

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
SALOKA PARK KABUPATEN SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk gelar Kesarjanaan pada Jurusan Manajemen
Jenjang Pendidikan Strata 1



DANDUNG BAGUS AIRLANGGA

NIM : 223220001

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

CENDEKIA KARYA UTAMA

SEMARANG

2025



STIE CENDEKIA KARYA UTAMA SEMARANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DANDUNG BAGUS AIRLANGGA
NIM : 223220001
Jurusan : Manajemen S-1
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja
Terhadap Loyalitas Karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang

Semarang, Januari 2025

Disetujui oleh Pembimbing :

Pembimbing I

Yudho Purnomo, SE., MM., CPRM., CPLM., CPDM
NIK. 21200018

Pembimbing II

Dr.M.Shohibul Jamil, S.H.I.S.M., M.H., A.H.
NIK.212

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DANDUNG BAGUS AIRLANGGA

NIM : 223220001

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban

Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian tersebut di atas merupakan hasil karya sendiri, bukan hasil dari plagiasi. Apabila dalam penelitian ini terdapat plagiasi, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di STIE Cendekia Karya Utama Semarang.

Semarang, 10 Maret 2025



(Dandung Bagus Airlangga)



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
(STIE) CENDEKIA KARYA UTAMA**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Nomor : CKU/FM/BAK/UJI-011

Revisi : 3

Tanggal : 23 Maret 2023

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2024 / 2025

Pada hari ini, Sabtu tanggal 15 Maret 2025 telah dilaksanakan ujian skripsi oleh dosen tersebut di bawah ini :

Penguji I

Nama : Ginanjar Suendro, S.E., M.M
Jabatan : Dosen

Penguji II

Nama : Drs. Dirgo Wahyono, M.Si
Jabatan : Dosen

Telah menguji skripsi mahasiswa :

Nama : DANDUNG BAGUS AIRLANGGA
NIM : 223220001
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SALOKA PARK KABUPATEN SEMARANG
Nilai :

Demikian berita acara ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Penguji I

Ginanjar Suendro, S.E., M.M

Penguji II

Drs. Dirgo Wahyono, M.Si

Semarang, 15 Maret 2025
Pembantu Ketua,

Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM., CPLM., CPDM

ABSTRAK

Loyalitas karyawan merupakan faktor kunci dalam keberlanjutan dan perkembangan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Saloka Park Kabupaten Semarang. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Saloka Park. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi loyalitas karyawan. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi meningkatkan loyalitas. Sementara itu, beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan temuan ini, manajemen Saloka Park disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan memperkuat budaya disiplin agar loyalitas karyawan meningkat. Selain itu, perlu adanya kebijakan manajemen beban kerja yang lebih baik agar tidak berdampak pada loyalitas karyawan.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang”** ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Manajemen STIE Cendekia Karya Utama

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis ingin menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Dirgo Wahyono, M.Si selaku Ketua STIE Cendekia Karya Utama
2. Yudho Purnomo, SE.,MM.,CPRM.,CPLM.,CPDM selaku Pembantu Ketua dan Pembimbing I skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
3. Dr.M.Shohibul Jamil,S.H.I.S.M.,M.H.,A.H. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Pembimbing II skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan staf akademik STIE Cendekia Karya Utama yang telah memberikan ilmu serta bantuan administratif selama masa perkuliahan.

5. Manajemen dan karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang yang telah memberikan kesempatan serta data yang diperlukan dalam penelitian ini.
6. Orang tua, keluarga, dan sahabat yang senantiasa memberikan doa, motivasi, serta dukungan moral maupun material selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Semarang, 10 Maret 2025

Dandung Bagus Airlangga

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Telaah Teori	11
2.1.1. Loyalitas Karyawan	11
2.1.1.1. Definisi Loyalitas Karyawan	11
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan.....	14
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja	17
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.1.3. Disiplin Kerja	22
2.1.3.1. Definisi Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.4. Beban Kerja.....	26
2.1.4.1. Definisi Beban Kerja	26
2.1.4.2. Pembagian Beban Kerja.....	27
2.2. Penelitian Terdahulu	28
BAB III	39
METODE PENELITIAN.....	39
3.1. Desain Penelitian	39
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	40
3.2.1. Variabel Penelitian.....	40
3.2.2. Definisi Operasional	40

3.3.	Objek Penelitian.....	42
3.4.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.5.	Jenis Data	44
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	45
3.7.	Metode Analisis Data.....	45
3.7.1.	Analisis Deskriptif	45
3.7.2.	Uji Instrumen	46
3.7.3.	Regresi Berganda	47
3.7.4.	Uji – t	47
3.7.5.	Uji – F	48
3.7.6.	Koefisien Determinasi	49
BAB IV		50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
4.1.	Deskripsi Obyek Penelitian	50
4.1.1.	Sejarah Saloka Park Kabupaten Semarang.....	50
4.1.2.	Deskripsi Responden	56
4.2.	Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.2.1.	Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	60
4.2.2.	Tanggapan Terhadap Variabel Disiplin Kerja	62
4.2.3.	Tanggapan Terhadap Variabel Beban Kerja.....	64
4.2.4.	Tanggapan Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan	66
4.3.	Hasil Penelitian	69
4.3.1.	Uji Validitas.....	69
4.3.2.	Uji Reliabilitas	70
4.3.3.	Uji Asumsi Klasik.....	71
4.3.4.	Analisis Regresi Berganda.....	74
4.3.5.	Hasil Pengujian	75
4.3.6.	Koefisien Determinasi	77
4.4.	Pembahasan.....	78
BAB V		90
PENUTUP		90
5.1.	Kesimpulan	90
5.2.	Keterbatasan Penelitian.....	91
5.3.	Saran	91
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN 1		95
Kuesioner		96
LAMPIRAN 2		100
Tabulasi Data		101
UJI VALIDITAS LINGKUNGAN		102

UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA	102
UJI VALIDITAS BEBAN KERJA.....	103
UJI VALIDITAS LOYALITAS KARYAWAN	104
UJI REALIBILITAS.....	105
UJI REALIBILITAS LINGKUNGAN KERJA	105
UJI REABILITAS DISIPLIN KERJA	105
UJI REALIBILITAS BEBAN KERJA.....	106
UJI REABILITAS LOYALITAS KARYAWAN	106
UJI ASUMSI KLASIK	107
UJI NORMALITAS.....	107
UJI MULTIKOLINERITAS.....	108
UJI HETEROKEDASTISITAS.....	108
HASIL REGRESI BERGANDA	109
UJI t.....	109
UJI F.....	109
UJI KOEFISIEN DETERMINASI	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Research Gap</i>	5
Tabel 1. 2 Karyawan mengundurkan diri.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4. 2 Umur Responden.....	57
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden.....	58
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden	59
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	65
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan.....	66
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4. 11 Hasil uji multikolineritas.....	72
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4. 13 Uji Heterokedastisitas	74
Tabel 4. 14 Hasil Regresi Berganda.....	74
Tabel 4. 15 Hasil Uji – t.....	76
Tabel 4. 16 Hasil Uji – F	77
Tabel 4. 17 Hasil Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 3. 1 Desain Penelitian.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Tabulasi Data
3. Hasil olah SPSS 25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi ataupun perusahaan untuk melakukan aktivitasnya harus mempunyai sumber daya yang memadai. Hal ini memegang peranan penting dalam peningkatan dan kemajuan perusahaan. Salah satu sumber daya yang memegang peranan penting pada suatu perusahaan adalah karyawannya. Karyawan adalah salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, selain materi lain diantaranya peralatan, modal, mesin dalam menunjang perusahaan (Insani dan Frianto, 2024: 14).

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan sebab merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan perusahaan. Intinya, karyawan digunakan dalam organisasi sebagai sumber daya yang ikut memikirkan, menggerakkan, dan merencanakan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Hasan, 2021:75).

Loyalitas menggambarkan kesetiaan, dedikasi dan kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap organisasinya, dimana terdapat perasaan mencintai dan bertanggungjawab untuk berupaya memberi layanan dan sikap yang terbaik (Malanuwa dkk, 2023: 105). Loyalitas tersebut ditunjukkan dengan kesediaan karyawan untuk melindungi dan membela

organisasi di dalam maupun di luar tempat kerja agar tidak diganggu oleh orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Karyawan yang kurang loyal pada organisasinya mempunyai sikap kurang tepat seperti ingin pindah kerja ke organisasi lain. Rendahnya loyalitas karyawan bisa menghalangi suatu organisasi untuk mewujudkan visi dan tujuannya untuk menghadapi persaingan global yang ketat. Rendahnya loyalitas karyawan mengakibatkan rendahnya motivasi dalam memenuhi tugas yang diberikan organisasi pada karyawan, tingginya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, rendahnya etos kerja dan rendahnya kinerja. Banyak faktor bisa memengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Waskito dan Sari (2022), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang bisa memengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka lingkungan kerja digunakan sebagai faktor pertama yang memengaruhi loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang meliputi seluruh faktor fisik dan nonfisik karyawan yang bisa ditentukan dari perasaan nyaman atau tidak nyaman individu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan atau organisasi (Waskito dan Sari, 2022:128). Fasilitas kerja yang kurang lengkap menjadikan pekerjaan karyawan menjadi tersendat serta menjadikan ketidaknyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung bisa memberi kenyamanan pada karyawan, sehingga karyawan akan loyal bekerja di perusahaan (Kertiyasa dan Irbayuni, 2022: 506). Hal itu sesuai dengan penelitian Hasan (2021), Kertiyasa dan Irbayuni (2022) serta Waskito dan Sari (2022) yang

membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun hasil penelitian Insani dan Frianto (2024) menunjukkan perbedaan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Sedangkan menurut Malanuwa dkk (2023), disiplin kerja merupakan faktor lain yang bisa memengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka disiplin kerja digunakan sebagai faktor kedua yang memengaruhi loyalitas karyawan. Disiplin kerja merupakan kemauan dan kesediaan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi standar aturan yang berlaku (Malanuwa dkk, 2023: 108). Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya rencana dan efektivitas pelaksanaan kerja, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Sedangkan bagi para karyawan, akan meningkatkan semangat kerjanya untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan dapat meningkatkan usaha serta gagasannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (Mahri dan Rismawati, 2021:1). Karyawan yang loyal memiliki tingkat disiplin yang tinggi dibanding yang tidak loyal. Hal itu sesuai dengan penelitian Mahri dan Rismawati (2021), Siallagan (2021) serta Malanuwa dkk (2023) yang membuktikan disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas konsumen. Namun hasil penelitian Pandiangan dkk (2023) menunjukkan perbedaan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Hasan (2021) dalam penelitiannya menyatakan beban kerja merupakan faktor lainnya yang bisa memengaruhi loyalitas karyawan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka beban kerja digunakan sebagai faktor ketiga yang memengaruhi loyalitas karyawan. Beban kerja merupakan proses penentuan jumlah jam kerja yang dipergunakan atau diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Hasan, 2021:80). Saat diberi tugas, karyawan diharapkan mampu menuntaskan tugasnya dengan baik. Apabila hasil kerja tidak sesuai pada tingkat yang diharapkan, berarti terdapat kendala. Oleh sebab itu, penting untuk mempunyai wawasan yang mendalam dan mengukur pekerjaan. Apabila dalam mengukur pekerjaan tidak tepat, dan karyawan merasa terbebani sehingga merasa tidak nyaman yang memungkinkan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena tidak loyal. Hal itu sesuai dengan penelitian Hasan (2021), Febriana dan Kustini (2022), Wulandari dan Dessyarti (2022) serta Wibawa dkk (2023) yang membuktikan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas konsumen. Namun hasil penelitian Rahmadhani dan Mahmud (2023) menunjukkan perbedaan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh hasil yang tidak konsisten (berbeda), sehingga terdapat *research gap*. Sedangkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut dapat diringkas dalam tabel *research gap* yaitu :

Tabel 1. 1 *Research Gap*

No.	Hubungan Antar Variabel	Peneliti & Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	Hasan (2021), Kertiyasa dan Irbayuni (2022) serta Waskito dan Sari (2022)	Berpengaruh positif & Signifikan
		Insani dan Frianto (2023)	Tidak berpengaruh
2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	Mahri dan Rismawati (2021), Siallagan (2021) serta Malanuwa dkk (2023)	Berpengaruh positif & Signifikan
		Pandiangan dkk (2023)	Tidak berpengaruh
3	Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	Hasan (2021), Febriana dan Kustini (2022), Wulandari dan Dessyarti (2022) serta Wibawa dkk (2023)	Berpengaruh negatif & Signifikan
		Rahmadhani dan Mahmud (2023)	Tidak berpengaruh

Sumber : Ringkasan Berbagai Jurnal

Penelitian ini mengambil lokasi di Jl. Fatmawati No.154, Gumuksari, Lopait, Tuntang, Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan bergerak dalam bidang taman hiburan tematik yang didukung 5 (lima) zona hiburan yaitu zona pesisir, balalantar, Ararya, Kamayayi, Segara Prada. Saloka Park didirikan pada tahun 2019 dan lokasi bertepatan di persimpangan antara kota Semarang, Salatiga, Surakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Adanya berbagai bidang dan aktivitas yang harus dijalankan oleh pihak Saloka Park Kab.Semarang, tentu

membutuhkan banyak karyawan untuk menangani atau mengelola bidang-bidang tersebut. Namun, tidak semua karyawan sanggup untuk menghadapi berbagai pekerjaan yang sangat kompleks, sehingga karyawan yang mampu bertahan akan tetap tinggal di perusahaan. Sedangkan karyawan yang tidak mampu bertahan akan keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan karena loyalitasnya rendah. Berdasarkan data, Saloka Park Kabupaten Semarang yang mengundurkan diri pada tahun 2024 yaitu :

Tabel 1. 2 Karyawan mengundurkan diri
Saloka Park Kab.Semarang Tahun 2025

Bulan	Karyawan			% Keluar
	Lama	Keluar	Akhir	
Jan	315	1	314	0,32
Feb	314	0	314	0,00
Mar	314	1	313	0,32
Apr	313	0	313	0,00
Mei	313	2	311	0,64
Jun	311	1	310	0,32
Jul	310	0	310	0,00
Ags	310	1	309	0,32
Sept	309	1	308	0,32
Okt	308	1	307	0,32
Nov	307	0	307	0,00
Des	307	1	306	0,32

Sumber : Saloka Park, Semarang, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2024, terdapat 9 karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang yang mengundurkan diri yang disebabkan karena adanya ketidak nyamanan bekerja di perusahaan. Bagi karyawan yang masih bertahan di perusahaan kemungkinan masih ingin bekerja sambil mencari atau menunggu peluang bekerja di tempat lain yang sekiranya lebih baik dari perusahaan sekarang. Sedangkan bagi karyawan yang memperoleh kesempatan bekerja di tempat lain langsung mengundurkan diri atau keluar dari tempat

kerjanya sekarang walaupun belum mendapatkan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang rendah.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena pada Saloka Park Kabupaten Semarang, maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SALOKA PARK KABUPATEN SEMARANG”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang.

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bisa mendukung proses pembelajaran dan penerapan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja dalam kaitannya dengan pekerjaan yang berdampak pada loyalitas karyawan terhadap peneliti itu sendiri berupa pengetahuan dan pengalaman.

b. Bagi Pembaca

Kajian ini untuk perbandingan antara ilmu dan teori tentang MSDM yang dipelajari dan realitas dalam praktis bisnis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Saloka Park Kabupaten Semarang

Hasil penelitian bisa memberi ide, pendapat, dan informasi berguna mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja yang

berkaitan dengan loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang.

b. Bagi Akademisi

Temuan ini diharap bisa bermanfaat bagi akademisi untuk mempertimbangkan aspek-aspek yang bisa mensejahterakan karyawan agar loyalitas karyawan meningkat.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pelengkap atau untuk mengembangkan ide-ide baru bagi penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan untuk mempertimbangkan bagi perusahaan atau lembaga lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian pada riset ini akan memberikan gambaran secara singkat mengenai tahapan dalam penelitian yang terbagi menjadi 5 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori-teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan logis antar variabel, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi disain penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, obyek penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi responden, deskripsi variabel, hasil penelitian, pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, saran, keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Telaah Teori

2.1.1. Loyalitas Karyawan

2.1.1.1. Definisi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sebuah proses yang muncul dari kemauan untuk setia dan berdedikasi pada suatu tugas, kelompok, pemimpin atau perusahaan. Pengertian lain loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada pekerjaan, atasan, dan perusahaan (Kasmir, 2022:47). Karyawan yang setia kepada perusahaan tidak akan mempunyai keinginan untuk pindah ke perusahaan lainnya. Oleh sebab itu, kesetiaan karyawan harus dijaga dan didukung oleh banyak aspek sehingga karyawan tidak mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan sekarang dimana dirinya bekerja (Kasmir, 2022:47).

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah sesuatu yang amat penting untuk perusahaan. Perusahaan akan sulit untuk berkembang bila tidak mempunyai karyawan yang loyalitasnya tinggi. Perusahaan hendaknya berupaya menciptakan loyalitas karyawan supaya perusahaan bisa melangsungkan usahanya meski dalam masa sulit. Bila pertumbuhan perusahaan tidak tinggi bahkan melambat, maka sulit menciptakan loyalitas karyawan. Hal ini berdampak pada tinggi rendahnya loyalitas karyawan. Karyawan yang tidak mempunyai loyalitas tinggi akan

berusaha mencari pekerjaan di tempat lainnya yang menyediakan sumber daya dan fasilitas yang lebih baik (Kasmir, 2022:47).

Karyawan yang loyal pada suatu perusahaan merupakan karyawan yang mau bekerjasama yang artinya rela berkorban, rela mengendalikan diri, dan mampu menunjukkan kepentingannya sendiri. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan ditampilkan dengan perilakunya, misalnya karyawan mengenali dengan baik tempat kerjanya serta mempunyai kemauan untuk bekerja dan berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Loyalitas karyawan tidak hanya sekedar kesetiaan atau kehadiran fisik dalam perusahaan saja, tetapi juga mencakup pemikiran, gagasan, perhatian dan komitmen penuhnya terhadap organisasi (Kasmir, 2022:48).

Loyalitas mampu mendorong karyawan untuk bekerja atau memberi kontribusi lebih baik di atas ataupun di luar tugas perusahaan, namun tidak ada kewajiban agar semua karyawan yang loyal untuk memberi kontribusi tambahan kepada perusahaan. Nilai positif dari loyalitas terhadap karyawan adalah bisa memberi dan mengenal serta berkesempatan untuk mencapai pekerjaan yang bermakna, memperoleh kepercayaan dari perusahaan dan membuka lebih banyak peluang untuk berkembang, kebebasan mengambil tindakan dan menunjukkan kreativitas, serta mengetahui tujuan perusahaan terkait terhadap tanggung

jawabnya. Sedangkan nilai loyalitas karyawan yang terbaik terhadap perusahaan adalah bisa mencapai produktivitas kerja (Kasmir, 2022:48).

Loyalitas karyawan tidak hanya terbatas pada pekerjaannya di perusahaan, namun terfokus pada keberhasilan perusahaan. Karyawan juga siap menunaikan tanggung jawabnya dan memberikan prestasi kerja yang baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pengabdian dan loyalitas karyawan memungkinkan perusahaan untuk berkembang dan bertahan dalam menjalani kondisi yang sulit sekalipun terjadi kemunduran.

Loyalitas karyawan tidak muncul secara tiba-tiba. Perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan adil sehingga karyawan merasa dihormati agar karyawan menjadi loyal dan selalu berperan serta dalam mencapai nilai dan tujuan perusahaan. Karyawan juga bersedia dan berkomitmen untuk bekerja dalam kurun waktu yang lama di perusahaan tersebut.

Loyalitas tidak dapat dipandang sebagai sesuatu yang muncul secara otomatis saat seorang karyawan menjadi anggota organisasi. Karyawan dengan loyalitas rendah disebabkan adanya faktor kepribadian diri sendiri, ketidakpuasan terhadap perilaku atasan, dan perasaan yang kurang baik seperti berkeinginan untuk keluar dari organisasi, menganggap bekerja di perusahaan lainnya lebih mudah memperoleh

keuntungan, tidak memperoleh manfaat, dan menyesal menjadi bagian dari organisasi.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan banyak disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya. Menurut Kasmir (2022:49), terdapat 4 aspek yang memengaruhi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan diantaranya :

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi adalah perbedaan antar individu, dimana perbedaan tersebut didasarkan pada kemampuan individu dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Karakteristik pribadi mencakup umur, lama bekerja, jenis kelamin, pendidikan, prestasi kerja, warna kulit serta berbagai perilaku personalitas.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah cara sistematis untuk menentukan sifat pekerjaan dalam kaitannya dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diperlukan oleh pekerjaan itu. Karakteristik pekerjaan mencakup keterampilan yang berbeda, identifikasi pekerjaan, kepentingan pekerjaan, kemandirian dan respon pada pekerjaan.

3. Karakteristik Desain Perusahaan/Institusi

Karakteristik desain perusahaan/institusi adalah persyaratan yang dibuat organisasi ataupun perusahaan melalui aturan, kebijakan, sistem

penghargaan dan pesan-pesan lain yang memengaruhi setiap karyawan. Karakteristik institusi mencakup pemusatan atau pengelolaan cabang, tingkat penentuan nasib sendiri, frekuensi partisipasinya untuk mengambil keputusan, setidaknya telah mengidentifikasi berbagai tingkatan yang terkait dengan tanggungjawab perusahaan, berdasarkan kinerja dan pengendalian perusahaan.

4. Pengalaman dari pekerjaan

Pengalaman dari pekerjaan adalah pengalaman kerja yang berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi target yang harus dicapai dengan menunjukkan keterampilan ataupun pengetahuan yang diperlukan. Pengalaman dari pekerjaan mencakup perilaku yang baik pada perusahaan, memiliki kepercayaan diri yang tinggi sehingga bersikap positif serta adanya rasa aman. Selain faktor-faktor tersebut di atas, Kasmir (2022:49) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel berikut :

1. Motivasi

Tuntutan atau kekuatan yang menggerakkan karyawan yang diarahkan atau terfokus pada pencapaian tujuan perusahaan

2. Disiplin Kerja

Kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua pedoman perusahaan dan norma sosial yang berlaku

3. Kepuasan Kerja

Pandangan atau persepsi positif atau menyenangkan yang muncul dari evaluasi pengalaman kerja pada suatu pekerjaan.

4. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang berada di seputar karyawan yang bisa memengaruhi karyawan saat menjalankan tugasnya

5. Karakteristik Pekerjaan

Sifat atau pekerjaan mencakup tugas, jenis pekerjaan dan tingkat kepuasan dari pekerjaannya

6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Upaya dan usaha untuk melindungi keselamatan dan keamanan dari dampak kecelakaan dan dampak fisik, mental dan emosional pada karyawan, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

7. Budaya Organisasi

Metode berbagi ide dasar secara bersama-sama yang dipelajari oleh kelompok-kelompok dalam organisasi sebagai alat pemecahan masalah

8. Kepemimpinan

Kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain, pengikut ataupun bawahannya untuk merealisasikan tujuan yang menjadi keinginan pemimpin.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan letak atau ruangan memengaruhi karyawan secara langsung dan tidak langsung untuk melakukan pekerjaannya atau kegiatan untuk mewujudkan tujuan/sasaran (Sudaryo dkk, 2018:50). Pengertian lain lingkungan kerja adalah setiap hal yang terdapat dalam suatu organisasi, baik yang melekat pada struktur, maupun penunjang, baik yang bersifat materi ataupun bukan materi, baik yang memiliki wujud ataupun tidak memiliki wujud yang bisa memengaruhi kuat lemahnya organisasi, sehingga tujuan organisasi bisa berhasil ataupun menghadapi rintangan (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:115). Konsep lain lingkungan kerja adalah semua kegiatan kerja, baik berupa fasilitas maupun infrastruktur yang ada di seputar karyawan yang menjalankan pekerjaan yang bisa memengaruhi prestasi kerja (Sutrisno, 2019:118).

Lingkungan kerja adalah aspek terpenting dalam mewujudkan kepuasan karyawan, sebab terkait dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja mencakup tempat kerja yang nyaman dan tenang, tingkat kelembapan, cahaya dan suhu, area yang luas, dan bersih, serta ruangan kantor yang tertata dengan baik (Pella, 2020:40).

Lingkungan kerja dapat memberi pengaruh positif atau negatif pada tingkat kepuasan, motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja

lebih baik di lingkungan yang tenang. Perusahaan harus mempersiapkan aspek-aspek yang membuat lingkungan kerja yang baik yang merangsang karyawan agar memiliki keterlibatan dalam pekerjaan dan memuaskannya. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek-aspek seperti proyek kerja yang menarik, jaminan sosial dan organisasi, dan rekan kerja yang saling mendukung (Pella, 2020:40).

Lingkungan kerja yang sehat akan menciptakan perasaan menjadi aman dan membuat karyawan lebih produktif. Di samping itu lingkungan kerja juga bisa memengaruhi emosi karyawan, sebab karyawan menyukai tempat kerja, karyawan tersebut akan berlama-lama berada di tempat kerja untuk menjalankan tugasnya, sehingga waktu kerja digunakan dengan baik dan percaya bahwa kinerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terjalin antar karyawan dan hubungan kerja penyelia dan manajer serta lingkungan fisik tempat karyawan karyawan (Sudaryo dkk, 2018:47).

Karyawan akan lebih terdorong dengan lingkungan kerja yang baik sebab hal-hal tersebut bisa membuat rasa aman, nyaman dan bahagia. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik bisa menyebabkan kegelisahan tentang risiko untuk kesehatan. Semakin efisien pekerjaan dilakukan, semakin produktif karyawannya (Pella, 2020:40).

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terjalin antar karyawan dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta

lingkungan tempat bekerjanya karyawan (Sudaryo dkk, 2018:47). Lingkungan kerja yang sehat akan memberi rasa aman dan membuat karyawan lebih produktif serta bisa memengaruhi emosi karyawan. Oleh sebab itu, keberadaan lingkungan kerja harus memperoleh perhatian oleh pihak manajemen perusahaan karena dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif secara tidak langsung bisa memengaruhi efektifitas kerja karyawan maupun perusahaan.

Berbagai faktor bisa memengaruhi kondusifitas lingkungan kerja. Sudaryo dkk (2018:40-50) menyatakan bahwa beberapa aspek yang memengaruhi lingkungan kerja diantaranya :

1. Suhu

Suhu adalah tingkat atau derajat panas dan dingin sesuatu benda. Suhu merupakan variasi yang dirasakan setiap individu sangat berbeda. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan produktivitas, penting untuk karyawan untuk bekerja di lingkungan yang suhunya ditata agar berada pada kondisi kerja yang bisa diterima oleh setiap individu.

2. Kebisingan

Kebisingan yaitu bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki dari usaha atau aktivitas di area dan situasi tertentu yang bisa menyebabkan masalah bagi kesehatan manusia dan perlindungan lingkungan. Bukti dari penelitian yang baik mengindikasikan bahwa kebisingan yang terus menerus maupun yang direncanakan secara umum tidak mengakibatkan turunnya prestasi kerja, sedangkan dampak dari

kebisingan yang tidak direncanakan menimbulkan dampak negatif dan mengganggu karyawan.

3. Penerangan

Penerangan adalah sesuatu benda yang bisa menerangi ruangan sekitarnya. Bekerja di ruangan yang gelap dan terang akan mengakibatkan ketegangan mata. Pencahayaan yang sesuai bisa menolong karyawan mempermudah pekerjaannya. Tingkat pencahayaan yang tepat juga bergantung pada umur karyawan. Peningkatan kinerja pada tingkat pencahayaan yang tertinggi yakni lebih besar pada karyawan yang tua dibandingkan karyawan yang muda.

4. Mutu udara

Mutu udara adalah iklim suatu wilayah mengandung berbagai faktor fisik, kimia, dan biologi yang memengaruhi kesehatan manusia, lingkungan hidup, dan ekosistem secara umum. Fakta yang tidak dapat dihindarkan bahwa menghirup polusi udara akan berdampak buruk bagi kesehatan manusia. Polusi udara dapat membahayakan kesehatan karyawan. Polusi udara di tempat kerja bisa mengakibatkan sakit kepala, sakit mata, kelelahan, mudah tersinggung dan depresi.

5. Ukuran ruang kerja

Ukuran ruang kerja adalah ruangan yang dilengkapi peralatan kerja untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai ukuran besar kecilnya ruangan. Besar kecilnya ruang kerja berperan besar terhadap kinerja

karyawan. Ruang kerja yang kecil akan menyulitkan karyawan untuk beraktivitas dan akan mengakibatkan kinerja yang buruk jika dibanding dengan karyawan dengan ruang kerja yang luas.

6. Pengaturan ruang kerja

Pengaturan ruang kerja adalah penataan ruang kerja serta menata perabot dan perlengkapan kantor sesuai dengan ruang yang tersedia dan tugas kerja agar karyawan dapat bekerja secara efisien. Bila ruang kerja mengacu pada jumlah ruang untuk setiap karyawan, perencanaan mengacu pada jarak antara orang dan peralatan. Tempat kerja penting sebab memegang peranan penting dalam kegiatan sosial. Orang-orang lebih cenderung bersosialisasi dengan orang-orang yang dekat secara fisik. Oleh sebab itu, tempat karyawan bekerja juga memengaruhi informasi yang ingin diketahuinya.

7. Privasi

Privasi yaitu kemampuan orang ataupun satu kelompok orang untuk menjaga kehidupan dan aktivitas pribadinya, atau untuk mengendalikan informasi tentang dirinya. Privasi dilindungi oleh dinding, partisi, dan penghalang fisik lainnya. Banyak karyawan memperoleh privasi tingkat tinggi dalam pekerjaannya (terutama pada posisi manajemen, di mana privasi dikaitkan dengan status). Namun, banyak juga karyawan yang menginginkan kesempatan berhubungan dan berkomunikasi sesama teman kerja yang terbatas oleh privasi. Kebutuhan akan privasi sangat kuat bagi orang banyak. Privasi yang

mengurangi gangguan khususnya bisa membuat frustrasi bagi orang-orang yang melaksanakan tugas yang rumit.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu kesediaan dan kemauan karyawan untuk menaati aturan yang sudah diberlakukan (Sulistiyani dan Rosidah, 2018: 343). Pengertian lain disiplin kerja adalah perbuatan dan tindakan yang berarti mengikuti aturan dan ketentuan tertentu untuk menjadikan hidup adil, tertib dan mudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Siagian, 2019: 305). Deskripsi lain disiplin kerja yaitu kemauan untuk mentaati aturan dan tata tertib perusahaan yang terdapat pada karyawan yang membuat karyawan secara sukarela beradaptasi dengan peraturan dan tata tertib perusahaan (Sutrisno, 2019: 87).

Kehidupan perusahaan menuntut ketaatan para anggotanya terhadap aturan dan keputusan yang dibuat perusahaan. Disiplin kerja bagi karyawan amat diperlukan, sebab apa yang sudah jadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai jika tidak ada kedisiplinan dalam bekerja (Sutrisno, 2019: 85).

Disiplin kerja yang diterapkan dengan baik dapat memberi faedah yang tinggi, khususnya untuk organisasi beserta karyawan. Oleh sebab itu, karyawan perlu mengetahui cara mengikuti aturan yang sudah ditetapkan. Di samping itu, perusahaan seharusnya memastikan bahwa instruksinya transparan, mudah dimengerti dan tidak memihak, yaitu digunakan oleh

manajemen puncak dan karyawan yang lebih rendah. Disiplin kerja yang tinggi akan memperlancar tercapainya sasaran perusahaan, sedangkan kurangnya disiplin akan menjadi penghambat dan menghalangi tercapainya tujuan perusahaan (Sutrisno, 2019: 86).

Jika peraturan atau tata tertib yang terdapat di perusahaan tidak diperhatikan, atau sering diabaikan, karyawan mempunyai perilaku kerja yang kurang baik. Tetapi, jika karyawan mematuhi aturan perusahaan, hal itu menunjukkan adanya situasi yang disiplin yang positif (Sutrisno, 2019: 86).

Disiplin diperlukan agar tujuan organisasi tetap efektif dengan melindungi dan mengoreksi tindakan individu. Karyawan harus mematuhi peraturan yang dipegang oleh pimpinan organisasi, mengarah pada tujuan yang ingin dicapai (Sutrisno, 2019: 98). Disiplin yang baik memperlihatkan sejauh mana tanggungjawabnya pada pekerjaan yang menjadi tugasnya. Melalui kedisiplinan akan menunjukkan kekuasaan, karena umumnya orang yang sukses dalam pekerjaannya adalah pegawai yang berdisiplin tinggi. Untuk merealisasi sasaran perusahaan, hal utama yang harus segera dibentuk dan diterapkan di perusahaan adalah disiplin karyawan (Sutrisno, 2019: 98).

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dijalankan karyawan tidak mungkin timbul secara sendiri karena terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Sutrisno (2019:89-92), disiplin kerja dipengaruhi berbagai faktor yaitu :

1. Besarnya pemberian kompensasi

Jumlah besarnya kompensasi bisa memengaruhi kepatuhan disiplin kerja. Karyawan bisa menaati semua aturan yang ditetapkan, jika sudah memperoleh garansi gaji yang sesuai dengan usaha yang disumbangkannya kepada perusahaan. Ketika karyawan memperoleh kompensasi yang mencukupi, karyawan akan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan antusias dan semangat.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Kepemimpinan dengan memberikan tauladan penting, sebab pada lingkungan ini, seluruh karyawan akan memberi perhatian dengan cara apa pemimpin dapat memelihara kedisiplinan dan dengan cara apa mengontrol perkataan, tindakan, dan perilaku yang bisa merusak peraturan kedisiplinan yang telah diputuskan.

3. Terdapat peraturan yang bisa digunakans sebagai pedoman

Bimbingan kedisiplinan tidak mungkin tercapai didalam organisasi jika tidak terdapat hukum tercatat yang jelas untuk dibuat pedoman umum. Disiplin tidak akan bisa diterapkan jika aturan

dibentuk hanya berdasar perintah tidak tertulis yang bisa mengalami perubahan sesuai dengan kondisinya.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika terdapat pegawai yang menyalahi peraturan, pihak manajemen membutuhkan keberanian untuk menindak sesuai dengan besarnya kesalahan yang sudah dilakukan. Adanya penindakan untuk menghukum pelaku, sesuai dengan hukman yang berlaku, maka seluruh karyawan akan memperoleh perlindungan, dan tidak akan melakukan hal yang serupa.

5. Terdapat pengawasan dari pimpinan

Setiap aktivitas yang dijalankan perusahaan, harus ada audit yang membimbing karyawan supaya bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan peraturan. Dengan inspeksi, karyawan akan membiasakan dirinya dengan praktik disiplin kerja.

6. Adanya perhatian pada karyawan

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda. Karyawan tidak cukup puas menerima kompensasi yang tinggi, tantangan dalam bekerja, tapi juga menuntut banyak kepedulian dari atasannya.

7. Diciptakan budaya yang membantu penegakan disiplin

Adanya kepemimpinan yang baik, seorang manajer bisa melakukan lebih banyak untuk membentuk lingkungan kerja yang

mengharuskan disiplin diterapkan sebagai hal yang biasa, karena karyawan akan mengakui dan mengikuti aturan dan kebijakan sebagai jaminan kesuksesan dan kesejahteraan.

2.1.4. Beban Kerja

2.1.4.1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja yaitu tuntutan fisik maupun mental atas pekerjaan dari individu saat melaksanakan pekerjaannya yang ditunjang dengan kepemilikan dan kemampuan tertentu (Irianto, 2016:109). Pengertian lain beban kerja yaitu suatu aktivitas maupun tugas yang diperoleh dan dijalankan oleh karyawan untuk menghasilkan sesuatu pada waktu atau target yang ditentukan (Kasmir, 2022:45). Tiap aktivitas mempunyai beban yang sama dengan kapasitas target dan kapasitas karyawan. Kenyataannya, seringkali tugas yang dibagikan mempunyai tanggung jawab yang berlebihan ataupun dibawah kapasitas karyawan yang bersangkutan. Tugas yang berlebihan ini bisa berupa volume, waktu ataupun target yang mengakibatkan tidak tercapainya apa yang menjadi harapannya. Namun demikian, beban kerja yang kurang menjadikan seseorang membuang-buang waktu sehingga tidak efektif karena tidak melakukan atau menghasilkan sesuatu (Kasmir, 2022:46).

Kemampuan maupun tuntutan pekerjaan organisasi yang direspon individu melalui usaha dan daya serta kapasitas tertentu, makna beban kerja sesungguhnya merupakan dasar interaksi kontraktual yang terjadi antara organisasi dan individu. Beban kerja menunjukkan adanya

kewajiban yang harus dilaksanakan individu dengan berbagai imbalan yang diberikan organisasi (Irianto, 2016:109).

Beban kerja yang diberikan organisasi kepada individu sebagai pelaksana suatu pekerjaan sangat erat kaitannya dengan aspek kesehatan. Kebutuhan yang harus dipenuhi yakni badan yang sehat (fisik) serta jiwa yang sehat (mental) akan mengarahkan individu dapat melaksanakan pekerjaannya dalam kadar beban kerja tertentu. Jika fisik dan mental tidak sehat akan menghambat pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja haruslah memberikan pertimbangan seksama pada kesehatan fisik dan mental individu (Irianto, 2016:110).

2.1.4.2. Pembagian Beban Kerja

Kewajiban melaksanakan pekerjaan dalam jumlah tertentu oleh organisasi sesuai dengan kapasitas yang dimiliki individu menjamin adanya efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks tersebut, individu melaksanakan pekerjaannya dengan menyanggah dua beban yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental (Irianto, 2016:110). Berdasarkan uraian tersebut, maka beban kerja dibagi menjadi dua yaitu :

1. Beban kerja fisik

Beban fisik merupakan perbedaan antara persyaratan pekerjaan, lingkungan kerja dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan fisik tersebut. Beban ini mudah ditentukan sebab bisa dinilai

langsung dari kondisi fisik seseorang, baik secara objektif ataupun subjektif.

2. Beban kerja mental

Beban kerja mental merupakan tuntutan kerja mental yang memerlukan kemampuan seseorang. Adanya beban kerja mental terkait dengan kebutuhan mental dan tersedianya sumber daya seseorang. Tuntutan dan pemenuhan kebutuhan mental terkait dengan aktivitas mental yang diperlukan dalam proses kerja. Sumber daya individu berhubungan dengan kemampuan kerja otak yang tersedia untuk menuntaskan tugas tertentu.

Beban kerja yang diberikan organisasi kepada individu sebagai pelaksana suatu pekerjaan sangat erat kaitannya dengan aspek kesehatan. Kebutuhan yang harus dipenuhi yakni badan yang sehat (fisik) serta jiwa yang sehat (mental) akan mengarahkan individu dapat melaksanakan pekerjaannya dalam kadar beban kerja tertentu. Jika fisik dan mental tidak sehat akan menghambat pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja haruslah memberikan pertimbangan seksama pada kesehatan fisik dan mental individu (Irianto, 2016:110).

2.2. Penelitian Terdahulu

Studi ini dibangun berdasar riset-riset terdahulu, diantaranya Hasan (2021), Mahri dan Rismawati (2021), Siallagan (2021), Febriana dan Kustini (2022), Kertiyasa dan Irbayuni (2022), Waskito dan Sari (2022), Wulandari

dan Dessyarti (2022), Insani dan Frianto (2024), Malanuwa dkk (2023), Pandiangan dkk (2024), Rahmadhani dan Mahmud (2023) serta Wibawa dkk (2023) kemudian dirangkum seperti berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul	Variabel & Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Hasan (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Perintis Perkasa Medan	Bebas : • Gaya Kepemimpinan • Beban Kerja • Lingkungan Kerja Terikat : • Loyalitas Karyawan Regresi Berganda	• Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan
2	Mahri dan Rismawati (2021) Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant	Bebas : • Kompensasi • Komunikasi • Disiplin Kerja Terikat : • Loyalitas Karyawan Regresi Berganda	• Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan
3	Siallagan (2021) Pengaruh Penerapan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Saki Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru	Bebas : • Disiplin Kerja • Motivasi Kerja Terikat : • Loyalitas Karyawan Regresi Berganda	• Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan
4	Febriana dan Kustini (2022) Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada	Bebas : • Kompensasi • Beban Kerja Terikat : • Loyalitas Karyawan	• Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul	Variabel & Metode Analisis	Hasil Penelitian
	PT. Berlian Multi Sejahtera	PLS	
5	Kertiyasa dan Irbayuni (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya	Bebas : • Lingkungan Kerja • Kompensasi Terikat : • Loyalitas Karyawan PLS	• Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan
6	Waskito dan Sari (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan)	Bebas : • Lingkungan Kerja • Kompensasi Terikat : • Loyalitas Karyawan Regresi Berganda	• Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan
7	Wulandari dan Dessyarti (2022) Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Forisa Nusapersada Cabang Madiun)	Bebas : • Beban Kerja • Insentif Terikat : • Loyalitas Karyawan Regresi Berganda	• Beban Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan
8	Insani dan Frianto (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Bebas : • Lingkungan Kerja • Motivasi Kerja Terikat : • Loyalitas Karyawan Regresi Berganda	• Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan • Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul	Variabel & Metode Analisis	Hasil Penelitian
9	Malanuwa dkk (2023) Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai	Bebas : • Tunjangan Kinerja • Pelatihan • Kedisiplinan • Dukungan Organisasi Terikat : • Loyalitas Pegawai	• Tunjangan Kinerja, Pelatihan dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai • Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai
10	Pandiangan dkk (2023) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan	Bebas : • Kualitas Kehidupan Kerja • Disiplin Kerja • Gaya Kepemimpinan Demokratis Terikat : • Loyalitas Karyawan Regresi Berganda	• Kualitas Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan • Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan
11	Rahmadhani dan Mahmud (2023) Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Pegawai Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja	Bebas : • Beban Kerja • Kompensasi • Work Life Balance Terikat : • Loyalitas Pegawai PLS	• Work Life Balance berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai • Beban Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai
12	Wibawa dkk (2023) Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Sensus pada Karyawan Bagian Pengiriman Paket <i>Driver</i> dan <i>Rider</i> Shopee	Bebas : • Beban Kerja • Kompensasi Terikat : • Loyalitas Karyawan Regresi Berganda	• Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul	Variabel & Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Express</i> di Kota Tasikmalaya)		

2.1 Hubungan Logis Antar Variabel

2.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di seputar pegawai pada saat bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang bisa memengaruhi pegawai pada saat bekerja (Kertiyasa dan Irbayuni, 2022: 508). Lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk membentuk loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Karyawan akan merasa lebih baik untuk menumbuhkan loyalitasnya tatkala situasi pekerjaannya bagus. Tujuan pokok pengendalian lingkungan kerja yaitu untuk peningkatan produktivitas perusahaan. Ketersediaan fasilitas lingkungan terbaik yakni yang berfungsi sesuai kebutuhan. Hal ini bertujuan agar pegawai bisa terfokus dan mandiri dalam bekerja, sehingga tercapai hasil yang sesuai dengan harapan. Lingkungan yang terarah dan baik berdampak langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (Insani dan Frianto, 2023:15). Hal itu sesuai dengan penelitian Hasan (2021), Kertiyasa dan Irbayuni (2022) serta Waskito dan Sari (2022) yang membuktikan lingkungan kerja berpengaruh pada loyalitas konsumen.

2.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja sesuai aturan, tidak mengenal lelah dan bekerja sesuai ketentuan yang berlaku tanpa menyalahi aturan yang telah ditentukan (Mahri dan Rismawati, 2021: 1). Disiplin pegawai merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan. Disiplin merupakan wujud perilaku kerja seseorang yang dinyatakan dalam aktivitas kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi pada waktu tertentu (Mahri dan Rismawati, 2021: 1). Pegawai yang loyal akan selalu menaati pada aturan yang ditetapkan perusahaan. Ketaatan ini muncul dari kesadarannya sendiri. Kesadaran ini menjadikan pegawai akan patuh tanpa merasa tertekan ataupun takut akan hukuman apabila melanggar aturan. Pegawai yang loyal dalam bekerja selalu disiplin mengikuti peraturan yang ditetapkan (Malanuwa dkk, 2023:108). Hal itu sesuai dengan penelitian Mahri dan Rismawati (2021), Siallagan (2021) serta Malanuwa dkk (2023) yang membuktikan disiplin kerja berpengaruh pada loyalitas konsumen.

2.1.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Beban kerja merupakan suatu proses dan aktivitas yang menyertakan banyak pekerjaan dan bisa menimbulkan perasaan tertekan pada pegawai (Rahmadhani dan Mahmud, 2023: 354). Beban kerja adalah salah satu hal yang harus memperoleh perhatian dari perusahaan, sebab beban kerja merupakan salah satu hal yang bisa menciptakan produktivitas pegawai. Apapun pekerjaan yang dijalankan pegawai merupakan beban kerja bagi

pegawai tersebut, dimana beban tersebut bergantung pada bagaimana pegawai bekerja (Wulandari dan Dessyarti, 2022: 3). Pegawai yang memiliki beban kerja normal, maka pegawai akan bekerja dengan nyaman. Namun, apabila beban kerjanya melebihi kemampuannya, maka pegawai akan bekerja keras dan lelah yang akhirnya menimbulkan kebosanan pada pekerjaan sehingga berdampak pada loyalitasnya. Hal itu sesuai dengan penelitian Hasan (2021), Febriana dan Kustini (2022), Wulandari dan Dessyarti (2022) serta Wibawa dkk (2023) yang membuktikan beban kerja berpengaruh pada loyalitas konsumen.

2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja yaitu segala hal yang ada di seputar karyawan pada saat bekerja ataupun melaksanakan kegiatannya agar menumbuhkan kenyamanan untuk melaksanakan kegiatan tersebut (Hasan, 2021:81). Salah satu indikasi lingkungan kerja adalah fasilitas. Fasilitas kerja yang kurang lengkap menjadikan pekerjaan karyawan menjadi tersendat serta menjadikan ketidaknyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung bisa memberi kenyamanan pada karyawan, sehingga karyawan akan loyal bekerja di perusahaan (Kertiyasa dan Irbayuni, 2022: 506). Disiplin kerja merupakan sikap hormat dan menaati aturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya serta tidak menghindari hukuman jika melanggar norma yang telah ditetapkan (Siallagan, 2021: 2). Karyawan yang memiliki loyalitas, akan

bekerja dengan disiplin dengan meningkatkan semangat kerjanya untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan dapat meningkatkan usaha serta gagasannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (Mahri dan Rismawati, 2021:1). Beban kerja merupakan banyaknya hasil pekerjaan atau catatan hasil pekerjaan yang diwujudkan oleh beberapa karyawan pada suatu bidang tertentu (Wulandari dan Dessyarti, 2022: 3). Saat diberi tugas, karyawan diharapkan mampu menuntaskan tugasnya dengan baik. Apabila hasil kerja tidak sesuai pada tingkat yang diharapkan, berarti terdapat kendala. Oleh sebab itu, penting untuk mempunyai wawasan yang mendalam dan mengukur pekerjaan. Apabila dalam mengukur pekerjaan tidak tepat, dan karyawan merasa terbebani sehingga merasa tidak nyaman yang memungkinkan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena tidak loyal. Hal itu sesuai dengan penelitian Hasan (2021), Mahri dan Rismawati (2021), Siallagan (2021), Febriana dan Kustini (2022), Kertiyasa dan Irbayuni (2022), Waskito dan Sari (2022), Wulandari dan Dessyarti (2022), Malanuwa dkk (2023) serta Wibawa dkk (2023) yang membuktikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh pada loyalitas konsumen.

2.2 Kerangka Pemikiran

Loyalitas karyawan yaitu keinginan karyawan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain karena merasa puas dan nyaman dalam bekerja di perusahaan tersebut. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu faktor yang dipergunakan untuk menilai karyawan yang meliputi kesetiaan

terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya. Loyalitas tersebut ditunjukkan dengan kemauan karyawan untuk melindungi dan menjaga nama baik organisasi di dalam maupun di luar tempat kerja agar tidak diganggu oleh orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas karyawan tidak hanya tercipta di dalam perusahaan saja, namun di dalamnya terdapat faktor-faktor yang menciptakan loyalitas karyawan. Sedangkan loyalitas karyawan pada penelitian ini diteliti melalui lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja.

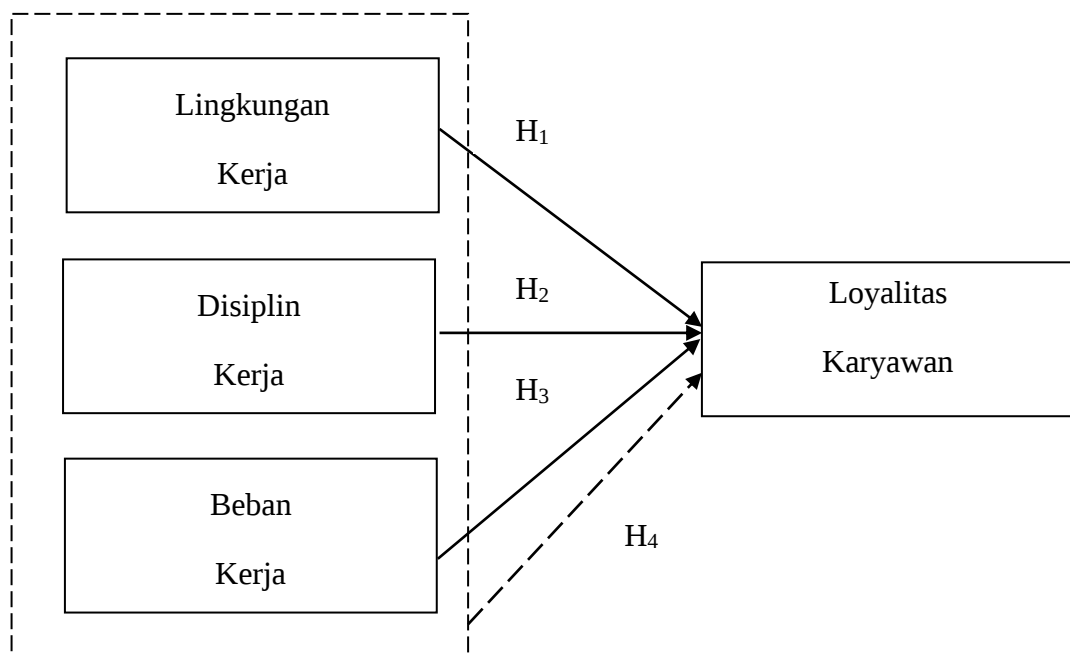
Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang meliputi seluruh faktor fisik dan nonfisik karyawan yang memengaruhi individu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk membentuk loyalitas karyawan di perusahaan. Lingkungan yang kondusif berdampak langsung pada kenyamanan karyawan. Karyawan akan merasa lebih baik untuk menumbuhkan loyalitasnya tatkala situasi pekerjaannya baik dan nyaman.

Disiplin kerja yaitu sikap hormat dan menaati aturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya. Karyawan yang loyal akan selalu menaati pada aturan yang ditetapkan perusahaan. Ketaatan ini muncul dari kesadarannya sendiri. Kesadaran ini menjadikan pegawai akan patuh tanpa merasa tertekan ataupun takut akan hukuman apabila melanggar aturan. Pegawai yang loyal dalam bekerja selalu disiplin mengikuti peraturan yang ditetapkan.

Beban kerja yaitu banyaknya hasil pekerjaan yang diwujudkan oleh beberapa karyawan pada suatu bidang tertentu. Saat diberi tugas, karyawan diharapkan mampu menuntaskan tugasnya dengan baik. Oleh sebab itu, penting untuk mempunyai wawasan yang mendalam dan mengukur pekerjaan. Apabila dalam mengukur pekerjaan tidak tepat, dan karyawan merasa terbebani sehingga merasa tidak nyaman yang memungkinkan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena tidak loyal.

Berdasar pikiran tersebut, sehingga bisa dibuat kerangka konseptual seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.1.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

Hipotesis yaitu suatu pendapat yang masih kurang kuat sehingga perlu dilakukan pengujian atas kebenaran pendapat tersebut (Suliyanto, 2018 : 100).

Hipotesa pada studi ini yaitu :

- H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dengan Loyalitas Karyawan.
- H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dengan Loyalitas Karyawan
- H₃ : Beban Kerja berpengaruh signifikan dengan Loyalitas Karyawan
- H₄ : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan dengan Loyalitas Karyawan

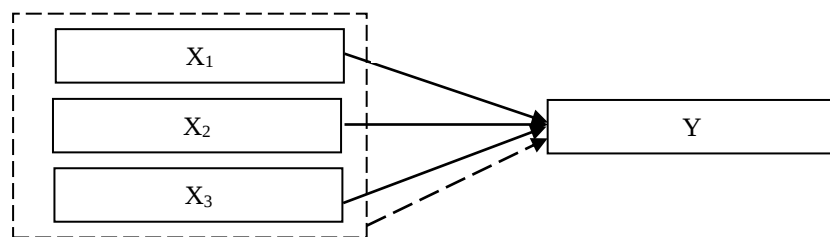
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang. Penelitian ini mempergunakan desain penelitian analisis regresi berganda yaitu meramal dan membahas pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Suliyanto, 2018:315).

Gambar 3. 1 Desain Penelitian



Keterangan :

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Beban Kerja

Y = Loyalitas Karyawan

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1. Variabel Penelitian

Variabel studi yang dipergunakan pada kajian ini yaitu :

I. Variabel bebas yaitu variabel yang memengaruhi ataupun mengakibatkan besarnya nilai variabel lainnya (Suliyanto, 2018: 127). Variabel bebas yang dipergunakan pada studi yaitu :

1. Lingkungan Kerja (X_1)
2. Disiplin Kerja (X_2)
3. Beban Kerja (X_3)

II. Variabel terikat yakni variabel yang hasilnya disebabkan oleh variasi variabel bebas (Suliyanto, 2018:127). Variabel terikat yang dipergunakan pada studi ini yaitu :

1. Loyalitas Karyawan (Y)

3.2.2. Definisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian ini bisa dideskripsikan seperti berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja yaitu segala hal yang ada di seputar karyawan pada saat bekerja ataupun melaksanakan kegiatannya agar menumbuhkan kenyamanan untuk melaksanakan kegiatan tersebut (Hasan, 2021:81).

Lingkungan diukur dengan indikator (Hasan, 2021:81) yaitu :

- a. Suasana kerja
- b. Tersedia fasilitas
- c. Hubungan dengan rekan kerja
- d. Hubungan dengan atasan

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja merupakan sikap hormat dan menaati aturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya serta tidak menghindari hukuman jika melanggar norma yang telah ditetapkan (Siallagan, 2021: 2).

Disiplin kerja diukur dengan indikator (Siallagan, 2021:2) yaitu :

- a. Kehadiran
- b. Taat aturan kerja
- c. Taat standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan
- e. Bekerja etis

3. Beban Kerja (X_3)

Beban kerja merupakan banyaknya hasil pekerjaan atau catatan hasil pekerjaan yang diwujudkan oleh beberapa karyawan pada suatu bidang tertentu (Wulandari dan Dessyarti, 2022: 3).

Beban kerja diukur dengan indikator (Wulandari dan Dessyarti, 2022:3) yaitu :

- a. Target yang harus dicapai
 - b. Kondisi pekerjaan
 - c. Penggunaan waktu
 - d. Standar kerja
4. Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan untuk terus bekerja, melindungi perusahaan tempat karyawan bekerja, menetap dan tidak berpindah ke perusahaan lain dalam jangka waktu yang lama (Febriana dan Kustini, 2022: 659).

Loyalitas karyawan diukur dengan indikator (Febriana dan Kustini, 2022:659) yaitu :

- a. Mau bertahan dalam organisasi
- b. Mau berkorban demi kepentingan organisasi
- c. Bersedia bekerja lembur
- d. Mau mempromosikan perusahaan
- e. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja

3.3. Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Saloka Park Jl. Fatmawati no.154 Kabupaten Semarang. Perusahaan bergerak dalam bidang jasa taman hiburan tematik saloka park terdiri dari 25 wahana hiburan yang terbagi menjadi 5 zona diantaranya zona pesisir, balalantar, ararya, kamayayi, segara prada.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yaitu seluruh unsur yang akan diamati ciri-cirinya (Suliyanto, 2018:177). Populasi pada riset ini yaitu karyawan Saloka Park Jl.Fatmawatino.154 Kabupaten Semarang jumlahnya 306 orang. Sampel yaitu sebagian populasi yang akan dibuktikan melalui pengujian (Suliyanto, 2018:177). Sampel penelitian ini adalah sebagian karyawan Saloka Park Jl.Fatmawati no.154 Kabupaten Semarang.

Cara yang biasa dipergunakan untuk menghitung sampel bila populasinya diketahui yakni Slovin. Rumus (Suliyanto, 2018:187) :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Penjelasan :

n = Banyaknya Sampel

N = Banyaknya Populasi (306)

d = Jumlah maksimum kesalahan yang dapat ditoleransi dalam suatu sampel (10%)

sehingga,

$$n = \frac{306}{1 + 306 (0,10)^2} = \frac{306}{1 + 306 (0,01)} = \frac{306}{1 + 3,06} = \frac{306}{4,06} = 75,36$$

Berdasar penghitungan di atas maka sampel yang dipergunakan sebanyak 75,36 sehingga dilakukan pembulatan jadi 75 orang.

Metode perolehan sampel penelitian ini tidak bersifat acak, yakni suatu cara perolehan sampel di mana tiap-tiap anggota populasi terdapat kesamaan peluang untuk diambil (Suliyanto, 2018: 210). Sedangkan penerapan metode ini menggunakan sampel acak sederhana, yaitu cara memperoleh sampel yang memberikan kesamaan kesempatan pada populasinya untuk dijadikan sampel dengan cara yang sederhana atau mudah (Suliyanto, 2018: 210).

3.5. Jenis Data

Data penelitian ini diperoleh dari sumber :

1. Data Primer

Data primer ialah data yang dihimpun oleh peneliti dari sumber utama (Suliyanto, 2018: 156). Pada studi ini sumber data didapat dari kuesioner yang dibagikan pada 75 karyawan, yang selanjutnya dianalisa.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data atau informasi yang dihimpun secara tidak langsung dari survei (Suliyanto, 2018:156). Dalam penelitian ini data sekunder yang dipergunakan adalah literatur, jurnal dan data dari Saloka Park Jl. Fatmawati No.154, Gumuksari, Lopait, Tuntang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, 50773

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu kuesioner ataupun angket. Kuesioner yakni cara mengumpulkan data melalui pembagian seperangkat pertanyaan pada responden supaya responden memberi jawaban (Suliyanto, 2018:167). Skala *Likert* dipergunakan untuk merespons seseorang mengenai obyek social. Skala Likert digunakan untuk mengukur respons atau respons individu terhadap item umum. Tanggapan masing-masing instrumen dengan mempergunakan skala *likert* diberi nilai atau tingkat mulai sangat baik hingga sangat buruk, dimana setiap item diberikan pilihan atau tanggapan tertutup. Secara umum hasil setiap item peralatan memiliki skor (level) yang terbagi menjadi 5 level, yakni (Suliyanto, 2018: 134):

- | | | |
|--------------------------------------|--------|---|
| a. Pilihan “STS” sangat tidak setuju | skor = | 1 |
| b. Pilihan “TS” tidak setuju | skor = | 2 |
| c. Pilihan “N” netral | skor = | 3 |
| d. Pilihan “S” setuju | skor = | 4 |
| e. Pilihan “SS” sangat setuju | skor = | 5 |

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu penelitian yang dibuat dengan menganalisa satu variabel ataupun lebih tanpa membandingkan atau mengkorelasikan antara variabel satu dengan variabel lainnya

(Suliyanto, 2018:14). Analisis deskriptif pada riset ini adalah jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang disajikan pada pertanyaan berupa frekuensi, persentase, dan persentase kumulatif.

3.7.2. Uji Instrumen

1. Validitas

Uji validitas yaitu alat untuk menguji tingkat ketelitian dan keakuratan suatu alat ukur untuk menjalankan suatu tugas pengukuran (Suliyanto, 2018:233). Instrumen yang valid berarti suatu instrumen dapat menguji apa yang hendak diuji secara teliti dan akurat, atau bisa memberi informasi mengenai nilai variabel yang diuji secara teliti dan akurat. Suatu alat ukur disebut valid apabila alat tersebut tepat untuk menguji apa yang semestinya diuji (Suliyanto, 2018: 233). Kriteria valid bila, $\text{hitung sig.} < 0,05$ = dan tidak valid bila, $\text{hitung sig.} > 0,05$ (Suliyanto, 2018:249).

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah kualitas suatu alat ukur dalam memberikan hasil ukuran yang bisa diandalkan (Suliyanto, 2018: 254). Hasil pengukuran dapat dipercaya bila berkali-kali melakukan pengukuran pada sekelompok benda yang sama, hasilnya sama (arah pengukuran tidak berubah) walaupun masih terdapat perbedaan toleransi. Alat untuk menguji

reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha*. Suliyanto (2018:265) menjelaskan, suatu variabel disebut reliabel bila hasil alpha Cronbach $> 0,70$ = reliabel dan hasil alpha Cronbach $< 0,70$ = tidak reliabel.

3.7.3. Regresi Berganda

Regresi berganda dipergunakan untuk meramal dan membahas pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Suliyanto, 2018:315). Rumus (Suliyanto, 2018:317)

$$\text{Loyalitas Karyawan} = \alpha + \beta_1 \text{Lingkungan Kerja} + \beta_2 \text{Disiplin Kerja} + \beta_3 \text{Beban Kerja} + e$$

Keterangan

α : Konstanta, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi, e : error

3.7.4. Uji – t

Uji hipotesis (uji t) dipergunakan untuk menganalisa pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Suliyanto, 2018:322).

a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

b. Kriteria :

H_0 diterima : bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$

H_a diterima : bila $\text{sig.} < \alpha = 0,05$

3.7.5. Uji – F

Uji F dalam penelitian ini dipergunakan untuk menyatakan sejauh mana pengaruh suatu variabel penjelas (bebas atau independen) menjelaskan perbedaan variabel terikat/dependen secara simultan atau menguji model regresi apakah model yang digunakan sudah baik (*fit*) dengan $\alpha = 0,05$ (Suliyanto, 2018:318).

a. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

b. Kriteria :

Ho diterima : bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$

Ha diterima : bila $\text{sig.} < \alpha = 0,05$

3.7.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipergunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh model (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja) dengan variabel terikat (Loyalitas Karyawan). Nilai R^2 kecil artinya besarnya pengaruh variabel bebas untuk menguraikan variabel terikat relatif kecil. Angka yang dekat dengan 1 artinya variabel bebas menguraikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk mendeteksi variabel terikat (Suliyanto, 2018:322).

Apabila menggunakan teknik regresi sederhana, maka hasil koefisien determinasi menggunakan *R Square* (R^2). Sedangkan bila mempergunakan teknik analisis regresi berganda, maka hasil koefisien determinasi menggunakan *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*). Oleh karena itu, menurut Suliyanto (2018:322), untuk menilai model regresi paling baik dipergunakan *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*), sebab angka *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) bisa bertambah atau berkurang bila satu variabel bebas disertakan dalam model regresi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Saloka Park Kabupaten Semarang

Saloka Theme Park atau **Saloka Park** adalah taman hiburan tematik yang terletak di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Nama Saloka terinspirasi dari tokoh legenda rakyat Rawa Pening, yaitu Ki Hajar Salokantara yang memiliki anak bernama Baru Klinthing. Nama karakter maskot Saloka adalah Loka. Saloka Park yang menduduki lahan seluas 12 Hektare terletak di Lopait Tuntang, Kabupaten Semarang. Alamat lengkapnya yaitu Jl. Fatmawati No.154, Gumuksari, Lopait, Tuntang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, 50773. Lokasinya bertepatan di persimpangan antara kota Semarang, Salatiga, Surakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Nama Saloka terinspirasi dari tokoh legenda rakyat Rawa Pening, yaitu Ki Hajar Salokantara yang memiliki anak bernama Baru Klinthing. Saloka Theme Park juga memiliki sebuah maskot bernama 'Loka' yang berwujud naga berwarna hijau. Nama Loka diambil dari nama tokoh dalam cerita rakyat Rawa Pening. Saloka Park dibangun dengan peralatan modern oleh tenaga ahli berpengalaman dan berlisensi internasional. Saloka Park dikelola oleh PT. Panorama Indah Permai terdaftar sebagai anggota **IAAPA** (International Association of Amusement Parks and Attractions). Pada 22 Juni 2019, Saloka Park

dibuka secara resmi oleh Menteri Pariwisata, Arief Yahya, dan Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo. Menteri Pariwisata, Arief Yahya menyatakan bahwa tempat ini masuk dalam daftar destinasi wisata Pesona Indonesia, di kawasan Jogja, Solo, dan Semarang (Joglosemar). Saloka Park terdiri dari 25 wahana yang terbagi dalam 5 zona, di antaranya adalahh:

- Zona Pesisir
- Jejogedan
- Balalantar
- Kamayayi
- Ararya
- Segara Prada

Selain menyediakan wahana permainan, Saloka Park juga menghadirkan hiburan pertunjukan animasi laser Baru Klinting. Pertunjukan ini merupakan yang pertama dan satu-satunya ada di Indonesia. Saloka Park juga dilengkapi dengan beberapa tempat kuliner yaitu berupa restoran, kafe, dan *food truck*.

A. Pesisir

Zona Pesisir berada di area paling depan Saloka Park. Di zona ini mulai dari dekorasi, interior hingga bentuk bangunan bertemakan pantai. Terdapat beberapa wahana yang dapat dinikmati di sini, di antaranya adalah: Lumbung Ilmu Galileo, Taman Galileo, serta replika

Kapal Jenju. Selain itu, ada arena Jejogedan sebagai acara hiburan gratis pada hari-hari tertentu

B. Jejogedan

Jejogedan adalah arena air mancur musikal. Pertunjukan yang ditayangkan adalah

- Daytime Musical Fountain
- Beta Test Show
- Theme Song Medley Musical Fountain
- Baru Klinthing

Lambung Ilmu Galileo (*science center*) menjadi pusat wahana ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk segala usia, terutama anak-anak. Memasuki Lambung Ilmu Galileo akan disambut *Hall of Fame* untuk mengajak pengunjung mengenal 10 tokoh ternama dari berbagai negara, tak terkecuali dari Indonesia. Ada beberapa zona pengetahuan yang dapat dijelajahi di sini, di antaranya Zona Disester, Zona Prasejarah, Zona Bumi, Zona Zaman Es, Zona Flora dan Fauna, Zona Tubuh Manusia, hingga Zona Antariksa. Di zona ini pengunjung dapat belajar pengetahuan dengan berbagai media gambar, tulisan, video, replika hingga permainan, seperti kombinasi warna dan piano lantai.

Di zona ini juga ada Cakrawala (*ferris wheel*). Wahana berbentuk kincir raksasa yang berwarna-warni memiliki tinggi 33 meter dengan 22 gondola yang tersedia. Durasi permainan ini kurang lebih 15 menit

dalam sekali putaran. Dari ketinggian Cakrawala, pengunjung dapat menikmati pemandangan indah zona-zona permainan di Saloka Park Semarang, Rawa Pening, persawahan, dan sederetan gunung di Jawa tengah. Di zona Pesisir terdapat Pasar Seni Saloka yang menjual barang-barang souvenir. Selain itu, ada area kuliner Kafe Jenju, Tuk CIO Café, dan Srengenge Café

C. Balalantar

Balalantar bertemakan hutan belantara. Wahana dan atraksi di zona ini disesuaikan untuk dinikmati bersama keluarga. Memasuki zona Balalantar, pengunjung akan disambut Resi Waringin, Si Pohon Bijak penghuni hutan. Di zona Balalantar terdapat berbagai macam wahana, di antaranya yaitu: Angon Ingon, Kumbang Layang, Jamur Apung, Safari Bocah (*'antique car'*), Adu Tangkas, dan Adu Nyali (*'haunted house'*). Angon Ingon merupakan wahana kebun binatang dengan luas 1.240 meter persegi yang dapat memberikan edukasi pada anak untuk mengenal beragam burung, unggas, meliputi burung belibis, jalak bali, burung macaw, burung sun conour, merak biru, merak putih, bebek mandarin, ayam golden pheasant, dan ayam lady amherts pheasant. Selain itu juga terdapat kura-kura, kelinci, dan binatang lainnya. Kumbang Layang adalah wahana berjenis *air bike* dengan tinggi 4 meter yang dapat dikendarai memutar 360 derajat dengan panjang lintasan wahana ini sekitar 500 meter. Setiap *air bike* dilengkapi MP3 yang dapat terhubung dengan bluetooth. Dengan menaiki Kumbang

Layang pengunjung dapat melihat bentangan zona Pesisir, Balalantar, dan beberapa gunung di Jawa Tengah. Agrowisata Ijo Royo Royo adalah wahana area produksi dan rekreasi dengan luas lahan 5.262 meter persegi. Area produksi sebagai area edukasi untuk mengenal beberapa tanaman buah meliputi jambu biji, mangga, srikaya, nangka, belimbing, durian, manggis, sawo, dan jeruk bali. Di antara tanaman buah, juga terdapat tanaman bunga. Di area rekreasi terdapat labirin tanaman, 5 lumbung padi, dan replika kandang kerbau

D. Kamayayi

Kamayayi adalah zona di Saloka Park yang didesain untuk anak-anak agar dapat bermain sambil belajar. Terdapat 7 wahana permainan anak-anak yang bisa dimainkan, yaitu: Polah Bocah, Kupu-Kupu, Penguin, Tata-Titi, Semprat-Semprot, Komidi Kuda Laut, dan Teka Teko. Selain itu, zona Kamayayi juga dilengkapi dengan beberapa resto berbentuk foodtruck dan kedai es krim. Polah Bocah adalah ruang bermain tertutup atau *indoor* di Saloka Park yang dikhususkan untuk anak-anak usia 3-6 tahun. Anak usia 1-2 tahun dapat bermain di area ini dengan syarat wajib pengawasan langsung dari orang tuanya. Di sini tersedia 15 permainan anak, meliputi Fire Station, Area Mandi Bola, Start Drawaing, Prosotan, Kapal, Puzzle, Mobil tidak bergerak, Cup Putar, Sepeda, Pohon Kelapa, Kolam, Puzzle dan Piano, Ice Cream, Trampolin, dan Mobil-Mobilan

E. Ararya

Zona ini cocok untuk para pengunjung yang menyukai tantangan karena memiliki beberapa macam wahana yang dapat memacu adrenalin. Beberapa wahana yang menantang di zona Ararya cukup beragam, di antaranya adalah: Paku Bumi, Bengak-Bengok, Lika-Liku, Obat Abit, dan Senggal Senggol. Selain memiliki wahana menantang, Ararya juga terdapat wahana santai untuk bermain sembari menikmati suasana dan kuliner, yaitu Kolam Bebek dan Rimba Café. Seperti di zona Kamayayi, zona Ararya juga dilengkapi dengan beberapa *foodtruck* yang menyediakan berbagai sajian makanan dan minuman.

F. Segara Prada

Zona ini mengangkat tema industri pertambangan dan menjadi satu-satunya zona yang menyajikan perpaduan antara wahana bermain dengan tempat kuliner. Di zona ini terdapat wahana Gonjang Ganjing dan Kedai Daimami. Wahana Gonjang Ganjing merupakan wahana arung jeram . Di dalam kano yang berputar pengunjung akan melewati jeram sepanjang 360 meter dengan pemandangan area industrial pertambangan. Kano juga akan melewati terowongan pertambangan yang bernama terowongan Zulu. Wahana ini bisa dinikmati oleh seluruh keluarga dan memiliki kapasitas 54 orang dengan masing-masing kano dapat berisi maksimal 8 orang.

Kedai Daimami mengusung konsep yang terhubung dengan wahana Gonjang Ganjing yang sama-sama memiliki tema industri pertambangan. Tema industri pertambangan itu dapat tergambarkan dari desain bangunan dan interior yang menghiasi setiap sudut ruangan di kedai. Foodcourt Daimami dengan dua lantai menawarkan berbagai kuliner ala Jepang. Kedai Daimami ini terbuka untuk kegiatan *gathering*.

4.1.2. Deskripsi Responden

Para responden yang merupakan karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang akan dideskripsikan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja guna memberi gambaran umum mengenai profil karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang. Analisis deksripsi dilakukan berdasarkan hasil pengisian identitas diri yang tercantum pada kuesioner. Hasil analisis deskripsi responden dapat dilihat sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Para karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang yang menjadi responden penelitian akan dibedakan menurut jenis kelamin yaitu pria dan wanita. Hasil yang didapat dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	30	40
2	Wanita	45	60
Total		75	100,0

Sumber : Data Yang Diolah, 2025

Berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang berjenis kelamin wanita, yang dapat dilihat dari jumlah responden sebanyak 60 %. Hal ini karena karyawan wanita ini lebih banyak direkrut dan ditempatkan di berbagai bagian kerja khususnya di bagian keperawatan. Sementara karyawan pria lebih sedikit, dengan didapat jumlah responden sebanyak 40 %.

2. Umur Responden

Para karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang juga akan dilihat berdasarkan umur, yang secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 tahun	40	53,3
2	31 – 40 tahun	35	46,7
Total		75	100,0

Sumber : Data Yang Diolah, 2025

Berdasarkan dari rentang umur menunjukkan bahwa jumlah terbanyak berasal dari responden berumur 21 - 30 tahun, yaitu 53,3 %. Dengan rentang

umur 21 – 30 tahun maka termasuk berusia muda sehingga sangat mendukung menjalankan tugas didalam memberikan layanan kepada pengunjung yang membutuhkan fisik prima dan harus energik dalam bekerja.

3. Pendidikan Responden

Para karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang akan dilihat pula berdasarkan jenjang pendidikan terakhir. Jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4. 3 Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	40	53,3
2	D3	28	37,3
3	S1	7	9,3
Total		75	100,0

Sumber : Data Yang Diolah, 2025

Berdasarkan dari jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh responden memperlihatkan bahwa sebagian besar, yaitu 53,3% berpendidikan SMA yang bisa dipengaruhi karena untuk menjalankan berbagai layanan pengunjung, Saloka Park Kabupaten Semarang lebih membutuhkan karyawan lulusan SMA dengan bidang studi pendidikan yang mendukung di bidang tugas dijalani agar memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas.

4. Lama Bekerja Responden

Lama bekerja akan memperlihatkan masa kerja karyawan di Saloka Park Kabupaten Semarang. Lama bekerja responden dapat dilihat seperti pada tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 – 2 Tahun	26	34,7
2	2 – 4 Tahun	33	44
3	4 – 6 Tahun	16	21,3
Total		75	100,0

Sumber : Data Yang Diolah, 2025

Berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 44 % telah bekerja selama 2 – 4 tahun, sehingga termasuk sudah bekerja cukup lama dan tentunya sudah memahami dan memiliki cukup pengalaman didalam menjalankan tugasnya di Saloka Park Kabupaten Semarang.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian meliputi tanggapan para responden terhadap variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan loyalitas karyawan. Analisis deskripsi dibuat dengan mencari nilai rata-rata jawaban responden terhadap tiap pertanyaan. Penilaian didasarkan pada rentang skala berikut ini.

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Standar untuk kategori lima kelas tersebut adalah sebagai berikut :

1,00	–	1,80	=	sangat rendah
1,81	–	2,60	=	rendah
2,61	–	3,40	=	cukup
3,41	–	4,20	=	tinggi
4,21	–	5,00	=	sangat tinggi

4.2.1. Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan responden dan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden terhadap lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rata
	1		2		3		4		5		-
	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Rata
Suasana kerja di Saloka Park Kabupaten Semarang nyaman dan menyenangkan	1	1	3	6	22	66	34	136	15	75	3,79

Pernyataan	STS 1		TS 2		N 3		S 4		SS 5		Rata -
	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Rata
Saloka Park Kabupaten Semarang menyediakan fasilitas yang lengkap dan mendukung kelancaran dalam bekerja	0	0	6	12	19	57	32	128	18	90	3,83
Di Saloka Park Kabupaten Semarang terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	2	2	8	16	17	51	37	148	11	55	3,63
Di Saloka Park Kabupaten Semarang terjalin komunikasi yang baik dengan atasan	1	1	6	12	20	60	39	156	9	45	3,65
Nilai Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja											3,72

Sumber : Data Yang Diolah, 2025

Hasil nilai rata – rata jawaban responden terhadap lingkungan kerja sebesar 3,72 yang berarti termasuk penilaian tinggi terhadap lingkungan kerja. Pada indikator Saloka Park Kabupaten Semarang menyediakan fasilitas yang lengkap dan mendukung kelancaran dalam bekerja, mendapatkan nilai rata – rata jawaban tertinggi sebesar 3,83. Hal ini berarti para karyawan lebih memberikan persepsi yang baik mengenai fasilitas yang lengkap karena dapat digunakan untuk pelaksanaan tugas

secara menyeluruh sehingga bisa mempermudah dan mempercepat dalam menjalankan tugas serta menghasilkan output pekerjaan yang lebih banyak, maka hal ini mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Pada indikator suasana kerja di Saloka Park Kabupaten Semarang nyaman dan menyenangkan mendapatkan nilai rata – rata kedua sebesar 3,79. Pada indikator Di Saloka Park Kabupaten Semarang terjalin komunikasi yang baik dengan atasan mendapatkan nilai rata – rata ketiga sebesar 3,65. Pada indikator Di Saloka Park Kabupaten Semarang terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, mendapatkan nilai rata – rata terendah sebesar 3,63 yang masih termasuk penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum hubungan antar karyawan sudah baik yaitu dekat dan penuh kekeluargaan tetapi ada juga yang ada permasalahan pribadi atau permasalahan pekerjaan serta tidak bekerja secara bersama setiap hari sehingga menjadi kurang dekat dan harmonis.

4.2.2. Tanggapan Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Hasil tanggapan responden dan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden terhadap disiplin kerja dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	STS 1		TS 2		N 3		S 4		SS 5		Rata -
	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Rata
Saya hadir di tempat kerja tepat waktu	1	1	7	14	22	66	30	120	15	75	3,68

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rata
	1		2		3		4		5		-
Saya taat pada aturan kerja yang ditetapkan pimpinan	1	1	4	8	22	66	36	144	12	60	3,72
Saya taat pada standar kerja yang ditetapkan pihak saloka park	0	0	0	0	15	45	47	188	13	65	3,97
Saya selalu waspada dalam bekerja dengan berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja	0	0	0	0	24	72	33	132	18	90	3,92
Saya mengutamakan etika dalam bekerja dengan sopan, menghormati dan menghargai siapapun yang ada di perusahaan	0	0	0	0	23	69	37	148	15	75	3,89
Nilai Rata-Rata Tanggapan Variabel Disiplin Kerja											3,84

Sumber : Data Yang Diolah, 2025

Hasil nilai rata – rata jawaban responden terhadap disiplin kerja sebesar 3,84 yang berarti termasuk penilaian tinggi terhadap disiplin kerja.

Pada indikator taat pada standar kerja yang ditetapkan pihak saloka park,

mendapatkan nilai rata – rata jawaban tertinggi sebesar 3,97. Hal ini berarti para karyawan lebih menunjukkan kedisiplinan dengan menaati standar kerja seperti bekerja sesuai jam kerja dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai ketentuan. Pada indikator selalu waspada dalam bekerja dengan berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja mendapatkan nilai rata – rata kedua sebesar 3,92. Pada indikator mengutamakan etika dalam bekerja dengan sopan, menghormati dan menghargai siapapun yang ada di perusahaan mendapatkan nilai rata – rata ketiga sebesar 3,89. Pada indikator taat pada aturan kerja yang ditetapkan pimpinan mendapatkan nilai rata – rata keempat sebesar 3,72. Pada indikator hadir di tempat kerja tepat waktu mendapatkan nilai rata – rata terendah sebesar 3,68 yang masih termasuk penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan lebih sering hadir tepat waktu karena apabila melanggar bisa terkena sanksi, tetapi dalam waktu tertentu datang terlambat karena berangkat lebih siang dari jam biasa berangkat dan berbagai alasan tertentu seperti kondisi lalulintas.

4.2.3. Tanggapan Terhadap Variabel Beban Kerja

Hasil tanggapan responden dan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden terhadap beban kerjadapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Pernyataan	STS 1		TS 2		N 3		S 4		SS 5		Rata -
	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Rata
Saya bebas mencapai target sesuai dengan kapasitas perusahaan	1	1	13	26	14	42	25	100	22	110	3,71
Saya harus menyesuaikan kondisi pekerjaan di tempat kerja	1	1	7	14	18	54	27	108	22	110	3,83
Saya pandai mengatur waktu untuk menyelesaikan beban kerja	1	1	5	10	22	66	26	104	21	105	3,81
Saya harus mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan pihak saloka park	0	0	0	0	23	69	34	136	18	90	3,93
Nilai Rata-Rata Tanggapan Variabel Beban Kerja											3,82

Sumber : Data Yang Diolah, 2025

Hasil nilai rata – rata jawaban responden terhadap beban kerja sebesar 3,82 yang berarti termasuk penilaian tinggi terhadap beban kerja. Pada indikator harus mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan pihak saloka park, mendapatkan nilai rata – rata jawaban tertinggi sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang menjadi beban bagi para karyawan yaitu harus mencapai

standar kerja yang ditentukan yaitu harus mencapai kualitas dan kuantitas kerja yang ditargetkan pada setiap karyawan sehingga membuat karyawan akan berusaha bekerja lebih keras untuk mencapai standar tersebut. Pada indikator harus menyesuaikan kondisi pekerjaan di tempat kerja mendapatkan nilai rata – rata kedua sebesar 3,83. Pada indikator pandai mengatur waktu untuk menyelesaikan beban kerja mendapatkan nilai rata – rata ketiga sebesar 3,81. Pada indikator bebas mencapai target sesuai dengan kapasitas perusahaan mendapatkan nilai rata – rata terendah sebesar 3,71 yang masih termasuk penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan masih cukup mendapatkan toleransi untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan sumber daya yang ada seperti sesuai materi yang digunakan dalam bekerja serta kondisi peralatan kerja yang tersedia.

4.2.4. Tanggapan Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan

Hasil tanggapan responden dan perhitungan nilai rata-rata jawaban responden terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan

Pernyataan	STS 1		TS 2		N 3		S 4		SS 5		Rata - Rata
	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	
Saya mampu bertahan untuk tetap bekerja di Saloka Park Kabupaten Semarang hingga saat ini	1	1	8	16	17	51	29	116	20	100	3,79
Saya bersedia	0	0	5	10	19	57	30	120	21	105	3,89

Pernyataan	STS 1		TS 2		N 3		S 4		SS 5		Rata -
	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Fre	Skor	Rata
mencurahkan waktu dan pikiran saya untuk Saloka Park Kabupaten Semarang											
Saya bersedia bekerja lembur di luar jam kerja yang seharusnya untuk menyelesaikan tugas dari Saloka Park Kabupaten Semarang	1	1	16	32	11	33	28	112	19	95	3,64
Saya harus menjalin hubungan yang baik dengan pengunjung dan pihak luar Saloka Park Kabupaten Semarang untuk mempromosikan kelebihan saloka park	0	0	0	0	21	63	39	156	15	75	3,92
Saya mau bekerja sama dan membantu rekan kerja lainnya yang membutuhkan bantuan di Saloka Park Kabupaten Semarang	2	2	8	16	15	45	30	120	20	100	3,77
Nilai Rata-Rata Tanggapan Variabel Loyalitas Karyawan											3,80

Sumber : Data Yang Diolah, 2025

Hasil nilai rata – rata jawaban responden terhadap loyalitas karyawan sebesar 3,80 yang berarti termasuk penilaian tinggi terhadap loyalitas karyawan. Pada indikator harus menjalin hubungan yang baik dengan pengunjung dan pihak luar Saloka Park Kabupaten Semarang untuk mempromosikan kelebihan saloka park, mendapatkan nilai rata – rata jawaban tertinggi sebesar 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas para karyawan didasari karena keinginan untuk membantu memajukan Saloka Park Kabupaten Semarang agar bisa terus menjadi kepercayaan masyarakat untuk tempat berobat, salah satu dilakukan dengan bersikap ramah, cekatan serta profesional dalam melayani pengunjung. Pada indikator bersedia mencurahkan waktu dan pikiran saya untuk Saloka Park Kabupaten Semarang mendapatkan nilai rata – rata kedua sebesar 3,89. Pada indikator mampu bertahan untuk tetap bekerja di Saloka Park Kabupaten Semarang hingga saat ini mendapatkan nilai rata – rata keempat sebesar 3,79. Pada indikator bersedia bekerja lembur di luar jam kerja yang seharusnya untuk menyelesaikan tugas dari Saloka Park Kabupaten Semarang mendapatkan nilai rata – rata terendah sebesar 3,64 yang masih termasuk penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan siap menjalankan tugas sampai selesai yang bahkan bisa melebihi jam kerja karena banyaknya tugas seperti pengunjung yang harus dilayani, tetapi dengan kondisi yang terus seperti ini akan bisa membuat para karyawan merasa lelah secara fisik dan mental sehingga terkadang timbul keinginan untuk keluar dari pekerjaan agar tidak terbebani dengan banyak pekerjaan.

4.3. Hasil Penelitian

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, reliabilitas, dan regresi berganda. Hasil analisis data dapat dilihat sebagai berikut :

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk melihat valid atau tidaknya indikator dalam mengukur variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi jawaban responden di setiap item pertanyaan dengan nilai total jawaban responden. Jika didapat hasil korelasi yang signifikan, yaitu $\text{sig} \leq 0,05$ maka item pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Uji validitas dapat dilihat di tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	Item Pertanyaan 1	0,826	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 2	0,896	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,791	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,802	0,000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja	Item Pertanyaan 1	0,842	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 2	0,812	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,752	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,886	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 5	0,800	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 1	0,901	0,000 < 0,05	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	Item Pertanyaan 2	0,854	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,865	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,852	0,000 < 0,05	Valid
Loyalitas Karyawan	Item Pertanyaan 1	0,824	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 2	0,893	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 3	0,825	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 4	0,750	0,000 < 0,05	Valid
	Item Pertanyaan 5	0,873	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Hasil korelasi jawaban responden di setiap item pertanyaan dengan nilai total mendapatkan nilai signifikan, yaitu sig. Sebesar $0,000 < 0,05$, maka item pertanyaan atau indikator variabel lingkungan kerja, disiplin, beban kerja, dan loyalitas karyawan dinyatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menilai angket dengan berdasarkan pada indikator suatu variabel. Kuesioner disebut reliabel bila hasil jawabannya yang konstan pada setiap waktu. Pengujian mempergunakan *cronbach's alpha*, bila nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan disebut reliabel. Uji reliabilitas bisa ditunjukkan di tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reliabilitas	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,847	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,870	0,70	Reliabel
Beban kerja	0,882	0,70	Reliabel
Loyalitas karyawan	0,884	0,70	Reliabel

Sumber : Data Yang Diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* masing – masing variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan loyalitas karyawan lebih besar dari 0,70, sehingga kuesioner yang digunakan masing – masing variabel dinyatakan reliabel.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi. Data yang berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dengan hasil nilai signifikan variabel pada pengujian normalitas. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. > 0,05. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil uji multikolineritas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov TestUnstandardized
Residual

N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00
	Std. Deviation	2.614
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.047
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Yang Diolah (SPSS 25), 2025

Dari tabel diatas, diperoleh hasil Sig. 0,072 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

4.3.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat adanya korelasi antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian (Kristiawan et al., 2021). Hasil uji multikolinearitas yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel yang terjadi. Pengujian uji ini dilakukan dengan metode *Colinearity Diagnostik*, yang memiliki kriteria sebagai berikut:

- Nilai Tolerance $\geq 0,1$
- VIF ≤ 10

Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.425	2.350
	X2	.402	2.485
	X3	.619	1.615

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Yang Diolah (SPSS 25), 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat bahwa pada Tabel diatas, pada kolom *Centered* VIF. Nilai VIF dari semua variabel tidak ada yang lebih dari 10 maka dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier dengan OLS, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

4.3.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan yang sudah ada dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan uji *Glejser* yang memiliki kriteria sig. > 0,05.

Tabel 4. 13 Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.001
X1	.768
X2	.199
X3	.999

Sumber : Data Yang Diolah (SPSS 25), 2025

Berdasarkan Tabel diatas dengan menggunakan uji *glejser*, maka didapatkan nilai probabilitas untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja berada diatas 0,05. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas karna semua variabel memiliki nilai probabilitas $> 0,05$.

4.3.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan RS. Hermina Semarang. Hasil regresi berganda dapat dilihat di tabel 4.11.

Tabel 4. 14 Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.746	.551		1.353	.180
X1	.460	.046	.423	9.941	.000
X2	.520	.044	.513	11.736	.000
X3	.049	.012	.147	4.160	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Yang Diolah (SPSS 25), 2025

Berdasarkan hasil regresi dapat dibuat persamaan linier lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut :

$$\text{Loyalitas Karyawan} = 0,423 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,513 \text{ Disiplin Kerja} + 0,1447 \text{ Beban Kerja} + e$$

$$Y = 0,423 (X1) + 0,513 (X2) + 0,147 (X3) + e$$

Di mana:

(Y) = Loyalitas Karyawan

(X1) = Lingkungan Kerja

(X2) = Disiplin Kerja

(X3) = Beban Kerja

(e) = Error term

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja (β_1) = 0,423, dengan nilai positif dapat diartikan setiap ada peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.
- b. Disiplin kerja (β_2) = 0,513, dengan nilai positif dapat diartikan setiap ada peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.
- c. Beban kerja (β_3) = 0,147, dengan nilai negatif dapat diartikan setiap ada peningkatan beban kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.

4.3.5. Hasil Pengujian

1. Uji t

Uji – t berfungsi untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan secara parsial.

Hipotesis diterima apabila didapat nilai sig. lebih kecil 0,05. Hasil uji - t dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4. 15 Hasil Uji – t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.353	.180
	X1	9.941	.000
	X2	11.736	.000
	X3	4.160	.000

Sumber : Data Yang Diolah (SPSS 25), 2025

Berdasarkan dari hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji - t lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan = 9,941 dan sig. = 0,000 < 0,05 maka hipotesis yang menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan loyalitas karyawan, diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji - t disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan = 11,736 dan sig. = 0,009 < 0,05 maka hipotesis yang menyebutkan disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan loyalitas karyawan, diterima.

c. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji - t beban kerja terhadap loyalitas karyawan = 4,160 dan sig. = 0,000 < 0,05 maka hipotesis yang menyebutkan beban kerja berpengaruh signifikan dengan loyalitas karyawan, diterima.

2. Uji - F

Uji – F ini dipergunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan secara simultan. Hipotesis diterima apabila didapat nilai sig. lebih kecil 0,05. Hasil uji - F dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4. 16 Hasil Uji – F

Model		F	Sig.
1	Regression	409.058	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Data yang Diolah (spss 25), 2025

Hasil uji - F = 409,058 dengan sig. = 0,000 < 0,05 maka hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan dengan loyalitas karyawan, diterima.

4.3.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja dalam menjelaskan loyalitas karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat di tabel 4.14.

Tabel 4. 17 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.943	.80071

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Yang Diolah (SPSS 25), 2025

Hasil koefisien determinasi memperoleh hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,762, artinya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja bisa menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 94,3% ($0,943 \times 100,0\%$). Hasil tersebut juga menunjukkan sebesar 5,7% ($100\% - 94,3\%$) loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel selain lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis maka hasil penelitian dapat dianalisa sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hipotesis (H_1) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan loyalitas karyawan terbukti diterima, maka dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dalam pelaksanaan tugas akan membuat para karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang semakin loyal bekerja di Saloka Park Kabupaten Semarang.

Lingkungan kerja adalah semua kegiatan kerja, baik berupa fasilitas maupun infrastruktur yang ada di seputar karyawan yang menjalankan

pekerjaan yang bisa memengaruhi prestasi kerja (Sutrisno, 2019:118). Lingkungan kerja bisa memengaruhi emosi karyawan, sebab karyawan menyukai tempat kerja, karyawan tersebut akan berlama-lama berada di tempat kerja untuk menjalankan tugasnya, sehingga waktu kerja digunakan dengan baik dan percaya bahwa kinerja karyawan juga tinggi, maka atas dasar inilah dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi fasilitas, suasana dan hubungan antar antar karyawan akan mempengaruhi kenyamanan dalam menjalankan tugas dan apabila nyaman maka karyawan akan bertahan bekerja di perusahaan.

Pada hasil penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja memperlihatkan bahwa karyawan memberikan penilaian tertinggi pada indikator Saloka Park Kabupaten Semarang menyediakan fasilitas yang lengkap dan mendukung kelancaran dalam bekerja. Hal ini berarti fasilitas menjadi faktor yang lebih membuat para karyawan nyaman bekerja di lingkungan kerjanya. Dengan berbagai fasilitas seperti peralatan kerja medis dan non medis yang bisa digunakan untuk melakukan layanan menyeluruh kepada pengunjung maka pekerjaan bisa dijalankan dengan lancar tanpa kendala maka akan membuat karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas dengan baik dan selesai sesuai ketentuan layanan dan waktu yang ditentukan. Selain itu tersedianya berbagai fasilitas seperti jaminan keamanan dan kesehatan bagi karyawan selama bekerja di saloka park maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman bekerja tanpa banyak kekhawatiran akan kondisi keamanan

dan kesehatannya meskipun harus berinteraksi dengan banyak pengunjung. Faktor ini yang membuat rasa nyaman karyawan bekerja di lingkungan kerjanya sehingga akan loyal untuk bekerja di Saloka Park Kabupaten Semarang.

Suasana kerja di Saloka Park Kabupaten Semarang nyaman dan menyenangkan menjadi faktor selanjutnya yang membuat para karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, yaitu ruang kerja yang tertata secara rapi, sejuk dan tenang maka bisa menjaga konsentrasi dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa diselesaikan secara baik. Selanjutnya yaitu di Saloka Park Kabupaten Semarang terjalin komunikasi yang baik dengan atasan, menjadi faktor berikutnya yang membuat kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Dalam hal ini para pimpinan sering menjalin komunikasi dengan menemui atau memanggil bawahan untuk mengkomunikasikan tentang pekerjaan dan koordinasi dalam bekerja, sehingga para karyawan bisa paham dalam menjalankan tugasnya serta akan mendapatkan bimbingan dan arahan dalam bekerja dari pimpinan, maka hubungan antar kedua pihak bisa berjalan baik dalam menjalin kerjasama dalam bekerja, sehingga membuat karyawan merasa betah.

Pada indikator di Saloka Park Kabupaten Semarang terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, mendapatkan penilaian terendah. Artinya bahwa ada beberapa karyawan yang tidak memiliki hubungan harmonis dalam bekerja yang bisa dipengaruhi ada permasalahan, perbedaan pemikiran dalam bekerja, atau konflik pribadi, maka hal ini

yang membuat para karyawan tidak nyaman sehingga salah satu pihak atau bahkan kedua pihak berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan. Atas dasar ini maka sangat penting bagi Saloka Park Kabupaten Semarang untuk terus memantau hubungan para karyawan yaitu apabila terindikasi ada permasalahan maka sebaiknya harus dimediasi untuk diselesaikan. Selain itu mengadakan berbagai kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan sehingga bisa mendekatkan hubungan karyawan antar bagian, dengan semakin dekat dan akrab akan membuat karyawan lebih merasa senang dan akan berkeinginan bertahan bekerja di Saloka Park Kabupaten Semarang. Hasil penelitian yang didapat selaras dengan penelitian Hasan (2021), Kertiyasa dan Irbayuni (2022) serta Waskito dan Sari (2022) yang membuktikan lingkungan kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hipotesis (H_2) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan loyalitas karyawan terbukti diterima, maka dengan peningkatan disiplin kerja akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan Saloka Park. Disiplin kerja yaitu kemauan untuk mentaati aturan dan tata tertib perusahaan yang terdapat pada karyawan yang membuat karyawan secara sukarela beradaptasi dengan peraturan dan tata tertib perusahaan (Sutrisno, 2019: 87). Para karyawan yang disiplin maka menunjukkan bahwa mereka berkeinginan untuk menjalankan tugas sesuai yang diperintahkan atau diinginkan oleh perusahaan serta membantu tujuan yang ingin didapat perusahaan, yang

berarti para karyawan yang disiplin menunjukkan keinginan untuk bertahan dan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Pada hasil penilaian karyawan terhadap disiplin kerja memperlihatkan bahwa karyawan memberikan penilaian tertinggi pada indikator taat pada standar kerja yang ditetapkan pihak saloka park. Hal ini memperlihatkan bahwa para karyawan lebih mengedepankan bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan seperti melayani pengunjung sesuai prosedur dan etika pelayanan kesehatan kepada pengunjung, serta menjauhkan pengunjung dari bahan atau zat berbahaya selama menjalani pemeriksaan atau pengobatan, karena hal ini sangat penting guna menumbuhkan kepercayaan pengunjung didalam menggunakan layanan kesehatan di Saloka Park Kabupaten Semarang. Dengan sikap yang ditunjukkan ini berarti para karyawan siap memberikan hasil kerja terbaik bagi Saloka Park Kabupaten Semarang sehingga menunjukkan bahwa mereka masih loyal dalam menjalankan tugasnya.

Indikator selalu waspada dalam bekerja dengan berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja, mendapatkan penilaian kedua. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan dalam bekerja tetap mengedepankan kehati-hatian dalam pelayanan pengunjung anjungan atau wahana, melakukan input data serta menjaga keamanan setiap pengunjung, sehingga menunjukkan bahwa para karyawan tetap fokus pada pekerjaannya, yang berarti pula ada keinginan untuk memberikan hal yang terbaik dan terpercaya bagi Saloka Park Kabupaten Semarang yang menjadi tempat bekerja.

Pada indikator mengutamakan etika dalam bekerja dengan sopan, menghormati dan menghargai siapapun yang ada di perusahaan, mendapatkan penilaian ketiga, yang menunjukkan bahwa ketika berinteraksi dengan orang lain terutama pengunjung dan keluarganya tetap menunjukkan perilaku yang baik dan membuat nyaman bagi yang dilayani. Hal ini berarti para karyawan mampu menunjukkan sikap untuk tetap menjaga nama baik tempat bekerja ketika bertugas sehingga membangun persepsi positif dari masyarakat, dan hal ini berarti para karyawan masih menunjukkan keinginan untuk bekerja dan tetap menunjukkan sikap positifnya bagi Saloka Park Kabupaten Semarang.

Pada indikator taat pada aturan kerja yang ditetapkan pimpinan mendapatkan penilaian keempat. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan taat kepada setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan dalam menjalankan tugas seperti jadwal kerja, perubahan posisi kerja dan cara pelaksanaan kerja, yang berarti masih mau menerima kondisi kerja yang didapat di Saloka Park Kabupaten Semarang sehingga tetap bertahan dalam bekerja.

Pada indikator di hadir di tempat kerja tepat waktu, mendapatkan penilaian terendah. Hal ini berarti sebagian besar karyawan pernah datang terlambat. Kondisi ini tentu harus lebih menjadi perhatian dimana karyawan yang sering datang terlambat bisa karena semangat menurun atau kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga apabila hal ini terus terjadi maka bisa membuat karyawan tidak loyal dan keluar dari tempat kerja. Atas dasar ini maka sangat penting untuk mengetahui apa yang menjadi keinginan dan

kebutuhan karyawan dalam bekerja agar nantinya bisa dipenuhi sesuai harapan. Hal yang bisa dilakukan yaitu pemberian berbagai nilai penghargaan atas dedikasi atau kerja keras karyawan yang mungkin saja hal ini memang dibutuhkan para karyawan. Dengan pemberian penghargaan maka akan menimbulkan rasa senang karyawan sehingga mereka bisa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan selalu datang tepat waktu dan akan menunjukkan loyalitas dalam bekerja. Hasil penelitian yang didapat selaras dengan penelitian Mahri dan Rismawati (2021), Siallagan (2021) serta Malanuwa dkk (2023) yang membuktikan disiplin kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hipotesis (H_3) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan dengan loyalitas karyawan terbukti diterima, maka dengan peningkatan beban kerja akan semakin menurunkan loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang, ataupun sebaliknya adanya penurunan beban kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang.

Beban kerja yaitu suatu aktivitas maupun tugas yang diperoleh dan dijalankan oleh karyawan untuk menghasilkan sesuatu pada waktu atau target yang ditentukan (Kasmir, 2022:45). Tiap aktivitas mempunyai beban yang sama dengan kapasitas target dan kapasitas karyawan. Kenyataannya, seringkali tugas yang dibagikan mempunyai tanggung jawab yang berlebihan ataupun dibawah kapasitas karyawan yang bersangkutan. Hal ini akan mempengaruhi kondisi bukti fisik dan mental karyawan dimana dengan

tekanan yang berat pada fisik dan mental akan mempengaruhi kesehatan sehingga pada akhirnya bisa membuat karyawan lebih memilih keluar dari pekerjaan karena kesehatan terganggu akibat beban kerja yang tinggi.

Pada penilaian karyawan terhadap beban kerja memperlihatkan bahwa karyawan memberikan penilaian tertinggi pada indikator harus mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan pihak saloka park. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang harus sesuai standar menjadi beban tersendiri bagi karyawan karena para karyawan harus selalu stabil dengan tanpa kesalahan ataupun harus cermat dalam memberikan layanan kepada pengunjung, serta dengan harus mengutamakan kebutuhan pengunjung maka para karyawan akan berkorban lebih besar baik tenaga dan waktu sehingga kebutuhan sendiri kadang terabaikan. Hal ini yang terkadang membuat karyawan tidak nyaman karena mendapatkan beban pikiran dan tenaga setiap hari, dan hal ini memunculkan keinginan untuk keluar.

Pada indikator harus menyesuaikan kondisi pekerjaan di tempat kerja mendapatkan penilaian kedua, dimana kondisi kerja bisa berubah setiap saat mengikuti perubahan kebijakan yang bagi beberapa karyawan perubahan itu bisa membuat tidak nyaman seperti kuantitas kerja menjadi lebih bertambah dan tidak ada waktu luang pada jam kerja. Pada indikator pandai mengatur waktu untuk menyelesaikan beban kerja mendapatkan penilaian ketiga, karena para karyawan tidak bisa leluasa menentukan waktu sendiri dalam menjalankan pekerjaan maka tuntutan menyelesaikan pekerjaan dengan

waktu yang sudah ditentukan maka menjadi beban tersendiri bagi karyawan, dan kondisi ini tentunya memberi tekanan fisik dan pikiran karyawan.

Pada indikator bebas mencapai target sesuai dengan kapasitas perusahaan mendapatkan penilaian terendah. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan tetap terikat dengan target penyelesaian pekerjaan tetapi dalam pelaksanaannya disesuaikan pula sumber daya dan prasarana yang dimiliki Saloka Park Kabupaten Semarang dalam memberikan layanan kesehatan, artinya bahwa semua layanan kesehatan diberikan sesuai kemampuan Saloka Park Kabupaten Semarang, sehingga hal ini tidak terlalu membebani karyawan karena tidak dipaksa untuk menjalankan tugas di luar kemampuannya.

Dengan kondisi beban kerja yang masih tinggi maka hal ini tentu harus lebih menjadi masukan bagi Saloka Park Kabupaten Semarang untuk menentukan kebijakan dalam pemberian pekerjaan yang tepat dan tidak terlalu membebani karyawan, seperti perekrutan tenaga baru bila diperlukan guna bisa membantu karyawan lama didalam menjalankan pekerjaan melayani pengunjung, sehingga dengan beban pekerjaan yang terbagi dengan karyawan lain bisa mengurangi tekanan pikiran karyawan. Kemudian juga lebih memperhatikan pula fisik para karyawan ketika memberikan pekerjaan, yaitu penting pula memberi istirahat yang mencukupi untuk mengembalikan fisik dan stamina sehingga para karyawan bisa selalu terjaga fisiknya dan juga lebih terjaga kesehatannya. Dengan kondisi ini akan membuat para karyawan

akan lebih menikmati pekerjaannya di Saloka Park Kabupaten Semarang, dan akan membuat karyawan loyal atau bertahan bekerja di saloka park tersebut.

Hasil penelitian yang didapat selaras dengan penelitian Hasan (2021), Febriana dan Kustini (2022), Wulandari dan Dessyarti (2022) serta Wibawa dkk (2023) yang membuktikan beban kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hipotesis (H₄) yang menyatakan lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan dengan loyalitas karyawan terbukti diterima, maka dengan peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta beban kerja yang lebih rendah atau sesuai kemampuan maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang.

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek-aspek seperti proyek kerja yang menarik, jaminan sosial dan organisasi, dan rekan kerja yang saling mendukung (Pella, 2020:40). Dengan penugasan yang sesuai harapan atau kemampuan menjalankan tugas karyawan maka akan menjadi nilai menarik untuk dijalankan karyawan, apalagi bila didukung oleh sarana prasarana yang sesuai untuk menjalankan tugas akan memperlancar pelaksanaan tugas dan dengan dukungan rekan kerja akan bisa saling membantu dalam bekerja maka bisa menjalankan lebih banyak pekerjaan dengan cepat, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung akan

memberi rasa nyaman dalam bekerja dan hal ini yang membuat karyawan bertahan bekerja di Saloka Park Kabupaten Semarang.

Sementara kehidupan perusahaan menuntut ketaatan para anggotanya terhadap aturan dan keputusan yang dibuat perusahaan. Disiplin kerja bagi karyawan amat diperlukan, sebab apa yang sudah jadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai jika tidak ada kedisiplinan dalam bekerja (Sutrisno, 2019: 85). Dengan disiplin maka menunjukkan bahwa para karyawan ingin bertahan dan berkomitmen untuk menjalankan tugas sesuai peraturan yang ditetapkan sehingga sikap dan tindakan dalam bekerja akan lebih terarah pada pencapaian hasil kerja sesuai tujuan yang ingin didapat perusahaan, maka upaya peningkatan disiplin para karyawan perlu dilakukan guna membangun loyalitas dari para karyawan. Sedangkan beban kerja yaitu tuntutan fisik maupun mental atas pekerjaan dari individu saat melaksanakan pekerjaannya yang ditunjang dengan kepemilikan dan kemampuan tertentu (Irianto, 2016:109). Jika fisik dan mental tidak sehat akan menghambat pelaksanaan pekerjaan, maka sangat penting untuk memberi pekerjaan yang lebih menyesuaikan kondisi fisik dan mental karyawan karena dengan kemampuan fisik dan berpikir yang lebih mendukung maka membuat karyawan merasa lebih mampu menjalankan pekerjaan dan akan lebih nyaman dijalani sehingga hal ini yang membuat karyawan berkeinginan untuk terus bertahan menjalankan tugasnya didalam perusahaan.

Hasil penelitian yang didapat selaras dengan penelitian Hasan (2021), Mahri dan Rismawati (2021), Siallagan (2021), Febriana dan Kustini (2022),

Kertiyasa dan Irbayuni (2022), Waskito dan Sari (2022), Wulandari dan Dessyarti (2022), Malanuwa dkk (2023) serta Wibawa dkk (2023) yang membuktikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, maka dengan semakin meningkat kondisi lingkungan kerja akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, maka dengan semakin meningkat disiplin kerja para karyawan akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, maka dengan semakin meningkat beban kerja karyawan akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara bersama-sama maka dengan semakin meningkat lingkungan kerja, disiplin kerja, dan penurunan beban kerja secara bersama-sama akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang diangkat pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.
2. Kuesioner yang bersifat tertutup membuat peneliti tidak mengetahui alasan karyawan memberikan jawaban sehingga masih kurang mendapatkan data untuk memperdalam hasil penelitian.

5.3. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disampaikan pula saran sebagai berikut:

1. Pada variabel lingkungan kerja memperlihatkan untuk penilaian terendah adalah pada indikator di Saloka Park Kabupaten Semarang terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, maka harus lebih ditingkatkan hubungan harmonis antar karyawan yaitu menyelesaikan konflik antar karyawan dengan mengedepankan musyawarah yang dimediasi oleh pimpinan dan melakukan rotasi atau perubahan anggota unit kerja agar para karyawan bisa mengenal lebih akrab dengan seluruh karyawan.
2. Pada variabel disiplin kerja memperlihatkan untuk penilaian terendah adalah pada indikator hadir di tempat kerja tepat waktu, maka pihak Saloka Park Kabupaten Semarang sebaiknya memberikan sanksi lebih tegas bagi karyawan yang sering terlambat hadir seperti pengurangan

gaji tetapi juga memberikan hadiah bagi karyawan yang konsisten ketika hadir ke tempat kerja secara tepat waktu guna memotivasi para karyawan untuk selalu berusaha datang tepat waktu di tempat kerja.

3. Pada variabel beban kerja memperlihatkan untuk penilaian tertinggi adalah harus mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan pihak rumah sakit. Pihak Saloka Park Kabupaten Semarang sebaiknya lebih fleksibel dalam menerapkan standar kerja yaitu ketika karyawan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan atau ada penambahan tugas maka standar jumlah dan waktu untuk penyelesaian pekerjaan bisa disesuaikan yaitu dengan menambah toleransi waktu dalam penyelesaian tugas.
4. Bagi peneliti mendatang sebagai pengembangan maka bisa menambah variabel baru seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja sehingga dapat diketahui variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan.
5. Pada kuesioner sebaiknya ditambah dengan pertanyaan terbuka agar para responden bisa memberi alasan memberikan jawaban sehingga dapat menambah data untuk memperdalam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriana, Arifa dan Kustini Kustini. 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. Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Hasan, Junaidi. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Perintis Perkasa Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(1). 77-86. Medan : Universitas IBBI.
- Insani, Auladina Nurul dan Agus Frianto. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*. 6(1). 14-26. Jombang : Universitas Hasyim Asy'ari.
- Irianto, Jusuf. 2016. *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.
- Kasmir. 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian : Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*. Edisi 1. Cetakan 1. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kertiyasa, Bahtiar dan Sulastri Irbayuni. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *COSTING : Journal of Economics, Business and Accounting*. 6(1). 505-513. Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Mahri, Syafiq Faruk dan Rismawati. 2021. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 10(9). 1-16. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Malanuwa, Arnice, Meimoon Ibrahim, Yakup dan Deby R. Karundeng. 2023. Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*. 5(1). 105-117. Gorontalo : Universitas Gorontalo.
- Pandiangan, Eva Santria, Maludin Panjaitan dan Selamat Siregar. 2023. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Methofema*. 1(1). 25-36. Medan : Universitas Methodist Indonesia.
- Pella, Darmin Ahmad. 2020. *Manajemen Kepuasan Dan Keterikatan Pegawai*. Cetakan 1. Jakarta : Aida Infini Maksima.

- Rahmadhani, Anggini dan Mahmud. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Pegawai Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja. *Ikraith-Ekonomika*. 6(3). 352-361. Jakarta : Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
- Siallagan, Darni Yuanita. 2021. Pengaruh Penerapan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Saki Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru. *JOM FISIP*. 8(2). 1-8. Pekanbaru : Universitas Riau.
- Siagian, Sondang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan 27. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi 1. Andi: Yogyakarta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Edisi I. Yogyakarta : Andi.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Toeretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Cetakan I. Yogyakarta : Gava Media.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan 10. Jakarta : Prenada Media Group.
- askito, Meindro dan Nur Kamila Sari. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *Kinerja : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4(2). 123-136. Bekasi : Universitas Islam As-Syafi'iyah.
- Wibawa, Ilham Ajie Saputra, Barin Barlian dan Nita Fauziah Oktaviani. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Sensus pada Karyawan Bagian Pengiriman Paket *Driver* dan *Rider Shopee Express* di Kota Tasikmalaya). *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. 2(3). 1136-1146. Tasikmalaya : Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
- Wulandari, Syndy dan Robby Sandhi Dessyarti. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Forisa Nusapersada Cabang Madiun). *SIMBA : Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun Maret 2022*. 1-10. Madiun : Universitas PGRI Madiun.

LAMPIRAN 1

Lampiran

PROGRAM SARJANA (S-1) MANAJEMEN

STIE CENDEKIA KARYA UTAMA

Jl. Tegal Sari Raya No. 102

Semarang, Desember 2024

Kepada
Yth. Karyawan Saloka Park
Jl. Fatmawati No. 154 Tuntang
Kab.Semarang
Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangani di bawah ini :

Nama : DANDUNG BAGUS AIRLANGGA

NIM : 223220001

Saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir untuk Program Sarjana (S-1) Jurusan Manajemen pada STIE Cendekia Karya Utama Semarang. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan Saloka Park Kabupaten Semarang.

Semua informasi yang terkumpul semata-mata hanya akan digunakan dalam penelitian ilmiah dan hanya ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan sesuai dengan etika ilmiah, maka segala informasi yang terdapat didalamnya akan dirahasiakan.

Demikian permohonan ini saya ajukan, atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(DANDUNG BAGUS AIRLANGGA)

LINGKUNGAN KERJA (X₁)

No.	Keterangan	Pilihan				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Suasana kerja di Saloka Park Kabupaten Semarang nyaman dan menyenangkan					
2	Saloka Park Kabupaten Semarang menyediakan fasilitas yang lengkap dan mendukung kelancaran dalam bekerja					
3	Di Saloka Park Kabupaten Semarang terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
4	Di Saloka Park Kabupaten Semarang terjalin komunikasi yang baik dengan atasan					

DISIPLIN KERJA (X₂)

No.	Keterangan	Pilihan				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu					
2	Saya taat pada aturan kerja yang ditetapkan pimpinan					
3	Saya taat pada standar kerja yang ditetapkan pihak Saloka Park					
4	Saya selalu waspada dalam bekerja dengan berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja					
5	Saya mengutamakan etika dalam bekerja dengan sopan, menghormati dan menghargai siapapun yang ada di perusahaan					

BEBAN KERJA (X₃)

No.	Keterangan	Pilihan				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bebas mencapai target sesuai dengan kapasitas perusahaan					
2	Saya harus menyesuaikan kondisi pekerjaan di tempat kerja					
3	Saya pandai mengatur waktu untuk menyelesaikan beban kerja					
4	Saya harus mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan pihak Saloka Park					

LOYALITAS KARYAWAN (Y)

No.	Keterangan	Pilihan				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu bertahan untuk tetap bekerja di Saloka Park Kabupaten Semarang hingga saat ini					
2	Saya bersedia mencurahkan waktu dan pikiran saya untuk Saloka Park Kabupaten Semarang					
3	Saya bersedia bekerja lembur di luar jam kerja yang seharusnya untuk menyelesaikan tugas dari Saloka Park Kabupaten Semarang					
4	Saya harus menjalin hubungan yang baik dengan pengunjung dan pihak luar Saloka Park Kabupaten Semarang untuk mempromosikan kelebihan Saloka Park					
5	Saya mau bekerja sama dan membantu rekan kerja lainnya yang membutuhkan bantuan di Saloka Park Kabupaten Semarang					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data

	Lingkungan Kerja (X ₁)					Disiplin Kerja (X ₂)					Beban Kerja (X ₃)					Loyalitas Karyawan (Y)						
	1	2	3	4	Jml	1	2	3	4	5	Jml	1	2	3	4	Jml	1	2	3	4	5	Jml
1	3	4	3	4	14	3	4	4	3	3	17	3	1	2	3	9	5	5	5	5	5	25
2	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	14	2	4	3	3	12	3	3	2	4	3	15
3	3	2	3	1	9	2	4	4	3	3	16	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20	2	2	4	3	11	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	25	3	1	2	3	9	5	5	5	5	5	25
6	3	4	4	4	15	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	14	3	3	3	4	2	15
7	4	2	2	4	12	2	3	3	4	4	16	5	4	5	5	19	4	2	1	4	2	13
8	4	4	4	4	16	3	3	4	3	3	16	4	2	4	3	13	2	4	2	4	4	16
9	5	5	4	5	19	4	5	5	4	4	22	3	2	2	3	10	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	16	2	2	4	3	3	14	4	4	4	3	15	3	4	4	4	3	18
11	4	3	2	3	12	2	3	3	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	3	4	4	19
12	4	5	4	5	18	5	5	4	5	5	24	1	3	3	3	10	5	5	5	5	5	25
13	3	4	2	4	13	1	1	4	3	3	12	5	5	5	5	20	1	2	1	4	2	10
14	2	3	1	3	9	3	3	3	3	4	16	5	5	4	5	19	4	3	2	3	1	13
15	3	2	3	2	10	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	18
16	4	3	4	3	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	14	3	4	4	3	4	18
17	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	20
18	4	3	2	3	12	4	2	3	3	4	16	5	5	5	5	20	2	2	2	4	2	12
19	5	4	5	5	19	5	4	5	5	4	23	2	2	1	3	8	5	5	5	5	5	25
20	3	4	2	4	13	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	13	4	4	1	4	2	15
21	3	2	2	3	10	2	2	3	3	4	14	5	5	5	5	20	1	3	4	3	2	13
22	2	3	3	2	10	3	3	4	3	3	16	4	3	3	4	14	4	4	3	3	3	17
23	3	2	3	3	11	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	3	4	3	4	4	18
24	4	3	3	4	14	4	4	5	5	4	22	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	3	15	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	15	3	4	2	3	3	15
26	5	5	4	4	18	4	5	5	5	5	24	1	2	3	3	9	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	4	19	5	4	4	5	5	23	3	3	2	3	11	4	5	4	4	5	22
28	2	3	3	4	12	3	4	4	3	3	17	5	5	5	5	20	4	3	2	3	2	14
29	3	2	2	3	10	4	2	3	3	3	15	5	5	5	4	19	2	4	3	3	4	16
30	4	3	3	2	12	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	16	3	3	3	4	3	16
31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	2	4	4	3	13	5	5	5	5	5	25
32	5	5	4	4	18	5	4	4	5	5	23	3	3	4	3	13	5	5	5	4	4	23
33	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	20
34	2	3	1	3	9	2	4	3	3	3	15	5	4	5	4	18	3	3	2	4	2	14
35	3	2	3	2	10	4	2	3	3	3	15	5	5	5	5	20	1	2	4	3	2	12
36	4	5	4	4	17	3	4	4	3	3	17	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20
37	4	4	3	4	15	4	3	3	3	4	17	2	4	2	4	12	5	5	4	5	5	24
38	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	2	3	3	3	11	5	4	5	4	5	23
39	4	4	3	4	15	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	20	4	3	4	3	4	18
40	4	3	4	3	14	4	3	3	4	4	18	3	4	3	4	14	3	4	4	4	3	18
41	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24	2	3	3	3	11	4	5	5	4	5	23
42	3	4	3	4	14	3	4	4	3	3	17	5	5	5	5	20	2	2	2	3	4	13
43	4	3	4	3	14	4	3	3	4	4	18	2	2	4	3	11	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	4	19	5	4	4	5	5	23	2	3	3	3	11	5	5	5	5	5	25
45	3	4	3	4	14	3	4	4	3	3	17	5	5	5	5	20	3	4	4	3	4	18
46	4	3	4	3	14	2	3	3	4	4	16	2	3	4	4	13	3	4	4	4	3	18
47	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	20
48	1	3	4	2	10	3	2	3	3	4	15	4	4	4	5	17	3	4	2	3	3	15
49	3	2	3	2	10	5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	15	2	3	4	4	4	17
50	4	3	4	3	14	2	3	3	4	4	16	5	4	5	4	18	4	2	2	3	2	13
51	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	18	5	4	5	4	18	3	4	4	3	3	17
52	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	2	2	3	4	11	4	4	4	4	4	20
53	4	4	3	4	15	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	20	2	3	4	3	2	14
54	3	3	4	3	13	4	3	4	3	3	17	4	4	5	5	18	4	3	4	3	4	18
55	4	4	4	4	16	3	3	3	4	3	16	4	5	4	4	17	3	3	4	3	4	17
56	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	24	2	3	1	3	9	5	5	5	5	5	25
57	4	4	3	4	15	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	20	4	2	2	4	4	16
58	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	3	4	4	3	3	17
59	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23	2	3	2	3	10	5	5	5	4	4	23
60	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19	4	3	4	3	4	18
61	4	4	2	4	14	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15	3	4	4	4	3	18
62	4	4	4	2	14	3	4	4	4	3	18	5	5	5	4	19	4	4	3	4	4	19
63	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	3	3	2	4	12	5	5	5	4	5	24
64	5	5	4	5	19	4	5	4	5	5	23	2	4	3	3	12	5	5	5	5	5	25
65	3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	18	4	3	3	4	4	18
66	4	4	4	3	15	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	18	2	3	4	3	2	14
67	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	20	4	3	2	3	4	16
68	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	24	1	2	3	3	9	5	5	5	5	5	25
69	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	19	3	4	3	4	14	2	3	2	4	4	15
70	4	3	2	3	12	4	2	4	3	4	17	5	4	4	4	17	4	3	2	3	4	16
71	4	5	5	4	18	5	4	4	5	5	23	4	5	4	4	17	5	5	4	4	5	23
72	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18
73	3	2	4	3	12	2	3	4	4	4	17	5	5	4	4	18	3	4	3	4	3	17
74	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	15	5	5	5	5	5	25
75	3	4	4	3	14	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	15	4	4	3	4	4	19

UJI VALIDITAS LINGKUNGAN

		Correlations				
		X01	X02	X03	X04	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.618**	.576**	.555**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X02	Pearson Correlation	.618**	1	.609**	.742**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X03	Pearson Correlation	.576**	.609**	1	.397**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X04	Pearson Correlation	.555**	.742**	.397**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.826**	.896**	.791**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA

		Correlations					
		X01	X02	X03	X04	X05	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.544**	.543**	.654**	.620**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X02	Pearson Correlation	.544**	1	.668**	.625**	.460**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X03	Pearson Correlation	.543**	.668**	1	.546**	.397**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X04	Pearson Correlation	.654**	.625**	.546**	1	.831**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X05	Pearson Correlation	.620**	.460**	.397**	.831**	1	.800**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.842**	.812**	.752**	.886**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS BEBAN KERJA

		Correlations				
		X01	X02	X03	X04	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.664**	.704**	.726**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X02	Pearson Correlation	.664**	1	.632**	.657**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X03	Pearson Correlation	.704**	.632**	1	.661**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X04	Pearson Correlation	.726**	.657**	.661**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.901**	.854**	.865**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS LOYALITAS KARYAWAN

		Correlations					
		X01	X02	X03	X04	X05	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.677**	.504**	.584**	.656**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X02	Pearson Correlation	.677**	1	.718**	.625**	.713**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X03	Pearson Correlation	.504**	.718**	1	.484**	.656**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X04	Pearson Correlation	.584**	.625**	.484**	1	.586**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X05	Pearson Correlation	.656**	.713**	.656**	.586**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.824**	.893**	.825**	.750**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI REALIBILITAS

UJI REALIBILITAS LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.847	4

UJI REABILITAS DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.870	5

UJI REALIBILITAS BEBAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.882	4

UJI REABILITAS LOYALITAS KARYAWAN

Case Processing Summary

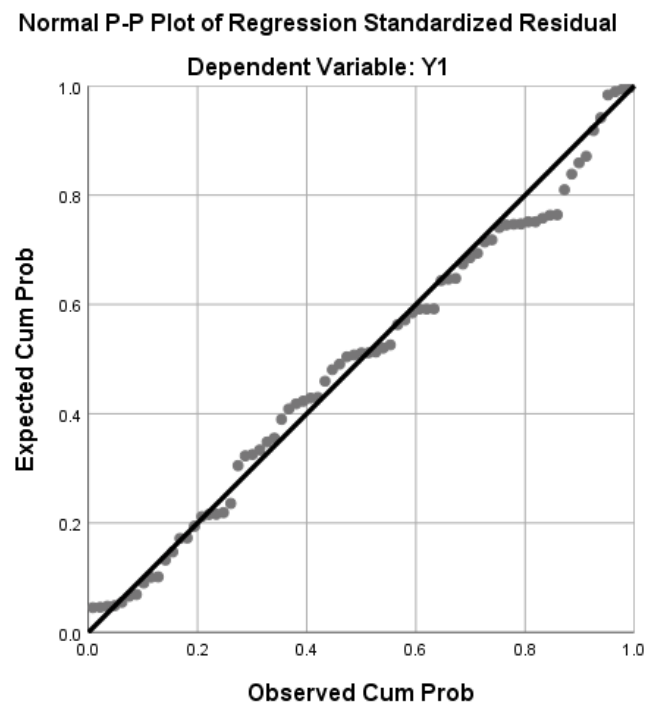
		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.884	5

UJI ASUMSI KLASIK



UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00
	Std. Deviation	2.614
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.047
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.425	2.350
	X2	.402	2.485
	X3	.619	1.615

a. Dependent Variable: Y1

UJI HETEROKEDASTISITAS

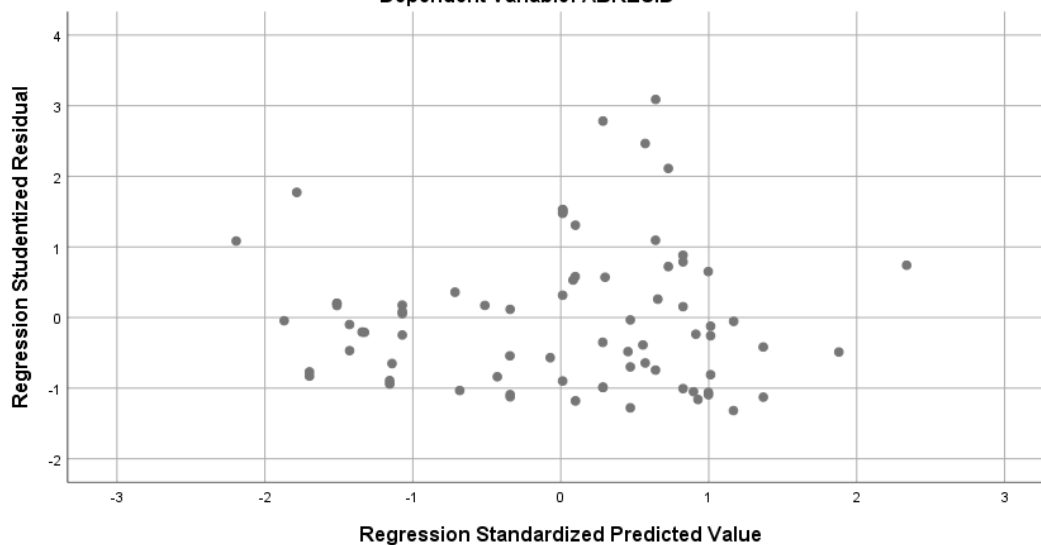
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.852	1.152		3.345	.001
	X1	.029	.097	.053	.297	.768
	X2	-.120	.093	-.238	-1.298	.199
	X3	2.315E-5	.025	.000	.001	.999

a. Dependent Variable: ABRESID

Scatterplot

Dependent Variable: ABRESID



HASIL REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.746	.551		1.353	.180
	X1	.460	.046	.423	9.941	.000
	X2	.520	.044	.513	11.736	.000
	X3	.049	.012	.147	4.160	.000

a. Dependent Variable: Y1

UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.746	.551		1.353	.180
	X1	.460	.046	.423	9.941	.000
	X2	.520	.044	.513	11.736	.000
	X3	.049	.012	.147	4.160	.000

a. Dependent Variable: Y1

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	786.796	3	262.265	409.058	.000 ^b
	Residual	45.521	71	.641		
	Total	832.317	74			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.943	.80071

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1