



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Generasi Z di PT. Mega Irianto

Zefanya Rorensia Delvana Siburian¹, Ade Candra², Hamartoni Ahadis³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tenokrat Indonesia

Email : siburianzefanya@gmail.com, adecandra@teknokrat.ac.id
hamartoni@teknokrat.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work environment and workload on job loyalty among Generation Z employees at PT Mega Irianto. Generation Z, as part of the new workforce, has unique characteristics and work preferences, making it important to understand the factors that affect their loyalty to the company. This research uses a quantitative approach with a total of 55 respondents selected through probability sampling techniques. Data were collected using questionnaires and statistically analyzed to examine the relationship between work environment, workload, and job loyalty variables. The analysis results show that both work environment and workload have a positive effect on job loyalty among Generation Z employees. A comfortable work environment and an appropriate workload contribute to increasing employee loyalty to the company. These findings can serve as a foundation for PT Mega Irianto's management in developing more effective human resource strategies that align with the characteristics of Generation Z.

Keywords: *work environment, workload, job loyalty, Generation Z, probability sampling*

ABSTRAK

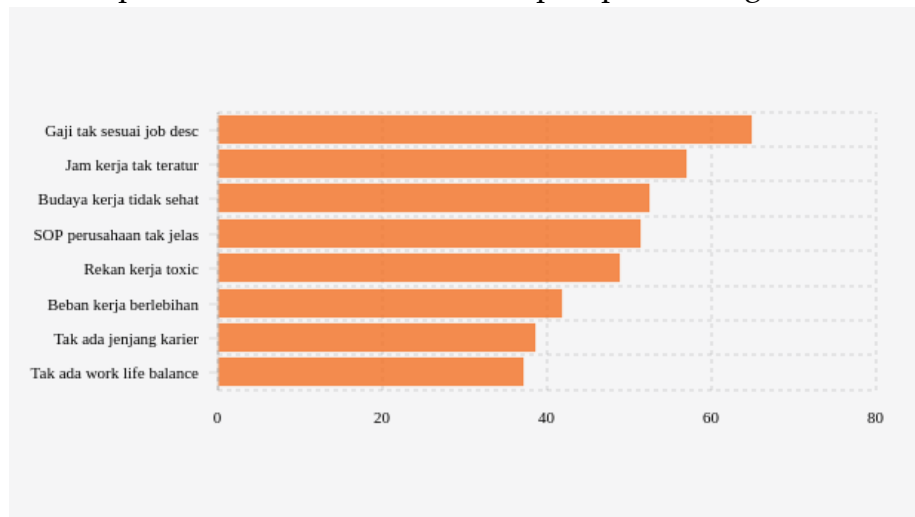
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan generasi Z di PT Mega Irianto. Generasi Z sebagai bagian dari angkatan kerja yang baru memiliki karakteristik dan preferensi kerja yang unik, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas mereka terhadap perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 55 orang yang dipilih melalui teknik probability sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antara variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan loyalitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan generasi Z. Lingkungan kerja yang nyaman serta beban kerja yang sesuai berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Mega Irianto dalam menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan sesuai dengan karakteristik generasi Z.

Kata kunci: lingkungan kerja, beban kerja, loyalitas kerja, generasi Z, probability sampling

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan krusial sebagai fondasi utama dalam mewujudkan sasaran strategis perusahaan serta menjaga keberlanjutan daya saingnya di tengah persaingan bisnis yang dinamis (Rinaldi & Lestari, 2022). Di tengah arus globalisasi yang kian pesat, pengelolaan SDM menjadi aspek vital yang tidak dapat diabaikan, sebab kontribusi optimal karyawan sangat ditentukan oleh manajemen SDM yang efektif (Hasibuan, 2020). Untuk mendukung peningkatan produktivitas dan mempertahankan loyalitas pegawai, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mengatur beban kerja secara proporsional (Sedarmayanti, 2018).

Sementara itu, Generasi Z—yang mencakup individu kelahiran tahun 1997 hingga 2012—kini telah memasuki pasar kerja dengan membawa karakteristik khas yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2021). Generasi ini tumbuh dalam era digital yang pesat, sehingga mereka cenderung cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan lebih menyukai sistem kerja yang luwes serta lingkungan yang mengedepankan inklusivitas (Romadhon et al., 2024). Selain memiliki kepekaan tinggi terhadap isu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka juga sangat memperhatikan aspek kesehatan mental, serta mendambakan ruang kerja yang menjunjung tinggi etika profesional tanpa toleransi terhadap tindakan diskriminatif maupun perundungan.



Gambar 1. Faktor yang membuat Gen-Z resign dari tempat kerja
(Sumber : databooks, 2022)

Realitas di lapangan memperlihatkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan lebih tinggi terhadap pergantian pekerjaan atau turnover. Berdasarkan survei dari JakPat, ditemukan bahwa ada beberapa alasan dominan

yang mendorong generasi ini meninggalkan pekerjaan mereka. Alasan tersebut meliputi ketidakseimbangan antara gaji yang diterima dengan tanggung jawab yang diemban (64,9%), jam kerja yang tidak menentu dan berlebihan (56,9%), adanya budaya kerja yang tidak sehat atau toxic (52,4%), serta ketidakjelasan peraturan dalam perusahaan (51,3%) (Annur, 2022). Selain itu, faktor seperti beban kerja yang berlebihan (41,8%) dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (37,2%) turut memperburuk loyalitas kerja dari generasi ini (Annur, 2022). Tingginya angka turnover memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti turunnya produktivitas, meningkatnya biaya untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta potensi hilangnya kompetensi yang telah dibangun (Suryaningtyas & Fauzi, 2024).

PT. Mega Irianto adalah perusahaan yang bergerak dalam sektor industri kecantikan, dengan fokus pada pemasaran produk kosmetik profesional yang diformulasikan khusus untuk kulit wanita Indonesia. Perusahaan ini saat ini mempekerjakan sekitar 60 orang. Namun, di tengah kompetisi yang ketat di industri kecantikan, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga kerja, khususnya di kalangan generasi Z yang kini mulai mendominasi angkatan kerja. Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2023, seluruh karyawan yang aktif termasuk dalam kategori Generasi Z. Meskipun menunjukkan bahwa generasi ini telah mengambil posisi penting di struktur perusahaan, observasi awal dan wawancara informal yang dilakukan oleh peneliti mengungkap adanya penurunan motivasi kerja, ketidakpuasan terhadap sistem yang ada, serta munculnya keinginan untuk pindah kerja dari sejumlah karyawan. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap menurunnya loyalitas kerja yang dapat berdampak serius terhadap kinerja dan stabilitas SDM perusahaan.

Situasi tersebut menegaskan pentingnya dilakukan kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja, khususnya di kalangan karyawan generasi Z. Dua aspek yang diduga memiliki kontribusi besar terhadap loyalitas kerja adalah kondisi lingkungan kerja dan tingkat beban kerja yang diterima karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk mengidentifikasi sejauh mana kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap loyalitas kerja generasi Z di PT. Mega Irianto. Apabila tingkat turnover tidak ditekan, perusahaan akan mengalami lonjakan biaya operasional akibat kebutuhan untuk merekrut dan melatih tenaga kerja baru. Hal tersebut pada akhirnya akan mengganggu efisiensi serta menurunkan produktivitas perusahaan. Fakta ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja serta distribusi beban kerja memiliki peran krusial dalam membentuk tingkat loyalitas tenaga kerja di perusahaan ini.

Temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Kurnia & Sheli Novriyanti, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik seperti kenyamanan tempat kerja, maupun nonfisik seperti hubungan antarpegawai, berkontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan serta loyalitas pegawai (Giovanni & Ie, 2022). Selain itu, loyalitas juga dapat ditingkatkan apabila terdapat keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kapasitas karyawan dalam menjalankannya (Saepudin et al., 2022). Kedua faktor ini—lingkungan dan beban kerja—dianggap sangat memengaruhi loyalitas karyawan generasi Z, yang dikenal memiliki sensitivitas tinggi terhadap kenyamanan serta keseimbangan dalam bekerja (Kurnia & Sheli Novriyanti, 2023). Walaupun banyak studi yang telah mengulas topik ini, masih sangat sedikit penelitian yang secara spesifik menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan generasi Z di PT. Mega Irianto. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar strategis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang efektif untuk meningkatkan retensi dan menurunkan angka turnover..

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset vital dalam organisasi atau perusahaan karena perannya langsung dalam mendukung operasional dan pencapaian tujuan. Individu yang tergabung di dalamnya menjadi kekuatan utama yang harus dikelola secara efektif agar mampu memberikan kontribusi maksimal. (Johardi et al., 2021).

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Peran utama Sumber Daya Manusia antara lain :

1. SDM Merupakan penggerak dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Jika tidak ada SDM yang kompeten maka operasional perusahaan tidak berjalan efektif.
2. Inovasi dan Kreativitas: SDM berperan dalam menciptakan inovasi dan kreativitas yang diperlukan untuk bersaing di pasar. Inovasi dalam manajemen SDM menjadi kunci penting dalam mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.
3. Peningkatan Produktivitas: Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang berdampak langsung pada kinerja perusahaan (Muktamar et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam memengaruhi cara karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lebih dari sekadar tempat untuk melakukan pekerjaan, lingkungan ini juga menjadi wadah bagi interaksi sosial dan dinamika psikologis yang secara keseluruhan membentuk pengalaman kerja seseorang (Rahmawati, 2021). Aspek lingkungan kerja meliputi berbagai elemen di sekitar individu, baik dari sisi fisik seperti fasilitas dan ruang kerja, maupun nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan suasana emosional yang terbangun di tempat kerja (Kertiyasa & Irbayunu, 2022). Apabila lingkungan tersebut mampu menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan, maka para karyawan cenderung merasa dihargai dan lebih nyaman dalam menjalankan peran mereka, sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan meningkatkan tingkat loyalitas terhadap perusahaan (Ulfah, 2024).

Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis (Mullah, 2024), yaitu sebagai berikut :

Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan aspek yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Lingkungan ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. **Lingkungan kerja langsung**, yaitu segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti peralatan kantor.
2. **Lingkungan kerja umum**, yang mencakup faktor eksternal yang dapat memengaruhi kondisi karyawan, seperti suhu udara dan cuaca.

Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan aspek psikologis yang tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi dapat dirasakan oleh karyawan. Faktor ini mencakup hubungan interpersonal antara sesama karyawan, bawahan, dan atasan, yang berperan dalam membentuk suasana kerja.

Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh suatu jabatan sesuai dengan standar yang berlaku. Beban kerja merujuk pada tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Romadhon et al., 2024).

Menurut (Budiasa, 2021) beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga tingkatan, yaitu :

1. Beban kerja melebihi batas normal

Beban kerja yang melebihi batas normal terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas melampaui jam kerja yang tersedia atau saat jumlah pekerjaan lebih besar dari kapasitas pekerja. Kondisi ini dapat menyebabkan tekanan dan stres berlebih, karena karyawan harus berusaha ekstra untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas.

2. Beban kerja seimbang

Beban kerja yang seimbang terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang tersedia, atau ketika jumlah pekerjaan sebanding dengan kemampuan pekerja.

3. Beban kerja di bawah standar

Beban kerja di bawah standar terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih singkat dibandingkan jam kerja yang tersedia, atau saat jumlah pekerjaan lebih sedikit dari kapasitas pekerja.

Beban kerja dapat diukur melalui tiga komponen utama, yakni alokasi waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat usaha mental yang diperlukan untuk berpikir dan menganalisis, serta tekanan psikologis yang dirasakan seperti stres atau kebingungan saat bekerja. Ketika seseorang harus bekerja secara berlebihan, hal ini bisa mengakibatkan konsekuensi yang merugikan, seperti kelelahan fisik, tekanan mental, keletihan emosional, penurunan produktivitas kerja, bahkan dalam kondisi ekstrem dapat meningkatkan risiko kematian (Hendriana et al., 2023). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Eristaria et al. (2020), ditemukan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional memiliki hubungan positif terhadap loyalitas karyawan. Hasil serupa diperoleh dalam studi oleh Nur Alam (2021) di PT Indomarco Prismatama, yang menekankan pentingnya manajemen beban kerja sebagai faktor kunci dalam mendorong loyalitas tenaga kerja.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat dipahami sebagai komitmen individu untuk tetap setia terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Giovanni & Ie, 2022). Bentuk loyalitas ini tercermin melalui sikap dedikatif, kepercayaan yang tinggi, serta rasa tanggung jawab dalam memberikan kontribusi maksimal demi mendukung tercapainya target dan visi perusahaan. Dalam hal ini, kinerja karyawan yang merupakan hasil dari partisipasi aktif serta kesadaran terhadap peran dan tanggung jawabnya menjadi indikator utama (Mardikaningsih et al., 2022).

Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka kecenderungan untuk menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan akan meningkat. Hal ini turut berperan dalam mendukung tercapainya sasaran organisasi secara lebih efektif, khususnya di kalangan generasi Z yang menaruh perhatian besar pada kepuasan kerja (Purnomo, 2022). Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas

tinggi tidak hanya memilih untuk bertahan di perusahaan, tetapi juga secara aktif berkontribusi dalam upaya pengembangan dan kemajuan perusahaan. (Mullah, 2024).

Faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Pribadi: Usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, dan kepribadian karyawan dapat memengaruhi tingkat loyalitas mereka. Misalnya, karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi (Yulandri, 2020).
2. Karakteristik Pekerjaan: Tantangan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan tugas dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan keterampilan karyawan dapat meningkatkan loyalitas (Dewi et al., 2024).
3. Kepuasan Kerja: Kepuasan terhadap pekerjaan, termasuk aspek seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, memiliki korelasi positif dengan loyalitas karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula loyalitas karyawan (Yulandri, 2020).
4. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan interpersonal yang baik dan kondisi fisik yang nyaman, dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Dewi et al., 2024).
5. Kompensasi dan Pengembangan Karier: Kompensasi yang adil dan peluang pengembangan karier yang jelas dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan melihat prospek karier yang baik cenderung lebih loyal (Yulandri, 2020).

Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki kinerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat turnover. Hal ini mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta meningkatkan stabilitas operasional perusahaan, yang penting untuk bertahan dalam persaingan bisnis.

METODE PENELITIAN

a. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif kausal. Pendekatan ini dirancang untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja, terhadap variabel terikat berupa loyalitas kerja karyawan generasi Z yang bekerja di PT. Mega Irianto. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiono (2018), metode kausal dimanfaatkan dalam riset untuk menelusuri hubungan sebab-akibat di antara berbagai variabel yang diteliti.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2018), populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang mencakup sekelompok objek atau subjek yang memiliki karakteristik serta sifat-sifat tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek kajian adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di PT. Mega Irianto. Sementara itu, sampel dipahami sebagai bagian dari populasi yang merepresentasikan karakteristik yang dimiliki oleh kelompok tersebut. Generasi Z yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dengan ketentuan bahwa mereka telah bekerja minimal selama enam bulan. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah responden yang dijadikan sampel adalah sebanyak 55 orang karyawan Generasi Z yang aktif bekerja di perusahaan tersebut.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan responden berdasarkan pertimbangan atau kriteria spesifik yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan kebutuhan penelitian dan relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, pendekatan ini juga disesuaikan dengan rencana analisis data yang menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hair et al. (2019) menyarankan bahwa jumlah minimal responden yang ideal untuk penerapan PLS-SEM berkisar antara 5 hingga 10 kali jumlah indikator dalam model penelitian. Karena penelitian ini menggunakan 10 indikator, maka jumlah responden yang diperlukan berkisar antara 50 hingga 100 orang. Oleh karena itu, jumlah sampel sebanyak 55 responden dinilai sudah mencukupi dan layak digunakan untuk analisis dengan metode PLS-SEM secara valid dan andal.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang disusun secara sistematis dan tertutup berdasarkan skala Likert 5 poin, di mana responden diminta memberikan penilaian dari skala "Sangat Tidak Setuju (1)" hingga "Sangat Setuju (5)" (Sugiono, 2018). Kuesioner dibagikan secara online menggunakan platform seperti Google Forms. Teknik ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan loyalitas kerja. Selain itu, studi pustaka juga dilakukan untuk memperoleh landasan teori, definisi variabel, dan acuan dalam penyusunan instrumen penelitian.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Lingkungan Kerja (X1): Merupakan kondisi fisik dan non-fisik tempat kerja yang mencakup kenyamanan, keamanan, fasilitas, serta hubungan sosial di tempat kerja.
2. Beban Kerja (X2): Jumlah tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dalam kurun waktu tertentu.
3. Loyalitas Kerja (Y): Tingkat kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan melalui keinginan untuk bertahan dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan utama menguji Untuk menguji hipotesis yang telah dirancang, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing variabel dalam penelitian. Setiap variabel diukur menggunakan sejumlah indikator yang dirumuskan ke dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan, kemudian diberikan penilaian berdasarkan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5. Setelah seluruh data dari responden terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 25. Hasil analisis tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel atau tabulasi guna memudahkan proses pembacaan dan penafsiran data secara sistematis.

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Ghozali, (2018) Validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana sebuah instrumen, dalam hal ini kuesioner, mampu merepresentasikan atau mengukur apa yang memang seharusnya diukur. Pada proses uji validitas ini, jumlah responden (N) yang digunakan adalah sebanyak 55 orang. Untuk menentukan nilai r tabel, digunakan pendekatan probabilitas dengan uji dua arah (two-tailed test) pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Langkah selanjutnya adalah menghitung derajat kebebasan (degree of freedom/df) dengan rumus $df = n - 2$, sehingga diperoleh $df = 55 - 2 = 53$. Berdasarkan nilai tersebut, maka r tabel untuk uji validitas pada analisis ini adalah sebesar **0,266**. Hasil pengujian validitas secara lengkap disajikan pada tabel berikut:

1. Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.1 Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
X1.1	0,589	0,266	Valid

X1.2	0,728	0,266	Valid
X1.3	0,715	0,266	Valid
X1.4	0,720	0,266	Valid
X1.5	0,724	0,266	Valid
X1.6	0,734	0,266	Valid

Data diolah: 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada tabel sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang termasuk dalam variabel X1, yaitu mengenai lingkungan kerja, dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi r hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel, yakni sebesar 0,266, sehingga memenuhi kriteria kelayakan sebagai instrumen penelitian.

2. Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.2 Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X2)			
X2.1	0,755	0,266	Valid
X2.2	0,466	0,266	Valid
X2.3	0,703	0,266	Valid
X2.4	0,803	0,266	Valid
X2.5	0,691	0,266	Valid
X2.6	0,693	0,266	Valid

Data diolah: 2025

Merujuk pada hasil uji validitas yang tercantum dalam tabel sebelumnya, seluruh butir pertanyaan pada variabel X2, yaitu beban kerja, dinyatakan valid. Validitas ini ditunjukkan oleh nilai korelasi r hitung yang melebihi nilai r tabel, yaitu sebesar 0,266, sehingga seluruh item pada variabel tersebut layak digunakan dalam penelitian.

3. Validitas Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Tabel 4.3 Validitas Variabel Loyalitas Kerja

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Loyalitas Kerja (Y)			
Y1	0,780	0,266	Valid
Y2	0,802	0,266	Valid
Y3	0,714	0,266	Valid
Y4	0,554	0,266	Valid
Y5	0,757	0,266	Valid

Data diolah: 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan keseluruhan soal pada variabel Y yaitu loyalitas kerja bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi R_{hitung} lebih besar R_{tabel} yaitu sebesar 0,266.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu fenomena. Menurut Ghazali, (2018), reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa kuesioner menghasilkan jawaban yang stabil dari waktu ke waktu. Kofisien alpha dapat dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Perhitungan data tersebut akan dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	6

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas, hasil analisis reliabilitas terhadap variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan bahwa instrumen tersebut bersifat reliabel. Hal ini ditunjukkan melalui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,792. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel ini layak digunakan karena telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 4.5 Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	6

Mengacu pada tabel yang disajikan sebelumnya, hasil pengujian reliabilitas untuk variabel beban kerja (X2) menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini tergolong reliabel. Hal ini tercermin dari nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh, yaitu sebesar 0,766. Sebagaimana diketahui, suatu instrumen dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha-nya melebihi angka 0,6. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan yang mengukur variabel X2 dapat dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas dan layak digunakan dalam analisis penelitian ini.

Tabel 4.6 Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	5

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam tabel di atas, diketahui bahwa hasil analisis reliabilitas untuk variabel loyalitas kerja (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,772. Angka ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha-nya lebih dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel loyalitas kerja tergolong reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.408	2.149		1.120	.268
	Lingkungan Kerja	.249	.092	.273	2.699	.009
	Beban Kerja	.506	.086	.597	5.889	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

1. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,699 dan t_{tabel} 2,006 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

2. Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap loyalitas kerja

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,889, sedangkan t tabel bernilai 2,006. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini mendukung penerimaan hipotesis H_2 dan menolak H_0 . Dengan

kata lain, variabel beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi memiliki pengaruh yang signifikan (Ghozali, 2018).

Tabel 4.11 Uji F

ANOVA ^a		Sum	of	Mean		
Model		Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regression	333.835	2	166.918	36.378	.000 ^b
	Residual	238.601	52	4.588		
	Total	572.436	54			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Mengacu pada Tabel 4.11, diketahui bahwa derajat kebebasan untuk $df_1 = 1$ dan $df_2 = 53$ menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 4,023. Dari hasil uji simultan atau uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,378, yang lebih besar dibandingkan F_{tabel} . Selain itu, tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, lebih kecil dari batas α 0,05. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu loyalitas kerja.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Model ini dirancang untuk mengestimasi nilai variabel dependen berdasarkan kontribusi variabel-variabel bebas. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e,$$

di mana Y merupakan Turnover Intention, X_1 adalah Lingkungan Kerja, X_2 adalah Beban Kerja, dan X_3 adalah Kompensasi. Koefisien regresi (b_1, b_2, b_3) menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan e adalah error atau galat.

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.408	2.149		1.120	.268
	Lingkungan Kerja	.249	.092	.273	2.699	.009
	Beban Kerja	.506	.086	.597	5.889	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,408 + 0,249 X_1 + 0,506 X_2 + \epsilon$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 2,408 yang berarti jika variabel lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai nilai = 0, maka nilai loyalitas kerja adalah 2,408.
2. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,249 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka loyalitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,249. Koefisien regresi bernilai positif antara lingkungan kerja dengan loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja semakin meningkat, maka loyalitas kerja pun akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien variabel beban kerja (X2) adalah 0,506 artinya jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka loyalitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,506. Koefisien regresi bernilai positif antara beban kerja dengan loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja semakin meningkat, maka loyalitas kerja pun akan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R² rendah, maka kemampuan prediktif model juga rendah (Batubara & Insan, 2022).

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.583	.567		2.14207	1.375

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam Tabel 4.13, nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom R Square, yaitu sebesar 0,567. Angka ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja dan beban kerja dalam menjelaskan variabel loyalitas kerja mencapai 56,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN**Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja**

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,249 dan nilai signifikansi 0,009 ($< 0,05$), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja mereka. Hal ini memperkuat pentingnya menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kebutuhan psikologis serta sosial generasi Z agar tetap berkomitmen terhadap perusahaan.

Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Variabel beban kerja juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dengan koefisien sebesar 0,506 dan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasa adil dan sesuai kemampuan justru dapat meningkatkan loyalitas kerja. Generasi Z cenderung menyukai tantangan kerja yang seimbang, tidak monoton, serta memberi ruang untuk pengembangan diri.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Generasi Z di PT Mega Irianto. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa:

Lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan generasi Z di PT Mega Irianto.

Beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan generasi Z di PT Mega Irianto.

Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan simultan sebesar 58,3% terhadap loyalitas kerja karyawan generasi Z di PT Mega Irianto, dengan kontribusi masing-masing variabel ditunjukkan melalui hasil regresi berganda, di mana beban kerja memiliki pengaruh dominan.

REFERENSI :

- Andriyanto, M. R., & Fadila, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Kabupaten Karawang . *Inovatif: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*.
- Annur. (2022). *Alasan Responden Gen Z Resign Dari Tempat Kerja* .
- Batubara, S. S., & Insan, M. Y. (2022). Analisis Determinan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada.
- Dewi, R. S., Zahra, F. A., & Widjojo, J. (2024). Strategi Membangun Loyalitas Karyawan dan Karyawati melalui Etika dan Etos Kerja : Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Masarin*, 2(2), 237–244.
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). HUBUNGAN KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.189>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS26*. Universitas Diponegoro.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hendriana, E., Christoper, A., Zain, H. O. A., & Pricilia, N. (2023). The Role of Employer Branding in Work-life Balance and Employee Retention Relationship among Generation Z Workers: Mediation or Moderation? *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 16(1), 124–143. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.41703>
- Iqbal, M. (2024a, December 2). *Memahami Generasi Z di Dunia Kerja: Tantangan dan Peluang bagi HR*. PUSDASI.UMA.AC.ID.
- Iqbal, M. (2024b, December 2). *Memahami Generasi Z di Dunia Kerja: Tantangan dan Peluang bagi HR*. PUSDASI.UMA.AC.ID.
- Johardi, Hasibuan, R., & Arnesih. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA:

- EVOLUSI DAN KONTRIBUSI. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(3), 481–487.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2021a). Generasi “Milenial” Dan Generasi “Kolonial. *KEMENKEU*.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2021b). Generasi “Milenial” Dan Generasi “Kolonial. *KEMENKEU*.
- Kertiyasa, & Irbayunu. (2022). Effect of work environment and compensation on employee loyalty at pt. mahakam kencana intan padi surabaya. *Jurnal Manajemen*.
- Kurnia, D., & Sheli Novriyanti. (2023a). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT ENCAR DAIHATSU BATURAJA. *Epriyanti*.
- Kurnia, D., & Sheli Novriyanti. (2023b). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT ENCAR DAIHATSU BATURAJA. *Epriyanti*.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., & Mendrika, V. (2022). The Role of Work Motivation, Competency, and Professionalism on Teacher Performance. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 250–255. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i1.1711>
- Muhajirina, D., Mukhlis, Annisa Latifah Salsabila, Luthfiah Khumaira, Khovifah Khairani, Adinda Dwi Fitria, Hifza Haridani, Anggina Cucu Khetri Sianturi, Nurul Rahmawati, Rizq Arya Satyo, Rahmi Indah Syahrina, Rosi Ani Riski Lubis, & Hubban Fathani Manik. (2024). IDENTIFIKASI GENERASI MILENIAL GOLONGAN Z DI DESA TUNTUNGAN II KECAMATAN PANCUR BATU. *PENDIS (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial)*, 2(2). <https://doi.org/10.61721/pendis.v2i2.35>
- Muktamar, A., Rafiq Sahibuddin, A., Novianti, & Mirna. (2021). *PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI*. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Mullah, A. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV SEMANGAT BARU CABANG BUKITTINGGI*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
- Nur Alam, R. J. M. Y. Y. V. F. S. P. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69–76. <https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1025>
- Purnomo, A. K. (2022). *Manajemen SDM*. Alfabeta.

- Rahmawati, N. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Umkm Arumanis Haji Ardi Berbah). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3).
- Rinaldi, G., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.4708>
- Romadhon, G. F., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2024a). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. New Paradise Purworejo). *Volatilitas : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Romadhon, G. F., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2024b). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. New Paradise Purworejo). *Volatilitas : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Saepudin, D., Sugito, S., & Jayadi, J. (2022). Penggolongan Generasi sebagai Pemoderasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(2), 155–166.
- Sedarmayanti, H. J. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Suryaningtyas, D. O., & Fauzi, A. (2024). STUDI LITERATUR FAKTOR DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION PADA GEN Z DI BEBERAPA SEKTOR PERUSAHAAN DI INDONESIA. In *Agustus* (Vol. 4, Issue 2).
- Ulfah, N. (2024). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURN OVER INTENTION PADA GENERASI Z DI TEMANGGUNG*. Universitas Tidar.
- Yulandri. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.

