

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA PLAZA LAWU MADIUN

Tina Fitri Andriyanti¹, Apriyanti²

¹Universitas PGRI Madiun

fitriandriyanti23@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

kelip.apriyanti@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to provide empirical evidence on "The Influence of Work Environment, Workload, and Work Stress on Employee Loyalty Case Studies at PT. Ramayana Lawu Plaza Madiun". The research method used in this study is a quantitative approach and with the help of the SPSS Version 23 program. This research was conducted on SPG and SPB at PT. Ramayana Lawu Plaza Madiun, with a total sample of 77 employees using the Non Probability Sampling technique with the saturated sample method (census). The population taken in this study are SPG and SPB employees of PT. Ramayana Lawu Plaza Madiun and data collection using a questionnaire with distribution via google form. Data analysis used multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis test (t test). The results of the study stated that the work environment (X₁) has a positive and significant effect on employee loyalty (Y) with a significance value of 0.049. Workload (X₂) has a negative and significant effect on employee loyalty (Y) with a significance value of 0.246. Work stress (X₃) has a positive and significant effect on employee loyalty (Y) with a significance value of 0.002.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris dalam "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. Ramayana Lawu Plaza Madiun". Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dan dengan alat bantuan program SPSS Versi 23. Penelitian ini dilakukan pada SPG dan SPB di PT. Ramayana Lawu Plaza Madiun, dengan jumlah sampel penelitian 77 karyawan dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode sampel jenuh (sensus). Populasi yang diambil pada penelitian ini yaitu karyawan SPG dan SPB PT. Ramayana Lawu Plaza Madiun dan pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui *google form*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (Uji t).

Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,049. Beban kerja (X₂) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,246. Stress Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,002.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia biasanya digunakan untuk merujuk pada semua karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau pun perusahaan. Hal ini mengacu pada semua kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan, serta kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Menurut Umar (2005) mengemukakan bahwa manajemen sumber

daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh hasil yang puas akan pekerjaannya.

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. (Ramayana) adalah peritel pakaian jadi, sepatu, tas, aksesoris, dan produk supermarket sebagai solusi pasar massal yang menyediakan basis terbesar populasi Indonesia. Ramayana telah tumbuh dan berkembang dengan meningkatnya pendapatan rata-rata orang Indonesia, berjumlah puluhan juta keluarga. Fenomena pada PT. Ramayana cabang Madiun ialah terkait loyalitas karyawan, beberapa hal yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi ke loyalitas karyawan diantaranya lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja yang menjadi pertimbangan terhadap loyalitas karyawan di perusahaannya. Lingkungan kerja yang baik di PT. Ramayana cabang Madiun adalah suatu kondisi dimana semua anggota tim bekerja secara harmonis, memiliki tujuan yang jelas, serta mampu berkolaborasi sesama rekan kerja dengan efektif. Hal ini memungkinkan karyawan saling memahami satu sama lain, menghindari konflik yang tidak perlu seperti tanggung jawab pekerjaan yang bukan *jobdesk* nya pada SPG / SPB di PT. Ramayana cabang Madiun. Karyawan yang menerapkan komunikasi yang terbuka dan jelas akan menciptakan kerja yang transparan. Tim yang solid akan memperkuat kolaborasi di antara karyawan.

Faktor selanjutnya adalah kurangnya pengaturan waktu yang baik juga dapat mengakibatkan stress dan kelelahan. Karyawan yang sering bekerja lembur atau melewatkan waktu istirahat dapat mengalami penurunan kualitas kinerja, kehilangan motivasi, bahkan masalah kesehatan fisik dan mental. Penggunaan waktu kerja yang kurang baik juga dapat berdampak pada hubungan antara rekan kerja. Ketika karyawan tidak memprioritaskan waktu kerja dengan benar, karyawan mungkin sering terlambat atau bahkan sering absen. Yang kemudian akan mempengaruhi tidak tercapainya target penjualan dapat menimbulkan stress pada karyawan di PT. Ramayana cabang Madiun. Ketika target tidak tercapai, ada tekanan yang meningkat pada tim penjualan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan di tempatnya bekerja. Menurut Kasmir (2016) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, kepercayaan, dan pengabdian yang dilakukan kepada lembaga atau seseorang, dimana terdapat tanggung jawab dan rasa cinta didalamnya sehingga berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Poerwadarminta, 2002). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi ke loyalitas karyawan adalah faktor rasional (gaji, jenjang karir dan fasilitas yang diberikan), faktor emosional (pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, budaya kerja) dan faktor kepribadian (sifat, karakter, tempramen). Terdapat 6 (enam) indikator- menurut Siswanto

(2002) diantaranya taat pada peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan untuk bekerja, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah suasana yang dirasakan karyawan berhubungan dengan segala sesuatu di sekitar karyawan dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan selama melaksanakan pekerjaan karyawan sehingga hasil maksimum akan diperoleh. Permen Ketenagakerjaan (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah aspek usaha yang menitik beratkan kegiatan kepada karyawan di tempat kerja yang di dalamnya mencakup faktor-faktor yang berada di tempat kerja dapat mempengaruhi pekerjaan karyawannya

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang sehat dan produktif sangat penting bagi kesuksesan dan kesejahteraan organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang sehat akan memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan dan organisasi, termasuk peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang tinggi, dan menciptakan budaya yang positif dan inovatif. Terdapat 3 (tiga) indikator lingkungan kerja menurut Alex S. Nitiseminto (2013), diantaranya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedia fasilitas bekerja

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Munandar (2014) bahwa beban kerja adalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan yang harus diselesaikan dengan waktu tertentu dan menggunakan keterampilan serta potensi yang dimiliki. Beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang di perlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses (Sugiyanto, 2003). Ketika beban kerja yang tinggi dapat terjadi pada karyawan dan memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, hal ini dapat menyebabkan tekanan stress serta mengurangi produktivitas dan kualitas kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja memiliki 3 (tiga) indikator diantaranya kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

Stress Kerja

Menurut Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Menurut Wartono & Mochtar (2015) berpendapat bahwa Stres yang berlebihan dari para tenaga kerja akan membuat situasi dan lingkungan kerja dari suatu perusahaan akan menjadi lebih buruk. Hal tersebut dikarenakan stres dari karyawan akan dapat mempengaruhi emosi karyawan tersebut, dan emosi dari karyawan tersebut dapat memicu kesalahan dalam bekerja. Menurut Mahrofi (2019) stress kerja memiliki 4 (empat) indikator diantaranya pekerjaan, perubahan organisasi, hubungan ditempat kerja, peranan dalam organisasi.

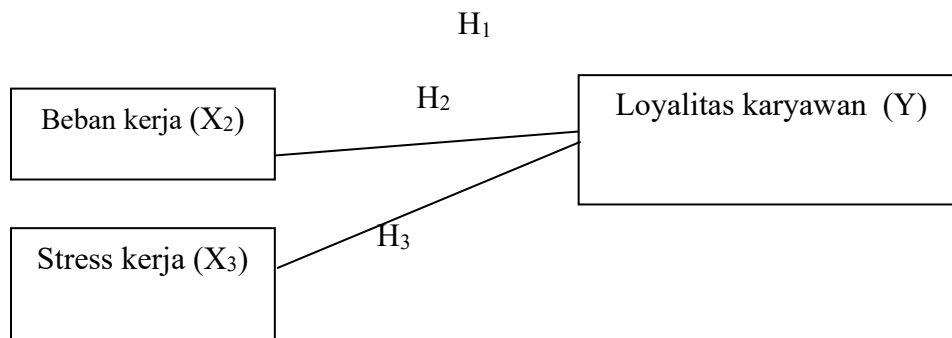
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Sugiyono (2018) juga menambahkan metode kuantitatif cocok digunakan untuk penelitian dengan populasi besar, masalah yang jelas, dan diperkirakan untuk menguji hipotesis. Sampel dari PT. Ramayana cabang Madiun digunakan untuk mengumpulkan data, meliputi seluruh karyawan SPG, SPB, dan pramuniaga PT. Ramayana cabang Madiun sebanyak 77 (tujuh puluh tujuh) orang. Menurut Yeri Sutopo & Achmad Slamet (2017) metode pengambilan sampel *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan bantuan program SPSS Versi 23 dan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode sampel jenuh (*sensus*). Populasi yang diambil pada penelitian ini yaitu karyawan SPG dan SPB PT. Ramayana Lawu Plaza Madiun. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui *google form* dan menggunakan skala *likert* yang memiliki 4 tingkat preferensi jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif adalah proses pengumpulan, penyajian, dan interpretasi data secara terperinci. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif tentang suatu fenomena atau variabel tertentu. Analisis deskriptif melibatkan perhitungan ukuran-ukuran statistik yang relevan untuk menggambarkan distribusi data.



Gambar 2.1 Kerangka berfikir Penelitian

Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

H₂ : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

H₃ : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorove Smirnov* (K-S). Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan dalam uji *kolmogorov-smirnov* yaitu apabila nilai signifikansi variabel residual $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal. Hasil uji *kolmogorove smirnov* dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,79334144
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,036
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		1,016
Asymp. Sig. (2-tailed)		,253

Sumber : Data Primer, Di Olah (2023).

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *asympt signifikansi* sebesar $0.253 > 0,05$. Kesimpulan dari hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mendeskripsikan seberapa besar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut merupakan uji Parsial pada tabel 2:

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	13,796	3,780		3,649	,000
1	Lingkungan Kerja	,340	,170	,205	1,996	,049
	Beban Kerja	,271	,232	,173	1,168	,246
	Stress Kerja	,840	,256	,487	3,286	,002

Sumber : Data Primer, Diolah (2023).

- Variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,996 > t_{tabel} sebesar 1,665 dengan nilai signifikansi 0,049 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa **H₁ Diterima**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- Variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,168 < t_{tabel} sebesar 1,665 dengan nilai signifikansi 0,246 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa **H₂ Ditolak**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- Variabel stress kerja terhadap loyalitas karyawan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,286 > t_{tabel} sebesar 1,665 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa **H₃ Diterima**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi berada diantara angka 0 sampai 1. Apabila nilai R^2 lebih kecil maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas mampu dalam mendeskripsikan variabel terikat sehingga dapat dikatakan sangat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati angka satu maka dapat disimpulkan bahwa suatu variabel terikat mampu dalam mendeskripsikan variabel bebas dan memberikan informasi yang dibutuhkan. Hasil uji koefisien determinan dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	,806 ^a	,650	,635	4,323	2,378
---	-------------------	------	------	-------	-------

Sumber : Data Primer Di Olah (2023).

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinan pada tabel 4.13 diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,635. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja sebesar 63,5%, dan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ramayana cabang Madiun Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dan menambah jumlah responden sehingga data akan semakin akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). The Effect Of Compensation, Job Satisfaction, And Work Load On Employee Loyalty In Pt Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(2).
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Ena, Z., Sjoen, A. E., & Riwudjami, A. M. (2022). The Effect of Work Environment on Employee Loyalty with Work Stress as an Intervening Variable at Bella Vita Hotel-Kota Kupang. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(1), 65-76.
- E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227-236.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection:*

- Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656-664.
- Flippo, EB (2013). *Personal Management (Manajemen Personalia)* (A.S (ed.);VII). Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heriyanto, B. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori dan Aplikasi)*. Perwira *Media Nusantara (PMN)*, Surabaya.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56-75.
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Permenaker Tahun (2018) Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.
- Rahmisyari, R. (2022). The Effect of Work Placement, Work Experience, and Work Environment On Employee Loyalty at The Gorontalo Search and Help Office. *Devotion Journal of Community Service*, 3(12), 2008-2023.
- Rivai, A., & Nugrahini, D. S. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1-22.
- Sari, N., & Karnadi, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika*, 5(1), 35-45.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., and Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*(Edisi 6). Salemba Empat.
- Situmorang, S. H., Muda, I., Doli, M., & Fadli, F. S. (2010). *Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis*. USUpress.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 36-45.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. In *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono 2018. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi).

Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif (2 nd ed.)*. Alfabeta.

Sugiyono, S., & Susanto, A. (2017). Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian. *Alfabeta, Bandung.*