

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu kegiatan organisasi yang sering kali menjadi persoalan penting ialah pengelolaan sumber daya manusia, dimana setiap organisasi pasti menginginkan sumber daya yang kompeten, berkualitas dan berintegritas untuk membantu organisasi berkembang ke arah yang lebih baik dari berbagai aspek hingga mampu mencapai visi utamanya. Oleh karena itu setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi untuk membantu perusahaan terus berkembang secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Hal yang sangat penting dan fundamental didalam sebuah organisasi adalah loyalitas dari setiap anggota dan pimpinannya yang akan sangat menentukan kemajuan dan perkembangan organisasi mengingat adanya berbagai tantangan yang sering kali dialami oleh sebuah organisasi (Widarko, 2023).

Loyalitas dikatakan sebagai kesetiaan terhadap organisasinya. Apabila para anggota memiliki kesetiaan terhadap organisasinya maka ia akan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban untuk menggunakan semua fasilitas, kemampuan serta sumber daya yang dimilikinya demi kemajuan organisasinya. Hal tersebut dapat terlihat dari para anggota organisasi yang selalu menaati peraturan atau kesepakatan yang telah ditentukan baik tertulis maupun lisan. Anggota akan mendukung setiap program kerja organisasi yang

telah dijalankan dan akan mengerjakan bagiannya dengan penuh tanggung jawab. Maka dari itu organisasi disini perlu memperlakukan karyawannya sebaik mungkin dan menyenangkan mungkin agar menghasilkan kinerja yang memuaskan (Helmi, et al., 2022). Ketika hal tersebut sudah terealisasi di sebuah perusahaan, selain kinerja yang baik tentunya akan menghasilkan juga loyalitas dari karyawan kepada perusahaan.

Dari berbagai pendapat para ahli loyalitas dapat disimpulkan bahwa, pada dasarnya loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik untuk perusahaan (Ramayani, et al., 2022). Loyalitas karyawan ini tentunya adalah aset berharga perusahaan yang apabila tidak diperhatikan akan mengakibatkan penurunan produktifitas dan akhirnya berdampak pada tingginya karyawan yang keluar dari perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Osman, et al., 2022).

Kesetiaan karyawan dapat dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela instansi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas karyawan telah tercipta

apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga karyawan betah bekerja dalam suatu instansi. Selain loyalitas karyawan yang akan tercipta ketika karyawan sudah nyaman disebuah perusahaan, akan tercipta juga kinerja yang positif.

Sebaliknya, apabila loyalitas karyawan rendah maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu untuk menumbuh kembangkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan membutuhkan strategi yang cukup baik, sehingga pada akhirnya karyawan dapat memilih bertahan bahkan dalam masa yang sulit sekalipun (Kurnia, et al., 2019). Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan kurangnya loyalitas karyawan adalah budaya organisasi yang kurang baik. Budaya organisasi adalah salah satu faktor penentu tinggi rendahnya tingkat loyalitas karyawan (Basem, et al., 2022).

Menurut Kusuma, et al., (2022), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang dianut oleh organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan perilaku dari para anggota organisasi. Lalu ada juga penelitian dari Chong (2022), menjelaskan budaya organisasi adalah suatu bentuk asumsi yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beragam. Budaya organisasi sangat berkaitan dengan bagaimana karyawan di suatu perusahaan mempersiapkan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan mereka menyukai budaya itu atau tidak. Jadi, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif dimana budaya organisasi menunjukkan suatu persepsi bersama yang diatur oleh anggota - anggota organisasi itu. Menurut Pandey (2021) budaya organisasi adalah keyakinan, nilai, norma, sikap, dan

kebiasaan umum yang menentukan aktivitas bisnis, hierarki, dan operasi, hal ini dianggap sebagai aspek penting dalam menentukan dan mengendalikan perilaku organisasi yang ingin dicapai tujuan organisasi. Menurut Putra, et al., 2019 budaya organisasi yang sehat juga sangat berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. karyawan bisa menjadi tidak loyal terhadap perusahaan dari banyak alasan dan salah satunya, mungkin karena ketidakpuasan atau ketidakbahagiaan karyawan dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Hien & Tuan, (2023) untuk meningkatkan budaya organisasi, diperlukan internalisasi nilai-nilai yang digunakan dalam organisasi dengan menyebarkan nilai-nilai ini kepada semua karyawan atau dengan mengadakan workshop tentang organisasi budaya dan meningkatkan aspek budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, khususnya mengenai sistem pemberian penghargaan reward atau penghargaan kepada karyawan secara berkala.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herdiyanto & Andjarwati, 2022) dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik penerapan budaya organisasi yang dianut oleh setiap pegawai maka semakin tinggi pula sikap loyalitas pegawai pada perusahaan tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf & Saragih (2020) yang menunjukkan hasil sama yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat tinggi. Dimensi yang paling tinggi adalah meningkatnya kesadaran akan kinerja. Penelitian yang dilakukan Siregar, et al., (2022) mendukung hasil tersebut, yang mana menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap loyalitas karyawan dimana hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki setiap perusahaan maka kesetiaan karyawan akan meningkat untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.

Penelitian Sutanto & Setiadi (2021) menunjukkan hasil berbeda bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan dalam memprediksi loyalitas karyawan hal tersebut membuktikan bahwa pola rotasi karyawan yang tinggi, di mana karyawan sering berpindah-pindah. Dalam kasus seperti ini, budaya organisasi mungkin memiliki pengaruh yang kurang signifikan terhadap loyalitas karena karyawan cenderung fokus pada peluang karier jangka pendek.. Senada dengan hasil penelitian dari Kahpi, et al., (2020) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan, hal ini terjadi dikarenakan banyak karyawan tidak mendapatkan hak yang dijanjikan oleh perusahaan yang menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan.

Selain Budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk terus tumbuh. Hal ini akan membuat karyawan selalu siap dan mampu bekerja lebih keras, serta mereka akan menyarankan hal-hal agar bisa memperbaiki lingkungan kerja untuk jadi lebih baik (Andarsari & Setiadi, 2023). Senada dengan hal tersebut dimana Ena, et al., (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan suatu pekerjaannya sehari hari, lingkungan kerja juga meliputi keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian dari Noviana & Manafe (2019) dimana lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan dimana lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, termasuk menyediakan fasilitas kesehatan, dukungan psikologis, dan program kesejahteraan, dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, dari penelitian yang dilakukan oleh Yulianti, et al., (2020) Menyatakan bahwa semakin sehat lingkungan kerja ditempat bekerja sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas dari karyawan hal tersebut menjadi bukti bahwa lingkungan yang memberikan peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan karier, termasuk pelatihan dan pengembangan, dapat meningkatkan loyalitas karena karyawan merasa organisasi peduli tentang perkembangan mereka. Diperkuat juga dengan Penelitian Fadhila & Sulistyani, (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan, untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif, tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh organisasi.

Penelitian dari Amalina, et al., (2023) menunjukkan hasil berbeda, dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal tersebut terjadi karena karyawan merasa tidak sejalan dengan nilai-nilai atau budaya organisasi, meskipun lingkungan kerja secara umum positif. Ini dapat mengurangi loyalitas mereka terhadap organisasi. Penelitian tersebut diperkuat oleh hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani (2018) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang

tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa karyawan yang menerima lingkungan kerja yang sesuai cenderung tidak akan meninggalkan organisasi dan loyalitasnya akan semakin meningkat namun apabila lingkungan kerja tidak sesuai maka loyalitas karyawan akan turun.

Kemudian setelah itu ada beban kerja yang mempengaruhi loyalitas karyawan, beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Basem, 2022). Dimana beban kerja sangatlah berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Sudirman, et al., 2023). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya (Julyanti & Pujiarti, 2022). Beban pekerjaan yang berada dibawah kapasitas karyawan akan cenderung membuat karyawan tersebut merasa jenuh, dan beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan kapasitas karyawan pastinya akan membuat kewalahan karyawan tersebut dilihat dari segi tenaga dan pikirannya, sehingga akan berpengaruh pada performa kinerjanya. Baiknya beban kerja disesuaikan dengan kapasitas karyawan sehingga terjadi keseimbangan antar keduanya agar loyalitas dan etos kerja karyawan tersebut terjaga pula.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrat & Rusmana (2022) dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Beban kerja yang tinggi akan diterima secara positif oleh karyawan jika mereka melihatnya sebagai peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karier. Jika

organisasi memberikan tantangan yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karier mereka, maka mereka mungkin lebih cenderung loyal. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kirana, et al., 2021) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dari karyawan ini perlu dipertimbangkan baik dalam hal batasan fisik maupun psikologis sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian dari Sukawati & Suwandana (2021) menemukan hasil berbeda dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih rentan untuk mencari peluang lain atau menurunkan tingkat loyalitas terhadap organisasi. Sependapat terhadap hasil penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan Kolibu & Dewi (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang diberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka, maka akan dapat meningkatkan loyalitas mereka, dan sebaliknya. Jika diberikan beban kerja melebihi kemampuan mereka, itu pasti akan memiliki dampak negatif pada loyalitas karyawan.

PT. Supra Primatama Nusantara yang biasa disebut Biznet merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi dengan jaringan yang saat ini hampir menjangkau seluruh wilayah di Indonesia. Hal ini

tentunya membuat Biznet memiliki pengaruh dalam kehidupan sehari-hari terlebih lagi di jaman sekarang yang dimana kebutuhan internet merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan sehari-hari.

Hasil observasi pada PT. Supra Primatama Nusantara, dimana terjadi arus keluar masuk karyawan yang tinggi terjadi pada sepanjang tahun 2023. Jumlah keluar masuk karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara dapat disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Karyawan Keluar Berdasarkan Periode Kerja
PT. Supra Primatama Nusantara
Periode Tahun 2022

No	Periode Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	12	46,15%
2	1 s/d 2 tahun	12	46,15%
3	2 s/d 3 tahun	5	8,7%
Jumlah		29	100 %

Sumber : HRD perusahaan PT. Supra Primatama Nusantara (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa karyawan keluar dengan periode kurang dari satu tahun memiliki jumlah sama besar dengan jumlah karyawan yang bekerja antara 1 sampai dengan 2 tahun dengan jumlah enam karyawan atau 46,15%. Hal ini tentu merugikan bagi PT. Supra Primatama Nusantara karena harus kehilangan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dan juga perusahaan harus mencari karyawan baru yang belum tentu memiliki kemampuan dan kompetensi yang sama seperti karyawan yang keluar. Dengan karyawan yang terus berganti maka untuk membangun loyalitas karyawan menjadi sulit dan

membutuhkan waktu yang cukup lama karena mereka harus beradaptasi kembali dengan lingkungan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara singkat yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Supra Primatama Nusantara, ada pun masalah yang dihadapi yaitu : karyawan mengeluhkan budaya organisasi yang memiliki beban kerja tinggi dari sisi penjualan target yg harus tercapai setiap harinya yang mengakibatkan lingkungan kerja terjadi persaingan yang kurang sehat antara karyawan, sehingga sebagian besar karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan dalam periode yang singkat.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disampaikan bahwa hanya 6 orang yang berhasil mencapai target atau bahkan lebih dari target yang ditetapkan dalam kurun waktu 1 tahun, sedangkan 8 orang tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Target terbesar berhasil dicapai dengan angka realisasi 540 subscribers dari 360 subscribers atau 150% dari target yang diberikan oleh perusahaan dan target penjualan yang terendah adalah 132 subscribers dari 360 subscribers atau 37% dari target yang diberikan oleh perusahaan. Rewards akan diberikan apabila target mencapai 100% dari yang diberikan PT. Supra Primatama Nusantara, walaupun ada capaian target yang jauh melebihi dari apa yang sudah ditetapkan, rewards yang diberikan tetap sama dengan karyawan yang berhasil mencapai target sesuai dengan yang telah ditentukan, namun apabila konsisten dengan capaian target yang diberikan bukan hal yang tidak mungkin akan mendapatkan promosi jabatan. Target permakluman yang tidak tercapai minimal 90% dari target yang diberikan PT. Supra Primatama Nusantara.

Target bulanan yang belum mampu mencapai batas minimal akan mendapatkan coaching atau pelatihan sebanyak 3 (tiga) kali dalam 1 bulan, namun apabila dalam 2 (dua) bulan berturut-turut target tidak tercapai maka akan mendapatkan punishment berupa surat peringatan pertama (SP 1). Hal tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan sangat besar, dimana dengan beban kerja yang besar akan menimbulkan lingkungan kerja yang kurang nyaman karena persaingan ketat antara karyawan untuk mencapai target masing-masing.

Hasil wawancara juga mengindikasikan bahwa dengan budaya organisasi yang memiliki beban kerja yang tinggi maka terjadi persaingan di lingkungan kerja antar karyawan untuk mencapai target, tak jarang pada lingkungan kerja terjadi perebutan konsumen yang menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif. Lingkungan kerja inilah menjadi salah satu faktor menurunnya loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah cenderung mencari peluang pekerjaan lain, yang berarti perusahaan harus menghadapi biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru secara berulang. Selain itu, berkurangnya loyalitas karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. Selain itu, penurunan loyalitas karyawan juga dapat berdampak negatif pada citra perusahaan, mempengaruhi hubungan dengan pelanggan, dan mengurangi daya saing perusahaan di pasar.

Berikut adalah hasil dari data penjualan dan target perbulan karyawan dari PT. Supra Primatama Nusantara yang di sajikan pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data penjualan dan target perbulan karyawan
PT. Supra Primatama Nusantara
Periode Tahun 2022

No	Nama	Jabatan	Target	Realisasi	Persentase Realisasi	Keterangan
1	Fadly Nugraha	Branch Leader	-	-	-	-
2	Rudy Antika	Area Coordinator	360	360	100%	Tercapai
3	Dian Suksmawati	Area Coordinator	360	420	117%	Tercapai
4	Ardhi Ashabi	Area Coordinator	360	480	133%	Tercapai
5	Eric Yoga	Area Coordinator	360	540	150%	Tercapai
6	Jerry Yandi	Area Coordinator	360	360	100%	Tercapai
7	Habi Wijaya	Area Coordinator	360	264	73%	Tidak Tercapai
8	Gilang Imam	Area Coordinator	360	300	83%	Tidak Tercapai
9	Adi Hartawan	Area Coordinator	360	252	70%	Tidak Tercapai
10	Rizky Anggriawan	Area Coordinator	360	420	117%	Tercapai
11	Surya Kurnia	Area Coordinator	360	216	60%	Tidak Tercapai
12	Pablo	Area Coordinator	360	228	63%	Tidak Tercapai
13	Putu Gede	Area Coordinator	360	180	50%	Tidak Tercapai
14	Ansori Perkasa	Area Coordinator	360	132	37%	Tidak Tercapai
15	Rey kusuma	Area Coordinator	360	240	67%	Tidak Tercapai
16	Wijaya Kusuma	Area Coordinator	360	228	63%	Tidak Tercapai
17	Herma Wanda	Area Coordinator	360	360	100%	Tercapai

18	Luh Rindiani	Area Coordinator	360	420	117%	Tercapai
19	Komang Weda	Area Coordinator	360	480	133%	Tercapai
20	Surya	Area Coordinator	360	540	150%	Tercapai
21	Indah	Area Coordinator	360	360	100%	Tercapai
22	Putu Manik	Area Coordinator	360	264	73%	Tidak Tercapai
23	Bondan	Area Coordinator	360	300	83%	Tidak Tercapai
24	Umbu Jefri	Area Coordinator	360	252	70%	Tidak Tercapai
25	Anggi Putri	Area Coordinator	360	420	117%	Tercapai
26	Arbi Rio	Area Coordinator	360	216	60%	Tidak Tercapai
27	Dea Ananda	Area Coordinator	360	228	63%	Tidak Tercapai
28	Sendy Kemala	Area Coordinator	360	180	50%	Tidak Tercapai
29	Gelga Rosita	Area Coordinator	360	132	37%	Tidak Tercapai
30	Sagung Utami	Area Coordinator	360	240	67%	Tidak Tercapai

Sumber : Account Manager PT. Supra Primatama Nusantara (2022)

Permasalahan berkaitan dengan beban kerja adalah dimana beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja dengan persaingan yang kurang baik seringkali berkolaborasi dalam menggerus loyalitas karyawan. Karyawan yang terus-menerus dihadapkan pada beban kerja yang berat tanpa dukungan yang memadai, seperti waktu istirahat yang cukup atau sumber daya yang memadai, sering merasa terjebak dalam situasi yang tidak sehat. Perasaan ketidakpuasan dan kelelahan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas serta peningkatan tingkat pergantian karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Denpasar?
- 3) Apakah ada pengaruh Beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah?

- 1) Untuk mengetahui dan memahami pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan memahami pengaruh Beban Kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi atau masukan-masukan dalam upaya menambah bacaan di perpustakaan dan sekaligus menjadi bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Denpasar.

2) Kegunaan Praktis

(1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan berhubungan dengan masalah yang dikaji.

(2) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang dapat dibangun kuliah dikaitkan dengan permasalahan nyata yang terjadi diperusahaan, disamping itu untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

(3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah dipergustakaan dan dapat juga dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Social Exchange Theory

Social Exchange Theory (SET) atau teori pertukaran sosial adalah salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh dalam memahami perilaku kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tokoh-tokoh yang mengembangkan teori pertukaran sosial antara lain adalah psikolog John Thibaut dan Harlod Kelley, sosiolog George Homans, Richard Emerson, dan Peter Blau. Penelitian Nehles & Meijerink (2018) mengutip pendapat Blau (1964) mengatakan bahwa pertukaran sosial sebagai rasa yang menyebabkan persamaan persepsi tujuan di masa depan. Dalam pandangan teori ini karyawan akan termotivasi dan komit pada pekerjaan dan organisasi jika diperlakukan adil dan seimbang.

Hai & Rabenu (2018) menyatakan bahwa teori SET ditujukan untuk memahami hubungan pimpinan dan bawahannya dan memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan dokumen. Pertukaran positif maupun negatif dengan individu maupun organisasi (pimpinan dan organisasi) berpengaruh pada perilaku karyawan dan perasaan sebagai komitmen dalam pencapaian tujuan (Brown & Nandedkar, 2018). Dalam Social exchange theory, interaksi tersebut biasanya dilihat sebagai saling tergantung dan bergantung pada tindakan orang lain sehingga pengalaman yang didapat adalah saling mempengaruhi antara individu dan organisasi (Blau, 2019).

Berdasarkan teori SET, individu dalam organisasi masuk ke dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena motivasi untuk

memperoleh imbalan. Teori pertukaran sosial melihat adanya hubungan antara perilaku dengan lingkungan atau sebaliknya (Silalahi & Rustanta, 2018). Karena lingkungan umumnya terdiri dari atas orang-orang lain, maka individu dan orang-orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*).

Dalam peranannya SET menjadi dasar bagaimana pemimpin dalam perusahaan memahami perilaku kerja karyawannya karena didalam perilaku kerja tersebut terdapat motif-motif tertentu yang menjadi penyebab suatu perilaku. Sebuah Perilaku dapat disebut Perilaku sosial apabila terdiri atas pertukaran paling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung rugi. Jadi perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak ditampilkan.

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) akan mengimplikasikan bahwa karyawan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan sehingga karyawan memiliki komitmen untuk memberikan balasan dengan perilaku positif melalui kinerja karyawan. Keinginan untuk mencapai adanya keseimbangan antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan dapat dijelaskan dengan teori pertukaran sosial dari Blau (1964). Komitmen bisa dianggap sebagai bentuk timbal balik karyawan (*employee reciprocity*) terhadap apa yang mereka terima dari organisasi.

2.2 Loyalitas Karyawan

2.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Mao & Li (2021) Loyalitas karyawan mengacu pada keadaan psikologis antara seorang karyawan dan organisasinya termasuk kesediaan karyawan untuk tetap berada di organisasi tersebut. Saputra & Mahaputra, (2022) menyebutkan bahwa Loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan yang terlihat dari komitmennya untuk memberikan upaya terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Dede & Zaskaya (2018) juga menyebutkan loyalitas karyawan diartikan sebagai keterikatan karyawan terhadap organisasi, tujuan, sasaran, dan nilai-nilai organisasi. Semakin tinggi loyalitas karyawan, otomatis akan meningkatkan kemungkinan retensi karyawan. Farrukh, et all., (2020) mengatakan bahwa loyalitas karyawan diartikan sebagai keadaan mental yang menjelaskan hubungan antara karyawan dan organisasi. Darmawan, et all., (2020) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan sebagai suatu hubungan yang didasari oleh kepercayaan, rasa memiliki yang kuat dan kesediaan tetap bertahan untuk organisasi.

Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Basheer, et all., 2019 menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan antar karyawan
- 2) Intelegensi Spiritual
- 3) Intelegensi Emosional &, Waktu kerja yang *flexibel*

Menurut Saputra & Mahaputra 2022, Memaparkan bahwa faktor faktor mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya :

- 1) Ketaatan
- 2) Dedikasi
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kemampuan untuk patuh
- 5) Kejujuran

2.2.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Tomic, et all., 2018 mengemukakan ada beberapa indikator loyalitas kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Keingininan untuk bertahan

Memiliki rasa untuk ingin bertahan pada suatu perusahaan atau organisasi tempat dimana dia bekerja sebagai karyawan

2. Keinginan untuk bekerja lebih giat

Memiliki rasa untuk ingin melakukan lebih lagi pekerjaan dari yang seharusnya dia kerjakan

3. Rasa Memiliki

Mempunyai rasa untuk memiliki disebuah organisasi atau perusahaan.

4. Keinginan untuk lebih bertanggungjawab

Memiliki rasa untuk bertanggung jawab atas pekerjaan nya ditempat dia bekerja

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam mempercepat individu pemahaman dan keyakinan serta membentuk perilaku yang selaras dengan strategi mencapai tujuan organisasi (Sutanto & Setiadi 2021). Penelitian Sutanto & Setiadi, (2021) yang mengutip dari O'Donnell & Boyle, 2008; Patrick & Kumar, (2012), Budaya organisasi telah menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan perubahan perusahaan dan strategi peningkatan kinerja. Puspita, et al., (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat digunakan sebagai sarana mengukur kesesuaian tujuan organisasi, strategi dan tugas organisasi. Di sisi lain, Indiya, et al., 2018 menyebutkan bahwa budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi dasar yang ditemukan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu belajar untuk mengatasi masalah adopsi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid bagi suatu organisasi. Sulistiyani & Khakim, 2019 menyimpulkan bahwa Budaya yang kuat dalam organisasi sangat membantu untuk meningkatkan kinerja

karyawan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

2.3.2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Muis, et all., 2018, budaya organisasi sebuah perusahaan memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- a) Memberikan sense of identity kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
- b) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- c) Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- d) Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen
- e) Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai
- f) Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik

2.3.3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Penelitian Arifudin, 2020, indikator budaya organisasi meliputi:

- a. Inovasi dan Pengambilan Resiko, Para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko

- b. Perhatian Terhadap Detail, Para Pekerja diharapkan untuk menunjukkan analisis, dan memperhatikan detail.
- c. Orientasi Tim, Manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
- d. Keagresifan, Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Jusman & Rohani 2021, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak secara fisik berkaitan dengan perusahaan atau organisasi perkantoran. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya di suatu bidang. Lingkungan kerja merupakan bentuk dari keseluruhan fasilitas dan prasarana yang dapat menunjang dan memperlancar pekerjaan pegawai (Jafar, et all., 2023) dan Kondisi lingkungan kerja yang memadai diciptakan dengan sebaik mungkin agar menciptakan suasana yang menunjang Susana pekerjaan, hubungan baik antar laryawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Badrianto & Ekhsan, 2019 menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penelitian Zarnuji, 2023 Mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan secara

fisik dan psikologis (Bakker & De Vries, 2021). Oleh karena itu, pekerjaan lingkungan mempunyai potensi besar untuk mempengaruhi aktivitas karyawan.

Melalui pendapat – pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas tentang lingkungan kerja, maka bisa dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan hal – hal yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pengaruh tersebut bisa melauai situasi, kondisi, hubungan kerja antar karyawan maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja.

2.4.2. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator – indikator dalam lingkungan kerja menurut Harini, 2018 adalah sebagai berikut:

a) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi juga tidak menyilaukan. Karena penerangan yang terlalu gelap menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, akibatnya pekerjaan menjadi lambat, karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja, hingga pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

b) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah

ketersediannya oksigen yang cukup dalam tubuh. Ketersediannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada karyawan. Apabila udara disekitar lingkungan kerja kadar oksigennya berkurang, atau telah bercampur dengan bau – bauan dan gas tertentu akan berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan. Oksigen dapat dipenuhi dengan adanya tanaman disekitar tempat kerja. Karena tanaman merupakan sumber penghasil oksigen.

c) Kebisingan di Tempat Kerja

Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuwan atau karyawan dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara – suara yang keberadaanya tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam waktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi. Bahkan beberapa penelitian menyebutkan bahwa kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

d) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja,

Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau – bauan yang tidak sedap. Karena bau - bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Bahkan bau – bauan yang tidak sedap apabila terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman. Pemakaian air condition adalah salah satu cara untuk mengatasi bau – bauan yang tidak nyaman dalam ruang kerja.

- e) Keamanan di Tempat Kerja, Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memberikan pengaruh ketenangan dalam bekerja. Keamanan dapat tercipta dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan (Satpam).

2.5. Beban Kerja

2.5.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Cahyaningtyas & Santosa, 2021 Beban kerja adalah beban yang timbul akibat interaksi antara tuntutan tugas dalam lingkungan kerja yang dijadikan tempat kerja. Menurut Restuputri, et al., 2019 Beban kerja dibagi menjadi dua kategori. Yang pertama adalah beban kerja fisik. Hal ini terjadi apabila terdapat perbedaan beban kerja terhadap kemampuan fisik pekerja. Yang kedua adalah beban kerja mental. Inilah perbedaan antara beban kerja mental dan psikis pekerja. Beban kerja berhubungan dengan kelelahan pekerja. Beberapa aktivitas yang mempengaruhi kelelahan antara lain bekerja terlalu keras, postur tubuh yang salah, dan kondisi yang tidak dapat diterima. Sedangkan menurut Martini & Sitari, 2018 beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam seseorang dipekerjakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dengan kata lain, beban kerja analisis bertujuan untuk mengetahui jumlah personel dan berapa banyak yang sesuai tanggung jawab atau beban kerja ditugaskan kepada seorang petugas. Beban kerja sebagai proses untuk menentukan jumlah jam dikerjakan oleh orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, Dewi & Riana, 2019.

Lalu ada pendapat dari Tentama, et all., 2019 menyatakan bahwa beban kerja adalah tingkat kapasitas pemrosesan digunakan selama bekerja yang mencerminkan pasokan energi dan tugas seseorang tuntutan. Beban kerja mencerminkan tingkat atau kesulitan pekerjaan seseorang yang mungkin mencakup variabel apa pun.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan beban kerja ialah frekuensi rata rata dari setiap jenis pekerjaan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain berat atau ringannya suatu pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan yang dipengaruhi oleh pembagian kerja, waktu kerja atau jam kerja, dan ukuran kemampuan karyawan dalam bekerja.

Permendagri No. 12/2008 menyebutkan bahwa jumlah dan lama kerja pada suatu jabatan atau unit organisasi merupakan beban kerja. Jika jumlah pekerja kurang dari kebutuhan pekerjaan, mereka akan semakin lelah. Dari definisi sebelumnya, jelas bahwa beban kerja seorang karyawan adalah jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan dalam waktu tertentu. Beban kerja seimbang ketika tugas karyawan selaras dengan kemampuannya.

2.5.2. Indikator Beban Kerja

Adapun indikator beban kerja menurut Indikator Beban Kerja menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri, Nomor 12 (2008) adalah :

- a) Norma Waktu
- b) Volume Kerja
- c) Jam Kerja Efektif.

2.5.3. Faktor Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Noor & Limakrisna, 2021 menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a) Tugas dilakukan secara fisik

Segala sesuatu pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik, pasti sedikit banyak akan mempengaruhi beban kerja dari para karyawan tersebut

- b) Organisasi Kerja

Organisasi dan Koordinasi pekerjaan antara pekerja dengan pekerja lainnya akan mempengaruhi beban kerja dari pekerja tersebut

- c) Lingkungan Kerja

Situasi dan kondisi lingkungan dari tempat pekerja melakukan pekerjaannya akan mempengaruhi beban kerja dari setiap karyawan

2.6. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian penelitian terdahulu yang cukup relevan dipakai sebagai acuan dilaksanakan oleh beberapa peneliti, antara lain :

1. Budiasa & Siramiati (2021) melakukan penelitian dengan judul “The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine”, Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Itu Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh awak kapal yang bekerja di kapal milik PT. Indonusa Laut Tenggara. Ada 31 kru yang berpartisipasi sebagai sampel penelitian. Itu sampel dipilih menggunakan nonprobabilitas pengambilan sampel dengan pengambilan sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) yang merupakan salah satu dari analisis persamaan struktural berbasis varian metode. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja awak kapal PT. Kelautan Indonusa Tenggara. Persamaan, Memiliki salah satu variabel penelitian yang sama yaitu lingkungan kerja
Perbedaan, Memiliki jumlah sampel yang berbeda
2. Santosa & Cahyaningtyas (2021) melakukan penelitian dengan judul “the impact of competency, workload, and work environment to work stress and the employee performance of Bank BJB S.Parman”, Metode penelitian dalam penelitian ini adalah verifikatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling

karena jumlah populasinya adalah seluruhnya hanya 100. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampelnya sama jumlah penduduk. Populasi penelitian yang digunakan adalah karyawan S. Cabang BJB Parman maksimal 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap pekerjaan menekankan. Tidak dimungkinkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan karena lingkungan kerja bukan menjadi dasar pertimbangan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan bekerja.

Persamaan, Memiliki variabel penelitian yang sama yaitu beban kerja dan lingkungan kerja

Perbedaan, Memiliki jumlah pengambilan sampel yang berbeda

3. Ding Chong., (2022) melakukan penelitian dengan judul “The Influence of Organizational Justice and Organizational Culture on Employee Loyalty”, Metode penulisan artikel ini menggunakan metode kualitatif dan tinjauan pustaka (Penelitian Perpustakaan). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku dan jurnal baik offline di perpustakaan maupun online yang bersumber dari Mendeley, Google Cendekiawan dan media online lainnya. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Persamaan, Memiliki variabel penelitian yang sama yaitu budaya organisasi dan loyalitas karyawan

Perbedaan, Sumber data yang diambil bukan dari orang/narasumber langsung, melainkan melalui media kajian pustaka seperti Mendeley, Google Cendekiawan dan media online lainnya.

4. Fahad & Hapsari (2022) melakukan penelitian dengan judul “High workload and its application to employee loyalty in Indonesian startup companies”, Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Sampel yang digunakan dalam survei ini adalah seluruh karyawan PLABS.ID miliknya yang berjumlah 31 orang. Pengolahan data dilakukan dengan regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil survei menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap tingkat retensi karyawan PLABS.ID dan lingkungan kerja terhadap tingkat retensi karyawan PLABS.ID, dan beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan.

Persamaan, Memiliki variable penelitian yang sama yaitu beban kerja dan loyalitas karyawan

Perbedaan, Jumlah sampel yang diteliti

5. Fitriyani (2018) melakukan penelitian dengan judul “The Influence of Transformational Leadership, Work Environment, and Religiosity toward Employee Loyalty of IAIN Salatiga”, Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PNS IAIN Salatiga yang berjumlah 54 orang. Metode pengumpulan data

dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Persamaan, Memiliki variable penelitian yang sama yaitu beban kerja dan loyalitas karyawan

Perbedaan, Jumlah sampel yang diteliti

6. Puspita (2020) melakukan penelitian dengan judul “The Influence of Organizational Culture and Work Engagement Over Employee Performance Mediated by Employee Loyalty”, Sampel pada penelitian ini menggunakan saturasi sampling yaitu mengambil seluruh populasi penelitian sebagai sampel yaitu 68 responden. Pendekatan yang digunakan dalam Penelitian ini dilakukan dengan metode survei yaitu pemberian kuesioner, dengan metode pengukuran menggunakan Likert skala. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan alat analisis deskriptif dan kuantitatif. Pengujian untuk Analisa data menggunakan program Path Analysis AMOS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan positif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Persamaan, Memiliki variable penelitian yang sama yaitu budaya organisasi dan loyalitas karyawan

Perbedaan, Jumlah sampel yang diteliti

7. Zet Ena (2022) melakukan penelitian dengan judul “The Effect of Work Environment on Employee Loyalty with Work Stress as an

Intervening Variable at Bella Vita Hotel - Kota Kupang”, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan jenis penelitiannya adalah deskriptif analisis. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bella Vita Hotel Kupang yang berjumlah 20 orang. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel—teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner bentuk skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dengan loyalitas karyawan. yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawannya, begitu pula sebaliknya.

Persamaan, Memiliki variable penelitian yang sama yaitu lingkungan kerja dan loyalitas karyawan
Perbedaan, Jumlah sampel yang diteliti

8. Paais & Pattiruhu (2020) melakukan penelitian dengan judul “Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance”, Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel yang terdiri dari 155 karyawan yang dipilih menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Pada saat yang sama, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling pada Amos. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan melalui kepuasan kerja. Budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Persamaan, Memiliki variable penelitian yang sama yaitu Budaya Organisasi

Persamaan, Memiliki variable penelitian yang sama yaitu Budaya Organisasi

Perbedaan, Jumlah sampel yang diteliti

9. Febriana, et all., (2020) melakukan penelitian dengan judul “The Impact of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia”, Penelitian ini menerapkan metode purposive sampling untuk memperoleh data 240 dari 600 pekerja yang bekerja di empat bank umum, yang kemudian dianalisis menggunakan SEM tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan melalui kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Persamaan, Memiliki variable penelitian yang sama yaitu Budaya Organisasi

Perbedaan, Jumlah sampel yang diteliti

10. Muslih & Hardani (2022) melakukan penelitian dengan judul “Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance”, Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel yang terdiri dari 155 karyawan yang dipilih menggunakan metode Proportionate

Stratified Random Sampling Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah an pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 81 karyawan diPT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Data teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Persamaan, Memiliki variable penelitian yang sama yaitu Beban kerja & Lingkungan Kerja.

Perbedaan, Jumlah sampel yang diteliti dan Lokasi Penelitiannya

11. Parulian & Sutawijaya, (2020) melakukan penelitian dengan judul “effect of work environment and motivation on workload and its implications on employee performance pt. pln (persero) up3 kebon jeruk”, Responden 67 karyawan (seluruhnya populasi). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (perangkat lunak SmartPls 3.0) dan matriks korelasi antar dimensi (SmartPls 3.0 perangkat lunak). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja secara parsial

maupun secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; (2) Lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja keduanya secara parsial dan simultan mempengaruhi karyawan.

Persamaan, Memiliki variable penelitian yang sama yaitu Beban kerja dan Lingkungan kerja

Perbedaan, Jumlah sampel yang diteliti dan lokasi penelitian

12. Yulianti, et all., (2020) melakukan penelitian dengan judul “The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables”, Metode yang digunakan adalah kuantitatif metode dengan jenis ekspansi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruhnya karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Tanjung Priok Cabang- Indonesia. Metode pengambilan sampel menggunakan probabilitas sampling dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan

Persamaan, Memiliki variable penelitian yang sama yaitu Lingkungan kerja dan Loyalitas karyawan

Perbedaan, Jumlah sampel yang diteliti dan lokasi penelitian

13. Yusuf, et all., (2020) melakukan penelitian dengan judul “The Effect of Compensation and Job Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable”, Penelitian ini menggunakan model analisis jalur. Sampel dalam penelitian ini

adalah 62 orang pegawai tetap BNI Cabang Makassar. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Persamaan, Memiliki variable penelitian yang sama yaitu Lingkungan kerja dan Loyalitas karyawan

Perbedaan, Jumlah sampel yang diteliti dan lokasi penelitian

