

## ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOTYALITAS KERJA KARYAWAN DI TOKO NEW AGUNG MAKASSAR

Jeri Elis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [jheryelys15@gmail.com](mailto:jheryelys15@gmail.com)

Muh. Fuad Randy

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [fuadypup@gmail.com](mailto:fuadypup@gmail.com)

Abdul Sumarlin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [semmabdulsumarlin@gmail.com](mailto:semmabdulsumarlin@gmail.com)

### **Abstract**

*Jeri Elis. 2025. The Influence of Work Environment and Workload on Employee Loyalty at New Agung Makassar Store. Supervised by Muh. Fuad Randy and Abdul Sumarlin.*

*This study aims to determine the influence of work environment and workload on employee loyalty at New Agung Store in Makassar. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data collection techniques were conducted through questionnaires administered to 104 respondents who were employees from the sales, cashier, and receiving staff departments. The sample determination technique used the Slovin formula with a 5% error rate. The results of the study indicate that the work environment (X1) and workload (X2) have a positive and significant influence on employee loyalty (Y), both partially and simultaneously. Partially, the work environment has a significance value of 0.000 ( F-table 3.09 with a significance value of 0.000, indicating that both variables simultaneously influence employee job loyalty. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.318 indicates that 31.8% of the variables Employee loyalty is influenced by the work environment and workload, while the remaining 68.2% is influenced by other factors. These results show the importance of creating a comfortable work environment and distributing the workload fairly to increase employee loyalty at Toko New Agung Makassar.*

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

## Abstrak

Jeri Elis. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Toko New Agung Makassar. Dibimbing oleh Muh. Fuad Randy dan Abdul Sumarlin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Toko New Agung Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terhadap 104 responden yang merupakan karyawan dari bagian penjualan, kasir, dan receiving staff. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). secara parsial lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 ( F-tabel 3,09 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,318 mengindikasikan bahwa 31,8% variabel loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya 68,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta membagi beban kerja secara adil untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan di Toko New Agung Makassar.

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

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut manusia untuk terus beradaptasi dengan kemajuan tersebut. Di sisi lain, persaingan antar perusahaan dalam merebut pasar juga semakin ketat. Dalam menghadapi hal tersebut, setiap perusahaan berupaya meningkatkan kualitas produk, pelayanan, dan fasilitas. Salah satu cara untuk merespons tuntutan ini adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul dan memiliki daya saing tinggi. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan, karena tidak hanya berperan sebagai tenaga pelaksana, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tidak cukup hanya memberikan pelatihan teknis. Diperlukan juga penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang sesuai. Dalam konteks dunia kerja saat ini, loyalitas karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam menjamin keberlanjutan perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen jangka panjang, menunjukkan stabilitas dalam produktivitas, serta membangun hubungan yang baik dengan pihak manajemen.

Namun demikian, loyalitas karyawan sering menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, terutama di era kompetisi global yang dinamis. Banyak perusahaan mengalami tingkat turnover yang tinggi, yang dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja atau beban kerja yang berlebihan. Lingkungan kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, mampu menciptakan suasana yang kondusif bagi produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menurunkan semangat dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Di Toko New Agung Makassar, terdapat beberapa keluhan dari karyawan mengenai kondisi lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman. Misalnya, ventilasi ruangan yang kurang baik membuat suasana kerja menjadi gerah dan tidak menyenangkan. Ruangan yang sempit serta sirkulasi udara yang buruk menyebabkan karyawan mudah lelah. Selain itu, hubungan antar karyawan juga kurang harmonis. Beberapa karyawan lebih memilih menyampaikan masalah langsung ke atasan daripada menyelesaikannya dengan rekan kerja, yang akhirnya menimbulkan ketegangan dan menjadikan suasana kerja tidak nyaman. Jika kondisi seperti ini terus dibiarkan, akan berdampak pada penurunan semangat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain masalah lingkungan kerja, beban kerja yang tidak seimbang juga menjadi isu yang muncul di Toko New Agung Makassar. Terdapat karyawan yang merasa tugasnya jauh lebih banyak dibandingkan dengan rekan lainnya. Hal ini menimbulkan rasa terbebani dan kurang dihargai. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, ditambah dengan jam kerja yang panjang, dapat memicu stres dan kelelahan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan burnout, yaitu kondisi di mana karyawan kehilangan semangat kerja dan mengalami penurunan produktivitas. Jika tidak segera diatasi, beban kerja yang berat dapat membuat karyawan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih sesuai dengan ekspektasi mereka.

Loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang dihadapi setiap hari. Jika suasana kerja tidak mendukung dan pekerjaan terasa terlalu berat, maka tidak mengherankan jika motivasi karyawan menurun dan keinginan untuk resign semakin tinggi. Dalam beberapa bulan terakhir, tingkat turnover karyawan di Toko New Agung Makassar cenderung mengalami peningkatan. Berdasarkan data internal, tercatat bahwa sebanyak 10 orang karyawan mengundurkan diri dalam kurun waktu Februari hingga Mei 2025. Sebagian besar dari mereka berasal dari bagian penjualan dan kasir. Alasan pengunduran diri yang disampaikan antara lain tekanan kerja, kelelahan, dan ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja. Jika situasi ini tidak segera mendapatkan perhatian dari pihak manajemen, maka perusahaan akan mengalami

kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, yang pada akhirnya bisa mengganggu kelancaran operasional dan pencapaian target bisnis.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Toko New Agung Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Toko New Agung Makassar. Dengan memahami hubungan kedua faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan sekaligus mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan hasil yang objektif melalui pengolahan data numerik dengan bantuan analisis statistik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian secara sistematis, seperti kondisi lingkungan kerja dan beban kerja. Sedangkan penelitian kausal bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan di Toko New Agung Makassar yang berlokasi di Jl. Dr. Ratulangi No. 52, Makassar, dengan waktu pelaksanaan selama dua bulan, yaitu dari April hingga Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian penjualan, kasir, dan receiving staff di Toko New Agung Makassar dengan jumlah total 140 orang. Berdasarkan pertimbangan keterbatasan waktu dan biaya, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Solvin dengan tingkat kesalahan 5%. Melalui perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 104 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. Kuisisioner yang digunakan berisi 15 pernyataan yang mengukur variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan loyalitas karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selain itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen internal perusahaan yang relevan untuk mendukung dan melengkapi hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer langsung dari responden, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi tambahan dari sumber-sumber tertulis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, dengan kriteria nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai korelasi lebih besar dari r-tabel. Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana nilai lebih dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen bersifat reliabel. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Uji T digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 104 karyawan Toko New Agung Makassar sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 90% responden adalah perempuan dan 10% laki-laki. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20-30 tahun sebesar 63%, kemudian usia 31-40 tahun sebesar 33%, dan sisanya berusia 41-50 tahun sebesar 4%. Sementara berdasarkan bagian kerja, sebagian responden berasal dari bagian penjualan sebesar 74%, kemudian bagian kasir sebesar 19%, dan receiving staff sebesar 7%. Data ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan, usia muda, dan berasal dari bagian penjualan.

### Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan tanggapan responden berdasarkan data frekuensi, presentase, dan nilai rata-rata dari setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan loyalitas kerja karyawan ( $Y$ ).

### *Lingkungan Kerja ( $X_1$ )*

Lingkungan kerja mencerminkan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja, seperti kenyamanan, kebersihan, pencahayaan, hubungan antara rekan kerja, serta dukungan dari atasan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai rata-rata untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,3. Nilai ini berada dalam kategori cukup baik. Artinya, sebagian besar responden menilai bahwa

lingkungan kerja di Toko New Agung Makassar sudah cukup mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti kondisi fisik ruangan dan sirkulasi udara, agar menciptakan suasana kerja yang lebih optimal serta menunjang loyalitas karyawan secara keseluruhan.

### ***Beban Kerja (X2)***

Beban kerja menggambarkan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu, sesuai tanggung jawab dan kemampuan mereka. Penilaian terhadap beban kerja menunjukkan bahwa rata-rata nilai yang diperoleh adalah 2,8. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dirasakan masih dalam batas wajar. Sebagian besar karyawan merasa beban yang diberikan dapat diselesaikan, walaupun ada sebagian responden yang merasakan tekanan akibat beban yang kurang seimbang atau waktu penyelesaian yang terbatas.

### ***Loyalitas Kerja Karyawan (Y)***

Loyalitas kerja mencerminkan komitmen karyawan dalam bekerja dan berkontribusi pada tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai rata-rata untuk variabel loyalitas kerja adalah 3,3. Ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berada dalam kategori cukup baik. Sebagian besar responden memiliki keinginan untuk bertahan di perusahaan, merasa puas dengan pekerjaannya, serta menunjukkan semangat dalam berkontribusi. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas, seperti apresiasi terhadap kinerja dan kenyamanan lingkungan kerja, agar karyawan semakin merasa dihargai dan ingin bertahan dalam jangka panjang.

## **Uji Validitas dan Reliabilitas**

### ***Uji Validitas***

Pengujian validitas merupakan salah satu cara untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu variabel yang di ukur memang benar atau valid. Hal ini yang biasa diukur dalam sebuah penelitian yaitu koesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian, dimana melauai uji validitas dapat dilakukan bahwa data penelitian yang digunakan biasa dilakukan uji signifikan koefisien korelasi dengan taraf signifikan yaitu 0,05 yang artinya suatu dianggap valid jika dikorelasikan signifikan terhadap skor total. Berikut hasil uji validitas.

**Tabel 1. uji validitas**

No	Variabel	Kode Pernyataan	r – Hitung	r – Tabel	keterangan
1	Lingkungan Kerja	X1.1	0,552	0,162	Valid

2	Lingkungan Kerja	X1.2	0,513	0,162	Valid
3	Lingkungan Kerja	X1.3	0,577	0,162	Valid
4	Lingkungan Kerja	X1.4	0,712	0,162	Valid
5	Lingkungan Kerja	X1.5	0,784	0,162	Valid
6	Beban Kerja	X2.1	0,192	0,162	Valid
7	Beban Kerja	X2.2	0,452	0,162	Valid
8	Beban Kerja	X2.3	0,480	0,162	Valid
9	Beban Kerja	X2.4	0,804	0,162	Valid
10	Beban Kerja	X2.5	0,758	0,162	Valid
11	Loyalitas Kerja	Y.1	0,727	0,162	Valid
12	Loyalitas Kerja	Y.2	0,627	0,162	Valid
13	Loyalitas Kerja	Y.3	0,353	0,162	Valid
14	Loyalitas Kerja	Y.4	0,560	0,162	Valid
15	Loyalitas Kerja	Y.5	0,671	0,162	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel. 1, seluruh pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari pada r-tabel (0,162). Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini.

### ***Uji Reliabilitas***

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Uji ini dilakukan terhadap seluruh item pernyataan yang telah diuji validitasnya sebelumnya.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	15

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,747 untuk 15 item pernyataan. Nilai ini > 0,60, yang berarti bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut seperti regresi linear berganda karena telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2), terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) di Toko New Agung Makassar. Proses perhitungannya menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Hasil dari analisis ini bisa dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.639	1.523		4.359
	LINGKUNGAN KERJA	.429	.082	.457	5.238
	BEBAN KERJA	.224	.093	.211	2.415
					Sig.
					.000
					.000
					.018

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, pada tabel 3. diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Toko New Agung Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05, yaitu Lingkungan Kerja (Sig. = 0,000) dan Beban Kerja (Sig. = 0,018). Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja dan semakin tepat pengelolaan beban kerja, maka loyalitas karyawan akan meningkat. Hasil ini memperkuat bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam mendorong loyalitas kerja karyawan.

### Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), terhadap variabel terikat, yaitu Loyalitas Kerja Karyawan, secara parsial atau masing-masing.

**Tabel 4. Uji T (Parsial)**



		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.639	1.523		4.359	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.429	.082	.457	5.238	.000
	BEBAN KERJA	.224	.093	.211	2.415	.018

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 4. nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 5,238 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,238 > 1,983$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Toko New Agung Makassar.

Untuk variabel Beban Kerja, nilai t hitung adalah 2,415 dengan signifikansi 0,018. Sama halnya, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,415 > 1,983$ ), maka Beban Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Toko New Agung Makassar.

### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Kerja Karyawan. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.651	2	62.326	23.553	.000 <sup>b</sup>
	Residual	267.262	101	2.646		
	Total	391.913	103			

a. Dependent Variable: LOYALITAS KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA , LINGKUNGAN KERJA

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 23,553 dengan nilai signifikansi 0,000. Adapun nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 3,09. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ( $23,553 > 3,09$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Toko New Agung Makassar.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Uji Koefisien determinasi R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat, yaitu loyalitas kerja karyawan.

Tabel 6. Uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 <sup>a</sup>	.318	.305	1.62670

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA , LINGKUNGAN KERJA

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 6, nilai *R Square* sebesar 0,318 artinya 31,8% Loyalitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, sisanya 68,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 5,238, lebih besar dari t-tabel 1,983 ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di Toko New Agung. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Anggraeni Dewi dan Setyaningsih Rini (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karena membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi.

Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen Toko New Agung perlu terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar loyalitas karyawan tetap terjaga.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel beban kerja sebesar 2,415 lebih besar dari t-tabel 1,983 ( $2,415 > 1,983$ ), dengan signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di Toko New Agung. Artinya, beban kerja yang sesuai kapasitas dan diberikan secara wajar dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Namun, data internal Toko New Agung dari Februari hingga Mei 2025 mencatat adanya pengunduran diri 10 karyawan dengan alasan kelelahan, tekanan kerja, dan distribusi beban kerja yang tidak merata. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berlebihan dapat berdampak negatif terhadap loyalitas.

Temuan ini didukung oleh penelitian Rindyantama dan Astuti (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, selama dikelola secara tepat dan sesuai kemampuan individu. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional sangat penting untuk menjaga loyalitas dan mengurangi turnover karyawan.

Dengan demikian, baik dari hasil penelitian ini maupun dari penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas kerja karyawan. Pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi kunci untuk menjaga loyalitas dan mencegah tingkat pengunduran diri yang tinggi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,553 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di Toko New Agung Makassar.

Kedua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja, secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas. Semakin baik kondisi lingkungan kerja dan semakin sesuai beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

Hasil ini juga mendukung temuan Anggraeni Dewi dan Rini Setyaningsih (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas. Meskipun dalam penelitian tersebut beban kerja tidak signifikan secara parsial, penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja tetap memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas. Dengan demikian, keduanya perlu dikelola secara sinergis untuk meningkatkan loyalitas karyawan secara menyeluruh.

## KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di Toko New Agung. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja yang ditunjukkan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan.
3. Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Kedua variabel ini merupakan faktor penting yang harus dikelola dengan baik agar karyawan merasa dihargai, nyaman, dan berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan.

## Saran

1. Bagi manajemen Toko New Agung, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti memperbaiki ventilasi, pencahayaan, dan tata ruang agar lebih nyaman. Selain itu, perlu juga memperkuat hubungan kerja antar karyawan dan antara atasan dan bawahan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.
2. Dalam hal beban kerja, manajemen perlu melakukan peninjauan dan pengaturan beban kerja secara rutin agar pembagian tugas lebih merata dan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian, seperti menambahkan faktor kepemimpinan, motivasi kerja, atau kompensasi, agar dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

## REFERENSI

Afandi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 10983-10996.

- Anggraeni, D. dan Setyaningsih, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Erlina*. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Hutahean Medan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera
- Hamali, A. Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi* :Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Imbron dan Pamungkas, (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Widina Bakthi Persada
- Kadek, dan John. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra Publishing House, Bandung.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristin, J., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. Makassar: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Lutfia, A. (2021). *Metodologi Penelitian: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo. (2020). *Filsafat Ilmu: Hakikat, Metode dan Pengembangannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suseno dan Daryanto. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Efektif dalam Organisasi*: Yogyakarta: Gava Media
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, V. E. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gudang Garam, Tbk Di Jember