

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA UNIT
PELAYANAN DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Oleh:

NURUL ASFIYAH FAJARULLAILI

NIM: G73214013



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Nurul Asfiyah Fajarullaili

NIM : G73214013

Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap
Loyalitas Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan
Provinsi Jawa Timur

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 16 Juli 2018

Saya yang menyatakan,



Nurul Asfiyah Fajarullaili

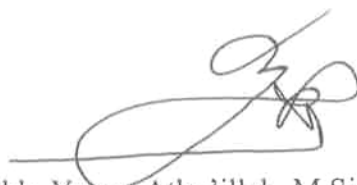
NIM. G73214013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nurul Asfiah Fajarullaili, NIM G73214013 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 04 Juli 2018

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'Y' followed by a smaller 'A' and a flourish.

Akh. Yunan Atho'illah, M.Si

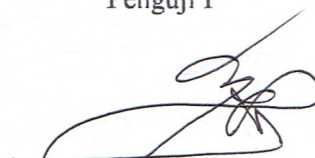
NIP. 198101052015031003

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Nurul Asfiah Fajarullaili, NIM G73214013 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, tanggal 24 Juli 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Manajemen.

Majelis Munaqasah Skripsi:

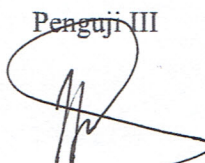
Penguji I


Akh. Yunan Atho'illah, M.Si
NIP. 198101052015031003

Penguji II


Fatikhul Himami, MEI
NIP. 198009232009121002

Penguji III


Nurlaila, SE, MM
NIP. 196205222000032001

Penguji IV


Hastanti Agustin Rahayu, SE, M.Acc, Ak,CA, BKP
NIP. 198308082018012001

Surabaya, 06 Agustus 2018

Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,


Dr. H. Ali Arifin, M.M
NIP. 196212141993031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NURUL ASFIYAH FAJARULLAILI
NIM : G73214013
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / MANAJEMEN
E-mail address : asfiyah234@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS

KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA

TIMUR

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 6 Agustus 2018

Penulis

(NURUL ASFIYAH FAJARULLAILI)

nama terang dan tanda tangan

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Masalah	9
D. Kegunaan Hasil Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori	10
1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Beban Kerja	14
a. Pengertian Beban Kerja.....	14
b. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	16
c. Indikator Beban Kerja	18
3. Lingkungan Kerja	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja	20

diperhatikan, dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan akan mempermudah proses penyelesaian tugas. Pada intinya kenyamanan dapat menjadikan pengaruh baik untuk karyawan, dengan nyamannya karyawan merupakan faktor yang menjadikan karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.

Indikasi permasalahan peneliti menggunakan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan dikarenakan ada beberapa alasan. Untuk beban kerja, jadi indikasi permasalahan yang ditemukan yaitu adanya jumlah pekerjaan yang terlalu banyak. Namanya juga organisasi se-Provinsi, dimana Dinas Kesehatan mempunyai tanggung jawab untuk menangani semua kebutuhan setiap kabupaten. Karyawan Dinas Kesehatan mendapatkan pekerjaan yang ada di tempat kerja dan luar tempat kerja. Salah satu contoh dari pekerjaan di luar tempat kerja ini biasanya karyawan berkunjung ke berbagai kota untuk mensosialisasikan mengenai masalah kesehatan, rapat kerja ke berbagai daerah dan sebagainya. Pekerjaan di dalam tempat kerja ini salah satunya yaitu Dinas Kesehatan mempunyai salah satu peran untuk mengeluarkan rekomendasi dalam pembuatan STR (Surat Tanda Registrasi) untuk semua tenaga medis. Dikarenakan semua tenaga medis diwajibkan mempunyai STR sebelum melakukan praktik pada bidangnya masing-masing. Langkah awal yang harus dilakukan yaitu pendaftar mendaftarkan dirinya melalui online, kemudian menyetorkan berkas fisiknya ke bagian MTKP (Majelis Tenaga Kesehatan Provinsi) yang ada di Dinas Kesehatan. Berkas fisik yang disetorkan ke MTKP nantinya digunakan untuk pengecekan ulang data untuk meminimalisir kesalahan. Selesai pengecekan data, data diverifikasi dan secara otomatis

Selanjutnya, peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja dikarenakan lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang berhubungan langsung dengan karyawan untuk setiap harinya. Dengan banyaknya pekerjaan yang diterima, lengkapnya fasilitas yang ada akan mempermudah karyawan untuk mengerjakan tugasnya tanpa alasan bahwa fasilitas yang disediakan kurang ataupun rusak. Apabila kurang lengkapnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan akan menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan. Apalagi untuk ruang lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, dalam meminta fasilitas yang kurang tentunya harus melalui beberapa tahap terlebih dahulu, dengan lamanya proses yang harus dilalui otomatis karyawan akan menggantungkan pekerjaannya sehingga itu yang menjadikan pekerjaan karyawan semakin banyak dan akan lebih lama proses penyelesaiannya. Kenyamanan yang ada di sekitar karyawan juga dapat mempengaruhi karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Salah satu contohnya adalah tertata rapinya meja kerja karyawan dari tumpukan berkas yang ada, begitu juga dengan jarak meja antar karyawan juga harus disesuaikan dengan baik. Meskipun terlihat sepele namun itu juga dapat mempengaruhi karyawan dalam proses penyelesaian tugasnya. Komunikasi antara karyawan satu dengan lainnya. Memang di setiap tempat kerja pasti adanya salah paham antar sesama tetapi hal tersebut harus cepat ditangani guna untuk mempermudah dalam penyelesaian tugas. Karena setiap karyawan harus mempunyai kerja sama yang baik dalam proses menyelesaikan tugasnya. Dengan baiknya lingkungan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan agar karyawan lebih merasakan kenyamanan dalam bekerja. Pengakuan ini didukung dengan

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur”

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur?

[illegible]

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara paraisal terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

2. Praktis

Peneliti berharap agar hasil dari penelitian ini berguna untuk dunia praktis sebagai bahan referensi dalam pembuatan kebijakan khususnya untuk Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, dengan harapan dapat membawa perusahaan kearah yang lebih baik lagi.

a) Pengadaan

b) Pengembangan

c) Kompensasi

d) Pengintegrasian

[illegible]

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan loyalitas, keadaan fisik dan mental karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai masa bekerjanya sudah habis.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kunci terpenting dari fungsi sumber daya manusia ini. Karena dengan tidak adanya kedisiplinan yang baik akan menjadikan sulitnya perusahaan untuk mencapai tujuan.

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah suatu putusanya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan karena keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja dan masih banyak lagi sebabnya.³

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. ⁴

Menurut Meskhati dalam Andhitia Pratama dkk mendefinisikan bahwa beban kerja sebagai perbedaan antara tuntutan pekerjaan diterima dan

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 21

⁴ Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *PANDUAN PRAKTIS MENYUSUN Analisis Beban Kerja*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017), 21

kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi.⁵

Prihatini dalam Irawatie mengatakan bahwa beban kerja adalah dimana pekerja atau pegawai dihadapkan oleh beberapa tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.⁶

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Seimbangnya beban kerja yang diterima dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryanti yang berjudul pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.⁷

Begitu juga menurut Kirmeyer & Dougherty dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryanti yang berjudul pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang mengatakan bahwa beban kerja yang

⁵ Adhithia Pratama, dkk, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta)”

⁶ Irawatie Ari Dewi, “Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT.Solo Kawistara Garmino” (Skripsi—Universitas Diponegoro Semarang, 2013), 28

⁷ Agustina Heryati, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”, *Jurnal Fasilkom*, No.2, Vol 1 (Agustus 2016)

tersebut baik dari segi tugas, jam kerja dan sebagainya. SOP juga memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang sudah ditentukan, meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan tugas.

2) Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu yang tepat dan sesuai dengan ketentuan perusahaan tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Tetapi apabila suatu organisasi tidak mempunyai ketentuan waktu kerja bahkan tidak konsisten dengan ketentuan waktu yang sudah ditentukan maka akan menjadikan penyempitan pada penggunaan waktu kerja karyawan. Seperti dalam suatu perusahaan untuk perharinya sudah ditargetkan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan, tetapi faktanya pekerja tidak dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan, dikarenakan kurang seimbangnya antara beban kerja dan kemampuan karyawan. Karena proses penyelesaian tugas tentunya membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis yang baik. Atau, misalnya dalam suatu perusahaan yang memberikan pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam setengah hari, maka sisa waktu tersebut yang menjadikan karyawan lebih merasa bosan. Alangkah baiknya perusahaan memperhatikan hal ini guna untuk kebaikan perusahaan dan karyawan yang bekerja didalamnya.

3) Target yang harus dicapai

Ketetapan target yang dibuat oleh karyawan akan mempengaruhi beban kerja yang didapat oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang didapat oleh

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitiseminto, lingkungan kerja adalah keadaan dimana karyawan dituntut untuk melakukan segala sesuatu yang diterimanya.¹¹

Sedangkan Komarudin mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dan psikologi sosial yang ada pada suatu organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.¹²

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar karyawan saat karyawan melakukan pekerjaannya dimana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya baik lingkungan fisik maupun non fisik.

Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth Yuli Purwandari bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Tetapi bukan hanya faktor fisik yang berpengaruh terhadap

¹² Komarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 87

loyalitas karyawan tetapi hubungan psikologis antara karyawan dengan atasan juga dapat mempengaruhinya.¹³

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor Lingkungan kerja menurut Alex S. Nitiseminto, antara lain:

1) Penerangan

Penerangan yang dimaksud yakni cukupnya sinar matahari yang ada dalam ruangan. Karena penerangan yang ada diruangan kerja bukan hanya dari penyinaran listrik saja, melainkan penyinaran dari sinar matahari. Pastiina seorang karyawan yang bekerja membutuhkan penyinaran yang cukup untuk kelancaran dalam proses penyelesaian pekerjaan. Dengan begitu dapat meminimalisir kesalahan tugas yang dikerjakan.

2) Suhu udara

Suhu udara yang kurang baik dapat menjadikan karyawan kurang nyaman dalam mengerjakan tugasnya. Hal tersebut akan menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam mengerjakan tugasnya.

3) Sirkulasi udara

Kesegaran fisik seorang karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Maka dari itu, perlu adanya sirkulasi yang baik dalam ruangan kerja untuk kepentingan bersama.

¹³ Elisabeth Yuli Purwandari, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan”, (Skripsi—Universitas Sanata Darma Yogyakarta, 2008)

organisasi yang didalamnya mempunyai rasa tanggung jawab dan cinta untuk memberikan perlakuan dan berusaha memberikan pelayanan yang baik.¹⁶

Menurut Fathoni, loyalitas adaah usaha seorang karyawan untuk membela organisasi guna untuk menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif dalam perusahaannya.¹⁷

Hasibuan mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan untuk penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan seorang karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi.¹⁸

Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah rasa cinta sepenuhnya seorang karyawan terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja.

b. Indikator Loyalitas Karyawan

Berikut ini merupakan indikator loyalitas menurut Siswanto dalam Muhammad Aldrianto:

1) Taat peraturan

Karyawan mempunyai rasa tekad agar melaksanakan semua tata tertib yang ada pada perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melakukan semua perintah dari perusahaan.

¹⁶ Poewadarminta, *Kamus Besar bahasa Indonesia Edisi III Cetakan Kedua*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 609

¹⁷ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006), 122

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), 78

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Karyawan akan melakukan semua pekerjaannya dengan senang hati tanpa menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.¹⁹

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan menurut Steers dan Potter dalam Muhammad Aldrianto:

1) Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi yang dimaksud yakni masa kerja, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki.

2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik ini berupa identifikasi tugas, tantangan kerja, kecocokan tugas dan umpan balik tugas.

3) Karakteristik desain perusahaan

Karakteristik ini diambil dari bagaimana karyawan mengambil keputusan dalam perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Pengalaman yang dimaksud yakni meliputi sikap positif karyawan, rasa aman dan rasa percaya terhadap perusahaannya.²⁰

¹⁹ Muhammad Aldianto, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermino Di Makassar”(Skripsi—Universitas Hasanudin Makassar, 2016), 27

²⁰ Ibid, 22

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Jenis Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Agustina Heryanti (2016) ²¹	Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Kuantitatif	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang 2. Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang 3. Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang 4. Kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan di Departemen	1. Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas. 2. Variabel terikat yang digunakan yaitu loyalitas karyawan 3. Menggunakan metode kuantitatif	1. Variabel bebas lainnya yang digunakan dalam penelitian yaitu kompensasi 2. Objek penelitian 3. Responden penelitian

²¹Agustina Heryati, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Fasilkom*, No.2, Vol 1 (Agustus 2016)

				Operasi PT. Pusri Palembang.		
2	Zahra Putri Ramadhani dan Mudji Rahardjo (2017) ²²	Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening	Kuantitatif	1. Kompensasi berengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan apabila semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. 4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, disebabkan karena karyawan lebih memilih untuk mendapatkan perlakuan	1. Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. 2. Variabel terikat yang digunakan yaitu loyalitas karyawan 3. Menggunakan metode kuantitatif	1. Varibel bebas lainnya yang digunakan yaitu kompensasi 2. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening 3. Objek penelitian 4. Responden penelitian

²² Zahra Putri Ramadhani Dan Mudji Rahardjo, "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik terhadap Loyalitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening", *Journal of managemen*, No. 4 Vol 6 (2017)

				dan perhatian baik dari atasan.		
3	Adhitia Pratama, Sri Suryoko dan Widiartanto ²³	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja	Kuantitatif	1. Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja.	1. Menggunakan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas 2. Variabel terikat yang digunakan yaitu loyalitas karyawan 3. Menggunakan metode kuantitatif	1. Objek penelitian 2. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening 3. Responden penelitian
4	Elisabeth Yuli Purwandari (2008) ²⁴	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan	Kuantitatif	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan 3. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan 4. Ada pengaruh positif kompensasi, lingkungan	1. Lingkungan kerja sebagai variabel bebas 2. Variabel terikat yang digunakan yaitu loyalitas karyawan 3. Menggunakan metode kuantitatif	1. Variabel bebas lainnya yang digunakan yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan 2. Objek penelitian 3. Responden penelitian

²³ Adhitia Pratama, dkk, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta)”

²⁴ Elisabeth Yuli Purwandari, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan”, (Skripsi—Universitas Sanata Darma Yogyakarta, 2008)

				kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan		
5	Indra Ardiyanto dan Erni Widiastuti (2016) ²⁵	Analisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar	Kuantitatif	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar 3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar	1. Beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas 2. Loyalitas karyawan sebagai variabel terikat 3. Menggunakan metode kuantitatif	1. Objek penelitian 2. Responden penelitian

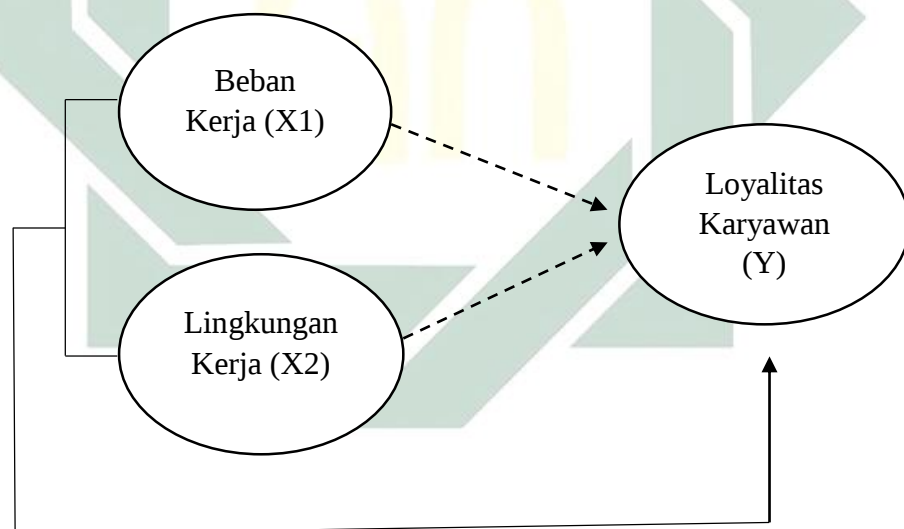
²⁵ Indra Ardiyanto, Erni Widiastuti, “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkung Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar”, *Jurnal Manajemen*, No. 2 Vol. 14 (April 2016)

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian yang ada diatas baik dari objek penelitian maupun responden. Penelitian ini juga tidak ada unsur untuk menjiplak atau meniru dari penelitian terdahulu yang ada. Melainkan adanya penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan referensi atau sebagai gambaran agar nantinya penelitian ini menjadi penelitian yang mendapatkan hasil lebih maksimal.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Keterangan:

----- = Hubungan secara parsial

———— = Hubungan secara simultan

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki dua variabel bebas yakni beban kerja dan lingkungan kerja dan satu

Pengaruh secara parsial yaitu:

Sedangkan, pengaruh secara simultan yaitu dimana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H0 : Beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

$$n = 126 / 1,315$$

$$n = 95,8$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95,8 tetapi peneliti membulatkan jumlah sampel menjadi 100 responden atau karyawan yang ada pada pada Bidang Pelayanan Kesehatan dan Bidang Sumber Daya Kesehatan.

D. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu nilai dari orang, kegiatan atau objek yang memiliki variasi yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dibuat bahan pembelajaran dan ditarik kesimpulannya.⁵ Variabel dalam penelitian ini yakni beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja. Dimana variabel dibedakan menjadi 2 yakni:

1. *Variabel Independen* (variabel bebas)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi adanya *variabel dependen* (terikat).⁶ *Variabel Independen* dalam penelitian ini yakni beban kerja dan lingkungan kerja.

2. *Variabel Dependen* (variabel terikat)

Variabel Dependen adalah variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*Independen*).⁷ *Variabel Dependen* dalam penelitian ini yakni loyalitas karyawan.

⁵ Ibid, 61

⁶ Ibid, 61

⁷ Ibid, 61

1. Data

2. Sumber data

Sumber data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama.¹¹ Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner, wawancara dan observasi.

Sumber data sekunder adalah sumber data yang berupa data yang diperoleh berdasarkan membaca, melihat, atau mendengarkan. Data sekunder ini berasal dari data primer yang sudah diolah oleh peneliti.¹²

¹¹ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1987), 93

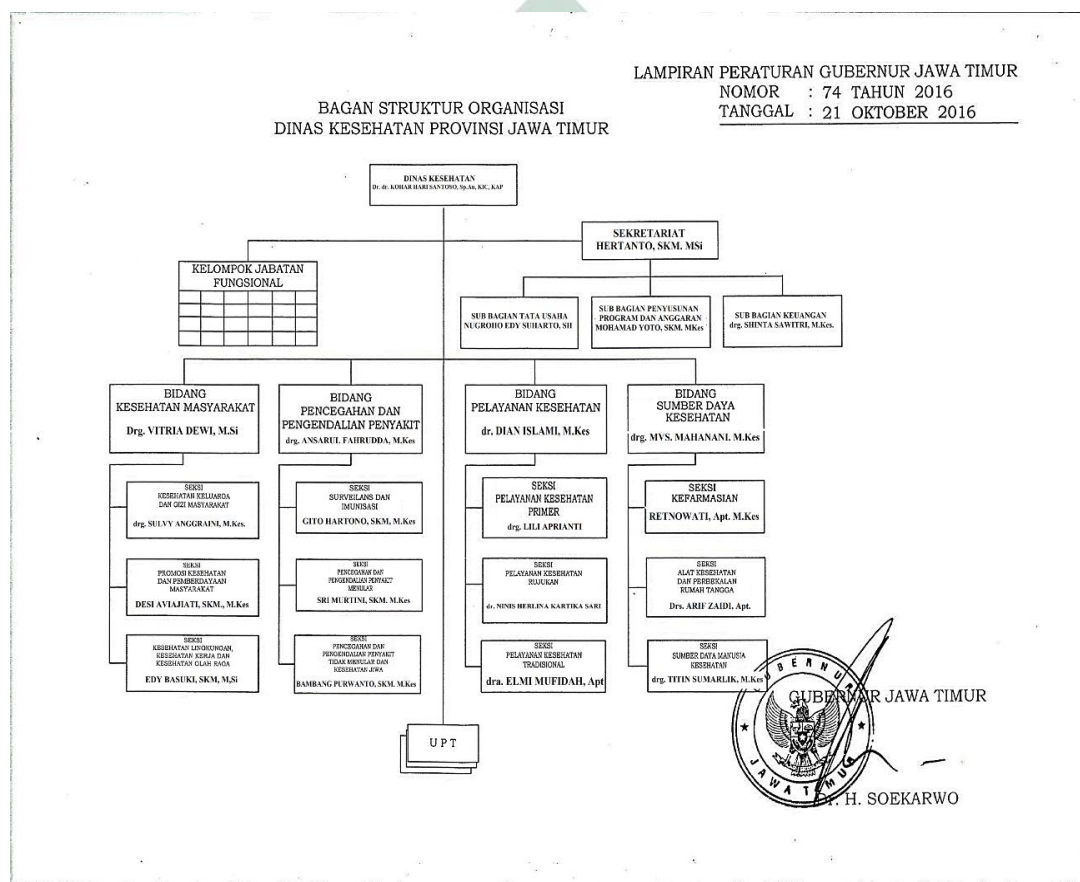
[illegible]

Kefarmasian, Seksi Alat Kesehatan dan Perbekalan Rumah Tangga dan Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan.

2. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur



3. Visi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

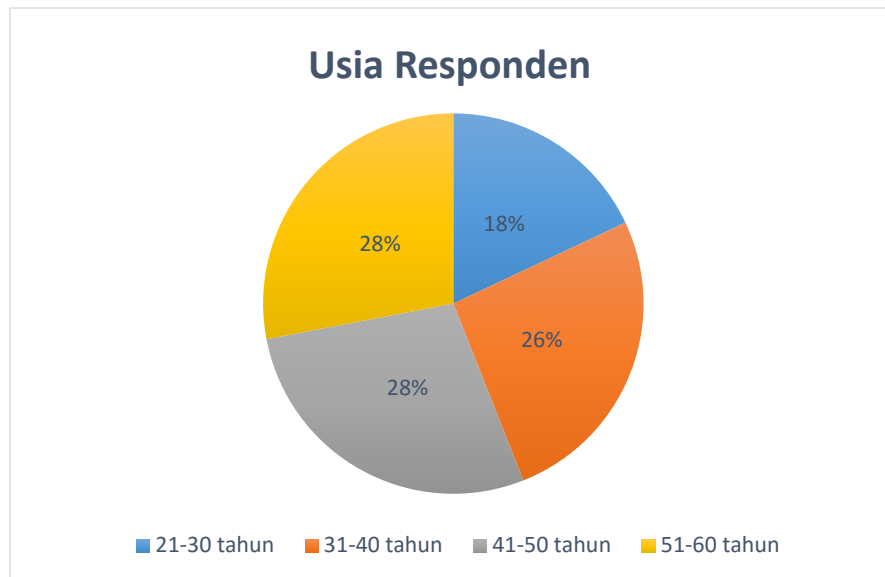
“Masyarakat Jawa Timur Mandiri untuk Hidup Sehat”. Masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat adalah suatu kondisi dimana masyarakat Jawa Timur menyadari, mau dan mampu untuk mengenali, mencegah, dan mengatasi permasalahan kesehatan yang dihadapi, sehingga dapat bebas dari gangguan kesehatan, baik yang disebabkan karena penyakit tersebut gangguan kesehatan

- Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan.
- Mendorong terwujudnya kemandirian masyarakat untuk hidup sehat.
- Mewujudkan, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau.
- Meningkatkan upaya pengendalian penyakit dan penanggulangan masalah kesehatan.
- Meningkatkan dan mendayagunakan sumber daya kesehatan.

Kebijakan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dirumuskan sebagai berikut:

- [illegible]

Gambar 4.2



Sumber: Data Primer

Berdasarkan data yang didapatkan, dari total keseluruhan 100 responden terdapat 18 responden yang berusia antara 21-30 tahun dengan presentase 18%, 26 responden yang berusia antara 31-40 tahun dengan presentase 26%, 28 responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan presentase 28%, 28 responden yang berusia antara 51-60 tahun dengan presentase 28%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur tepatnya di Bidang Pelayanan Kesehatan dan Bidang Sumber Daya Kesehatan yaitu berusia 41-60 tahun.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengukuran validitas data yaitu dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel maka setiap item pertanyaan dinyatakan valid. Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas instrumen dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X1.1	0,05	0,3610	0,556	Valid
2	X1.2	0,05	0,3610	0,552	Valid
3	X1.3	0,05	0,3610	0,747	Valid
4	X1.4	0,05	0,3610	0,681	Valid
5	X1.5	0,05	0,3610	0,669	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics* 23

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel beban kerja (X1) memiliki r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Dengan begitu seluruh item pada variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X2.1	0,05	0,3610	0,807	Valid
2	X2.2	0,05	0,3610	0,519	Valid
3	X2.3	0,05	0,3610	0,739	Valid
4	X2.4	0,05	0,3610	0,836	Valid
5	X2.5	0,05	0,3610	0,682	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 23

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja (X2) memiliki r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Dengan begitu seluruh item pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Y.1	0,05	0,3610	0,625	Valid
2	Y.2	0,05	0,3610	0,760	Valid
3	Y.3	0,05	0,3610	0,675	Valid
4	Y.4	0,05	0,3610	0,711	Valid
5	Y.5	0,05	0,3610	0,418	Valid
6	Y.6	0,05	0,3610	0,798	Valid
7	Y.7	0,05	0,3610	0,855	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 23

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Dengan begitu seluruh item pada variabel loyalitas karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Apabila *Crobbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,640	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,819	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan (Y)	0,796	Reliabel

Sumber: Kuesioner yang diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics* 23

b. Uji Linearitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi
Beban Kerja (X1)	0,325
Lingkungan Kerja (X2)	0,163

Berdasarkan data diatas, diketahui nilai signifikansi beban kerja (X1) sebesar 0,325 dan nilai signifikansi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,163 dimana seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan linier secara signifikansi antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

c. Uji Multikolineritas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,992	1,008
Lingkungan Kerja (X2)	0,992	1,008

Berdasarkan data diatas, diketahui variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,992 dan VIF sebesar 1,008. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan seluruh nilai $VIF < 10$ dan atau nilai *Tolerance* $> 0,1$.

e. Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.280 ^a	.078	.059	3.231

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Beban_kerja

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,059 yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu loyalitas karyawan sebesar 5,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

A. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 diketahui bahwa beban kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari nilai taraf kesalahan yaitu 0,05 dan t hitung sebesar 2,410 lebih besar dari t tabel sebesar 1,984, sehingga dikatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan analisis yang ada bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan kurang menyukai apabila mereka menganggur, karena menganggur akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan itu yang menjadikan karyawan cenderung tidak loyal. Apabila lebih sering menganggur, mereka lebih menganggap bahwa selama dia bekerja tidak ada gunanya atau sia-sia. Karena pada dasarnya karyawan yang mendapatkan pekerjaan yang sedikit cenderung akan lebih cepat merasa bosan. Karyawan menganggap bahwa lebih baik diberikan pekerjaan yang banyak sehingga mereka lebih merasa berguna dan bermanfaat dalam tempat kerjanya. Tingkat profesional dan tanggung jawab karyawan juga lebih tinggi, karena karyawan Dinas Kesehatan ada hubungan langsung maupun tidak langsung dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Hal ini yang menjadikan karyawan dituntut untuk lebih profesional dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi.

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur merupakan lembaga pemerintah, dimana untuk masalah beban kerja sudah ditentukan sesuai dengan *job disk* masing-masing antar bidang yang diatur sesuai analisis beban kerja yang ada. Namun pada

nyatanya di Dinas Kesehatan justru pekerjaan yang diterima masih menumpuk, hal seperti ini terjadi karena pada saat ini banyak karyawan yang pensiun sehingga itu yang menjadikan pekerjaan semakin keteteran dan semakin menumpuk. Dinas Kesehatan juga tidak bisa melakukan hal apapun untuk mengatasi masalah ini, dikarenakan Dinas Kesehatan ini berada di bawah wewenang pemerintahan yang apabila ada masalah tertentu harus di sesuaikan dengan kebijakan yang ada. Namun dengan adanya hal ini, justru karyawan tidak mengambil pusing karena ini sudah menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan yang mereka terima. Dengan begitu, menjadikan karyawan tidak cepat merasa bosan karena itu mengurangi waktu mengganggu mereka.

Selanjutnya dilihat dari segi waktu, dengan banyaknya pekerjaan yang mereka dapatkan, waktu yang disediakan sudah cukup meskipun sejumlah pekerjaan yang mereka terima tersebut terbilang banyak. Proses penyelesaian tugas juga tidak menyita waktu pribadi karyawan dan disesuaikan dengan jam kerja yang ada. Hal ini yang menjadikan karyawan lebih bisa menikmati pekerjaan yang mereka terima tanpa mereka merasakan capek atau kelelahan karena kurangnya waktu yang diberikan. Dengan begitu, inilah yang menjadikan karyawan lebih merasa loyal terhadap tempat kerjanya.

Kemudian dilihat dari target yang dicapai. Meskipun dengan banyaknya sejumlah pekerjaan yang karyawan terima begitu juga dengan cukupnya waktu yang diberikan, itulah yang menjadikan karyawan akan lebih mudah mencapai target yang sudah ditentukan. Karena mereka merasa tidak diberikan tekanan yang tinggi dalam proses penyelesaian. Hal itu yang menjadi pemicu tidak adanya stres

dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik yang dimaksud yaitu suasana yang aman dan nyaman serta lengkapnya fasilitas yang diberikannya untuk karyawan. Kemudian untuk lingkungan non fisik yaitu hubungan antar sesama rekan kerja. Lingkungan dikatakan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dikarenakan bahwa ini semua sudah menjadi risiko seorang karyawan yang bekerja dalam suatu tempat kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang ada, untuk lingkungan fisik. Nyamannya suasana kerja dapat dilihat dari kerapian tempat kerja karyawan dari tumpukan berkas, begitu juga dengan tata letak meja antar karyawan. Sesuainya tata letak meja kerja dan kerapian meja karyawan juga dapat mempengaruhi proses penyelesaian tugas. Meskipun dilihatnya hanya sepele namun apabila dibiarkan dalam jangka waktu lama, dapat berakibat pada kenyamanan karyawan. Kemudian dari fasilitas kerja, beberapa karyawan mengatakan bahwa ada sebagian fasilitas yang disediakan dan kurang layak pakai. Hal ini yang menjadikan karyawan lebih memilih untuk menggunakan fasilitas pribadi untuk mengerjakan tugas. Contohnya mereka lebih memilih menggunakan laptop milik pribadi mereka karena fasilitas yang disediakan disana yaitu komputer versi lama, yang cara kerjanya tidak sebanding dengan laptop yang versi baru. Apabila mereka menggunakan fasilitas yang disediakan tersebut hanya dapat menyempitkan waktu kerja. Maka dari itu, mereka lebih memilih untuk menggunakan fasilitas pribadi, guna untuk mempermudah proses penyelesaian tugas. Alasan selanjutnya mengapa mereka

lebih baik menggunakan fasilitas pribadi untuk mengerjakan tugasnya yaitu karena di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur tidak mudah untuk masalah pengajuan mengenai fasilitas yang kurang memadai. Karyawan harus mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada atasan, dan itupun tidaklah cepat dan mudah untuk diproses. Dengan alasan itu, karyawan menganggap bahwa semua ini sudah risiko sehingga itu yang menjadikan mereka memaklumi akan hal itu.

Selanjutnya akan membahas lingkungan non fisik. Lingkungan non fisik dalam penelitian ini yaitu hubungan antar rekan kerja. Hasil dari kuesioner, sebagian besar karyawan mengatakan bahwa hubungan antar rekan kerja sangatlah baik, namun mereka kerap sekali ada konflik karena beda pemahaman. Namun beda pemahaman tersebut tidak jauh dari masalah pekerjaan saja sehingga apabila ada konflik, karyawan tidak ambil pusing untuk dimasukkan ke dalam hati yang menjadikan dendam. Karena ini hanya masalah pekerjaan bukan masalah pribadi, jadi di tempat kerja pasti ada sedikit banyaknya kesalahpahaman antar rekan kerja. Rekan kerja lainnya memberi nasihat dan masukan yang baik, guna agar masalah atau konflik yang ada bisa diselesaikan dengan baik sehingga antar karyawan dapat bekerja sama dengan baik. Namanya juga bekerja, dimana karyawan berada di lingkungan banyak orang, banyak karakter dan sifat yang berbeda antar rekan kerja, sehingga dengan adanya hal itu karyawan tidak merasa asing apabila adanya kesalahan dalam masalah pekerjaan. Hal ini juga dianggap wajar dan dapat dimaklumi oleh setiap karyawan karena ini sudah menjadi risiko dalam masalah pekerjaan, sehingga menjadikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

penelitian juga dapat mempengaruhinya.³ Dikatakan tidak relevan karena penelitian tersebut mengatakan “lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan” tetapi pada penelitian ini kenyataannya mengatakan bahwa “lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menolak H₂.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diketahui bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan yang dibuktikan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05.

penelitian juga dapat mempengaruhinya.³ Dikatakan tidak relevan karena penelitian tersebut mengatakan “lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan” tetapi pada penelitian ini kenyataannya mengatakan bahwa “lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menolak H₂.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diketahui bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan yang dibuktikan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05.

penelitian juga dapat mempengaruhinya.³ Dikatakan tidak relevan karena penelitian tersebut mengatakan “lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan” tetapi pada penelitian ini kenyataannya mengatakan bahwa “lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menolak H₂.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diketahui bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan yang dibuktikan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05.

penelitian juga dapat mempengaruhinya.³ Dikatakan tidak relevan karena penelitian tersebut mengatakan “lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan” tetapi pada penelitian ini kenyataannya mengatakan bahwa “lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menolak H₂.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diketahui bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan yang dibuktikan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan analisis yang ada, apabila banyaknya beban kerja dan lingkungan kerja yang nyaman serta sesuainya dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan apabila karyawan diberi beban kerja yang banyak, karyawan tidak akan merasakan kebosanan. Begitu juga dengan waktu yang diberikan adalah cukup dan proses penyelesaiannya sesuai jam kerja yang sudah ditentukan, hal ini yang akan mempermudah karyawan dalam proses pencapaian target yang ada. Selanjutnya lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Apabila lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan diberikan, ini akan menjadikan karyawan lebih betah dan lebih membantu karyawan dalam proses penyelesaian tugas. Untuk lingkungan kerja non fisik, apabila baiknya hubungan antar rekan kerja akan menimbulkan hal baik juga dalam proses penyelesaian tugas bahkan akan memudahkan karyawan dalam proses penyelesaian.

[illegible]

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,018 dan t hitung sebesar 2,410.
2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,182 dan t hitung sebesar 1,345.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang dibuktikan dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,019 dan F hitung sebesar 4,129.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang ada, diberikannya beberapa saran guna untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
- Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sebaiknya diadakan pendataan fasilitas yang kurang memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Apabila lingkungan kerja yang memadai dan

DAFTAR PUSTAKA

- digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Pratama, Andhitia dkk. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta)”
- Purwandari, Yuli, Elisabeth. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan”, (Skripsi—Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2008)
- Ramadhani, Putri, Zahra dan Rahardjo, Mudji. “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik terhadap Loyalitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening”, *Journal of Managemen*, No. 4 Vol 6, 2017
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2015
- Suryabrata, Sumadi. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali, 1987
- Ulfatin, Nurul, dkk, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016
- Wijaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009
- <https://www.statistikian.com/2016/11/uji-multikolinearitas.html> diakses pada 21 Februari 2018