	Skor Maksimal
Loyalitas	108	66,73	9,90	71	45	116
Beban Kerja	108	56,83	7,16	47	31	78

Dari hasil penelitian di atas diperoleh data skala beban kerja dan skala loyalitas karyawan yang dilakukan kepada 108 pekerja. Nilai rata-rata (Mean) subjek loyalitas sebesar 66,73 sedangkan subjek beban kerja sebesar 56,83. Nilai standar deviasi (SD) pada subjek loyalitas sebesar 9,90 sedangkan untuk subjek beban kerja sebesar 7,16. Rentang skor pada subjek loyalitas yakni 71 subjek beban kerja yakni 47. Nilai subjek terkecil pada subjek loyalitas yang terkecil yaitu 45 dan yang terbesar yaitu 116. Sedangkan nilai pada subjek beban kerja yaitu 31 dan yang terbesar yaitu 78.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov Test. Distribusi data penelitian dikatakan normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) dan sebaliknya, distribusi data penelitian dikatakan tidak normal jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05

($p < 0,05$).

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,20684659
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,135
	Positive	,135
	Negative	-,043
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,036
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan angka 0,036 dengan tingkat signifikansi berada diatas 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data loyalitas karyawan dan beban kerja telah terdistribusi tidak normal.

Tabel 6

Uji Linearitas Anova

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * beban kerja	Between Groups	(Combined)	3275,056	22	148,866	1,750	,036
		Linearity	864,893	1	864,893	10,166	,002
		Deviation from Linearity	2410,163	21	114,770	1,349	,169
Within Groups			7231,194	85	85,073		
Total			10506,250	107			

Uji Linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel satu akan diikuti secara linier oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Dua variabel dikatakan memiliki

sifat linier jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), juga sebaliknya, dua variabel dikatakan tidak linier jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji linieritas (tabel uji anova) menunjukkan bahwa nilai sig deviation linearity variabel loyalitas karyawan dan beban kerja adalah $0,169 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

Uji Hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu 0,370. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,137 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Beban Kerja) terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan) adalah sebesar 13,7%.

Tabel 7
Hasil Kelayakan Model
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	1436,285	1	1436,285	16,786	,000 ^b
	Residual	9069,965	106	85,566		
	Total	10506,250	107			

a. *Dependent Variable: loyalitas*

b. *Predictors: (Constant), beban kerja*

Tabel 8
Hasil Hitung Uji-T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,065	7,179		5,163	,000
	beban kerja	,512	,125	,370	4,097	,000

a. *Dependent Variable: loyalitas*

Pada tabel anova diperoleh F hitung sebesar 16,786 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan pada uji anova menghasilkan nilai F hitung = $16,786 > F$ tabel = 3,84 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Maka model

regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Untuk hasil uji coefficients t tabel memperoleh nilai sebesar 1,980 untuk $dk=108$ ($dk=108-2$). Sedangkan nilai t hitung skala beban kerja sebesar 4,097 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yang berarti beban kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu "Ada pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT.X" diterima.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan membuktikan dengan adanya, Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan dapat dibuktikan dengan hasil t-hitung sebesar $4,097 >$ t-tabel sebesar 1,980 sehingga hasilnya signifikan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis dari penelitian ini diterima, sehingga terdapat pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian milik Heryati Bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari beban kerja terhadap loyalitas karyawan, sebab kepuasan dan kinerja karyawan sangat menentukan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Heryati, 2016). Kondisi psikologis yang berhubungan erat dengan kepatuhan, tanggung jawab, dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan, yang harus dibina dan dijaga agar dapat membantu mencapai tujuan dari perusahaan merupakan bentuk dari loyalitas (Marwanto A E & Hasyim, 2022), loyalitas karyawan akan tinggi jika beban kerja yang mereka terima rendah atau sesuai jobdisk, sesuai pendapat Suhendi dan Anggara beban kerja yang diberikan oleh perusahaan melebihi kemampuan karyawan akan berdampak pada loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya (Suhendi & Anggara, 2012).

Dari hasil uji dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu "ada pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. X" diterima. Sebagaimana yang diungkap dari hasil penelitian Indra terkait beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan serta kemauan yang dimiliki oleh karyawan akan membantu meningkatkan loyalitas pada karyawan (Indra, 2016), diperjelas lagi pada tahun 2024 penelitian yang dilakukan oleh Pramudita & Ayu berupa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT Suara Merdeka Press Semarang, yang mana penerapan beban kerja yang diberikan PT Suara Merdeka Press Semarang tidak memberatkan karyawan melainkan menjadi sebuah tantangan pada diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kualitas dan kuantitas produktivitas pada perusahaan juga ikut (Pramudita & Ayu, 2024).

Hasil dari perhitungan skor hipotetis menunjukkan karyawan PT. X memiliki loyalitas karyawan dengan frekuensi sedang. Hal ini berdasarkan kategori responden loyalitas karyawan diperoleh hasil yaitu 13 karyawan mempunyai loyalitas tinggi, 81 karyawan mempunyai loyalitas karyawan sedang dan 14 karyawan mempunyai loyalitas dengan frekuensi rendah. Loyalitas yang sedang ini menandakan karyawan cukup loyal terhadap perusahaan dengan menunjukkan sikap-sikap yang mendukung maju dan berkembangnya perusahaan seperti sikap mencintai pekerjaannya, berbakti pada pimpinan, setia pada organisasi dan tempat kerja. Akan tetapi, tingkat loyalitas yang sedang ini juga menandakan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa setia terhadap perusahaan. Jumlah karyawan yang termasuk kategori sedang dapat ditingkatkan melalui program pemeliharaan karyawan, maka akan menimbulkan semangat bekerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal dalam mengaplikasikan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk keberhasilan Perusahaan (Ida Hayati & Wilistiningsih, 2019).

Terdapat karyawan yang memiliki loyalitas rendah dengan prosentase 13,7%. Sehingga terdapat 14 karyawan yang memiliki kesetiaan yang rendah pada perusahaan. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah persaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus ditingkatkan ialah karyawan (Ruyatnasih et al., 2013), Karena itulah perusahaan harus mampu memupuk rasa setia dan memiliki dalam bentuk loyalitas (Rose, 2019). Diperkuat dengan teori dari loyalitas yaitu munculnya sikap karena rasa ingin berbakti baik dan setia terhadap pekerjaannya, organisasi, pimpinan dan tempat kerja yang menyebabkan seseorang mau bekerja keras dan berkorban demi kepuasan dirinya dan pihak lain (I & Sutanto, 2017).

Selanjutnya, berdasarkan hasil kategori beban kerja, jumlah karyawan yang memiliki beban kerja tinggi yaitu 12 karyawan, karyawan dengan beban kerja sedang berjumlah 85, dan ada 11 karyawan dengan beban kerja rendah. Dari hasil kategori responden tersebut dapat diketahui bahwa PT.X memiliki beban kerja sedang. Kategori sedang ini termasuk kondisi yang aman dalam memberikan beban kerja terhadap karyawan dengan presentase sebesar 78,7%. Maksudnya, perusahaan telah memberikan porsi beban kerja yang tepat sehingga karyawan tidak mengeluarkan upaya terlalu tinggi untuk menyelesaikan persyaratan tugas yang diberikan ataupun terlalu rendah sehingga menimbulkan kebosanan. Sesuai yang dikaji oleh Novriyanti,dkk bahwa perusahaan telah memberikan porsi beban kerja yang tepat sehingga karyawan tidak mengeluarkan upaya terlalu tinggi (*over load*) untuk menyelesaikan persyaratan tugas yang diberikan ataupun terlalu rendah (*under*

load) sehingga menimbulkan kebosanan (Novriyanti et al., 2023). Selain itu, juga perlu diperhatikan pada setiap dimensi beban kerja, terdapat beban kerja yang dianggap cukup bagi sebagian besar karyawan (Nugraheni et al., 2022). Beban kerja memiliki dimensi utama yaitu pencapaian target kualitas, kuantitas dan waktu, oleh karena itu beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan mempertimbangkan keterampilan dan potensi karyawan (Triyadin & Yusuf, 2011). Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap naik turunnya loyalitas pada karyawan, dimana apabila beban kerja tinggi maka loyalitas rendah, dan sebaliknya apabila beban kerja rendah maka loyalitas tinggi (Sania & Putra, 2024). Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra Lumban Gaol dimana beban kerja di PT. Artha Gita Sejahtera berpengaruh positif pada loyalitas karyawannya (Gaol, 2021).

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai signifikansi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. X. Selain itu, ditemukan juga bahwa sumbangan efektif yang diberikan beban kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 13,7%. Sedangkan 86,3% dari faktor lain, diantaranya penghargaan dapat memperkuat loyalitas, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Feriana dan Kustini, kompensasi yang tinggi akan berkontribusi baik terhadap Loyalitas Karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera di tambah dengan penghargaan yang sepadan dengan pengorbanannya dapat memperkuat loyalitas karyawan kepada perusahaan dan mendorong untuk berkerja lebih efektif (Berlian & Sejahtera, 2022). Dalam penelitian Yoyo dan April yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia menyimpulkan budaya organisasi sangatlah memiliki pengaruh terhadap loyalitas dibandingkan lingkungan kerja dan beban kerjanya (Yoyo & Anugrah, 2021). Lain dengan penelitian Solihin tentang model hubungan beban kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. abc, dimana pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya bahwa karyawan mengharapkan adanya peluang karir dan program pengembangan karir, selain itu karyawan memiliki kesempatan karir tanpa perlu ada prasyarat status maupun pendidikan, sehingga loyalitas karyawan akan meningkat di PT. ABC (Solihin, 2021) sebelum itu tahun 2013 Rahmawati melakukan penelitian dengan hasil Pengembangan karir sangat signifikan positif mempengaruhi loyalitas kerja (ATIK, 2013). Berbeda dengan Prasiwi, dkk, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dalam mempertahankan rasa loyalitas agar

karyawan dapat tetap bertahan dengan perusahaan dalam kondisi apapun, perusahaan telah menunjukkan usahanya dalam memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya dengan cara tidak memberikan tekanan dalam bekerja, sehingga para karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal (Prasiwi et al., 2022). Loyalitas juga ada karena motivasi dari karyawan, seperti di RS Panti Wilasa Citarum Semarang menemukan bahwa karyawan akan lebih loyal kepada atasannya jika memiliki motivasi intrinsik yakni diberikan melalui keadaan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik antara atasan dan bawahan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi (Raihan & Wulandari, 2024). Bukan hanya faktor individual yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas melainkan gaya kepemimpinan juga dapat memiliki peran dalam meningkatkan dan menjaga loyalitas karyawan, dimana semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin meningkat loyalitas seorang karyawan karena pekerjaan yang telah dilakukannya sudah menjadi efektif dan efisien (Bella et al., 2024). 86,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas yakni kompensasi, penghargaan, budaya organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. X. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Selain itu, hasil pengujian statistik mendukung hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini mengonfirmasi bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif dapat memberikan kontribusi pada pening.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT X, maka dapat diberikan saran untuk PT. X perlu memperhatikan karyawan dalam menjaga loyalitas, dalam bentuk pertimbangan beban kerja dan juga faktor lain. Saran untuk peneliti selanjut agar dapat menambah variable lain untuk melihat faktor apa yang lebih dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Referensi

- Atik, R. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja Cv. Sinar Abadi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. Pustaka Pelajar.

- Bella, G., Hammam, Z., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerjaterhadap loyalitas karyawan PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru. 3(1), 278–290.
- Berlian, P. T., & Sejahtera, M. (2022). Dampak kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera. 5(3), 656–664.
- Gaol, C. L. (2021). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan Chandra Lumban Gaol Stie Ibmi Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 3(2).
- Heryati. (2016). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Ecoment Global*, 1(2), 51–62.
- I, G. L., & Sutanto, E. Madiono. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Di Cv Hartono Flash Surabaya. *Agora*, 5.
- Ias Wibawa, B Barlian, N. O.-U. A. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (sensus pada karyawan bagian pengiriman paket driver dan rider shopee express di Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3).
- Ida Hayati, & Wilistiningsih, S. (2019). Analisis loyalitas pekerja bagian farmasi di rumah sakit pertamina jaya. *Bina Manfaat Ilmu; Jurnal Pendidikan*, 2(4), 631–654.
- Indra. (2016). Analisis Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Pd. Bpr Bank Daerang Karang Anyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*2, 2.
- Iskandar. (2018). Analisis loyalitas karyawan PT Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis*, 3.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja. in yayasan kita menulis.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 145–157.

- Marwanto A E, & Hasyim, W. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith – Ekonomi*, 6, 44–51.
- Novriyanti, S., Kurnia, D., & Epriyant. (2023). Pengaruh lingkungan kerjadan beban kerja terhadap loyalitaskaryawan pada PT Encar Daihatsu Baturaja. *Manajemen Bisnis Unbara*, 4(2), 120–141.
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. 8(4), 1304–1318.
- Pramudita, N., & Ayu, S. (2024). The Influence Of Compensation And Workload On Employee Loyalty At PT Suara Merdeka Press Semarang. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 5(1), 961–969.
- 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. *Jurnal Riset dan KonsePTual*, 7(1), 280–287.
- Raihan, P. G., & Wulandari. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. 7.
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *Management and Business Review*, 3(2), 104–115. <https://doi.org/10.21067/Mbr.V3i2.4722>
- Runtu Julia. (2020). Indikator Loyalitas Karyawan. Badan Diskusi V Msdm Ii.
- Ruyatnasih, H. Y., Musadad, H. A., & Hasyim, B. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian operator SPBU PT.Mitrabuana Jaya Lestari Karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(3), 1106–1116.
- Sania, A., & Putra, A. B. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi Pada PT. Idea Publika Grup). *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, And Education Studies (Icesb)*, 1(1).
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan beban kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal*

Ilmiah Manajemen Bisnis, 1.

Suhendi, H., & Anggara, S. (2012). *Perilaku organisasi*. Pustaka Setia.

Sukmana, I. (2018). Faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan di Hotel Adhijaya Sunset. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(1), 1–12.

Tarwaka. (2011). ergonomi industri dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja. *Harapan Press*.

Triyadin, A., & Yusuf, M. (2011). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. *Forum Ekonomi*, 23(1), 102–107.

Yoyo, T., & Anugrah, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT.Clc Niaga Indonesia. 1(1).

This page is intentionally left blank