# 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

07CBAFF216105409

# PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Surabaya, 04 Juli 2018 Pembimbing

Akh. Yunan Atho'illah, M.Si

NIP. 198101052015031003

#### **PENGESAHAN**

Skripsi yang ditulis oleh Nurul Asfiyah 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 III

Penguji II

<u>Fatikhul Himami, MEI</u> NIP. 198009232009121002

Penguji IV

Nuriaila, SE, MM NIP. 196205222000032001 Hastanti Agustin Rahayu, SE, M.Acc, Ak,CA, BKP NIP. 198308082018012001

Surabaya, 66 Agustus 2018

Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Druh Ah. Ali Arifin, M.M.

NIP. 196212141993031002



TIMUR

# 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 : asfiyalı234@gmail.com Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah: Sekripsi ☐ Tesis Desertasi □ Lain-lain (.....) yang berjudul: PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif 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

#### **ABSTRAK**

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur" ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan menjawab pertanyaan tentang bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yang berjenis *simple random sampling* sejumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics* 23. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,018 dan t hitung sebesar 2,410. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,182 dan t hitung sebesar 1,345. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,019 dan F hitung sebesar 4,129. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 5,9%. sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran peneliti untuk objek penelitian yaitu sebaiknya diadakan pendataan fasilitas yang kurang memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Apabila lingkungan kerja yang memadai dan bisa memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan menjadi lebih cepat dalam menyelesaikan tugas. Hal ini nantinya akan memberi pengaruh baik untuk karyawan dan tempat kerja itu sendiri.

# **DAFTAR ISI**

b. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
c. Indikator Lingkungan Kerja	22
4. Loyalitas Karyawan	23
a. Pengertian Loyalitas Karyawan	23
b. Indikator Loyalitas Karyawan	24
c. Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan	26
B. Penelitian Terdahulu	
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Waktu Dan Tempat Penelitian	34
C. Populasi Dan Sam <mark>pel</mark> Penelitian	
D. Variabel Penelitian	
E. Definisi Operasional	38
F. Uji Validitas Dan Reliabilitas	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	39
G. Data dan Sumber Data	41
1. Data	41
2. Sumber Data	41
H. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Observasi	42
2. Kuesioner	42
3. Wawancara	43
I. Teknis Analisis Data	43
1. Uji Asumsi Klasik	43
a. Uji Normalitas	43
b. Uji Linearitas	43
c. Uii Multikolinearitas	44

d. Uji Heteroskedatisitas	44
2. Uji Hipotesis	44
a. Regresi Linier Berganda	44
b. Uji T	45
c. Uji F	45
d. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	46
BAB IV HASIL PENELITIAN	47
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian	47
1. Profil Singkat Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur	47
2. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur	48
3. Visi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur	48
4. Misi Dinas Keseh <mark>at</mark> an Provinsi J <mark>awa</mark> Timur	49
5. Kebijakan Dina <mark>s K</mark> ese <mark>hat</mark> an P <mark>rov</mark> ins <mark>i J</mark> awa Timur	49
6. Fungsi Dinas K <mark>es</mark> ehatan Provinsi Ja <mark>wa</mark> Timur	50
7. Karakteristik R <mark>es</mark> po <mark>nden</mark>	
B. Analisis Data	
1. Uji Validitas	
2. Uji Reliabilitas	56
C. Teknik Analisis Data	57
1. Uji Asumsi Klasik	57
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Linearitas	58
c. Uji Multikoliniaritas	58
d. Uji Heteroskedastisitas	59
2. Uji Hipotesis	59
a. Uji Hipotesis I	61
b. Uji Hipotesis II	62
c. Uji Hipotesis III	63
d Koefisien Determinasi	64

BAB V PEMBAHASAN	65
A. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada	Unit Pelayanan
Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur	66
B. Pengaruh Lingkungan terhadap Loyalitas Karyawan pada	Unit Pelayanan
Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur	68
C. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Lo	oyalitas
Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi	Jawa Timur 71
BAB VI PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	77

# **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Data Penerbitan STR Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur	4
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Rincian Jumlah Karyawan pada Bidang Pelayanan Kesehatan dan	
Bidang Sumber daya Kesehatan	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional	38
Tabel 3.3 Skala Instrumen.	42
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	55
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas <mark>Va</mark> riab <mark>el</mark> Loy <mark>alit</mark> as <mark>Ka</mark> ryawa	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Glejser	59
Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda	60
Tabel 4.10 Hasil Uji T	61
Tabel 4.11 Hasil Uji F	62
Tabel 4 12 Hasil Uii Koefisien Determinasi	64

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.2 Usia Responden	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur	48
Gambar 4.2 Usia Responden	52
Gambar 4.3 Jenis Kelamin Responden	53
Gambar 4.4 Masa Keria Responden di Dinas Kesehatan	54



#### BAB I

#### **PENDAHULUAN**

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk kemampuanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Karena pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna sebagai tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Dengan baiknya kinerja karyawan, karyawan akan mengalami kepuasan tersendiri sehingga karyawan tersebut bisa loyal terhadap tempat kerjanya. Menurut Wicaksono dalam Agustina Heryati, loyalitas adalah setia terhadap sesuatu dengan penuh rasa cinta, sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan apapun dalam melakukan suatu hal untuk orang lain atau perusahaan tempat dimana dia meletakkan loyalitasnya. Karena dengan tingginya loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Agustina Heryati, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalittas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Fasilkom*, No.2, Vol 1 (Agustus 2016)

sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan lingkungan yang ada disekitar karyawan tersebut.

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.<sup>2</sup> Seperti yang kita ketahui, sedikit atau banyaknya beban kerja yang diterima oleh karyawan harus dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun alangkah baiknya apabila beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan seimbangnya beban kerja dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

Faktor lain yang dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitiseminto adalah semua yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Karena bagaimanapun untuk setiap harinya karyawan akan merasakan langsung dengan apa yang ada disekitarnya. Kurang lengkapnya fasilitas yang ada di tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamaan karyawan dalam mengerjakan tugas, dengan begitu akan menurunkan produktivitas karyawan. Hubungan baik antar karyawan maupun atasan juga harus

.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *PANDUAN PRAKTIS MENYUSUN Analisis Beban Kerja*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017), 21

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia (Managemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), 183

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 kabupatan. 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 langsung terkirim ke MTKI (Majelis Tenaga Kesehatan Indonesia) untuk proses pencetakan. Dan STR yang sudah diterbitkan nantinya akan dikirim kembali ke bagian MTKP untuk proses pengambilan. Tabel di bawah ini merupakan jumlah tenaga media yang memintab rekomendasi dalam pembuatan STR.

Tabel 1.1

Data penerbitan STR Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

	Desfer!	Tahun					
No	Profesi	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
1	Perawat	-	6,749	2,664	1,294	6,129	16,836
2	Bidan	1,348	11,823	8,790	3,835	3,125	28,921
3	Fisioterapi	118	44	154	5	63	384
4	Perawat Gigi	237	573	-	4	24	838
5	Refraksi Optisien	380	28	102	39	18	567
6	Terapis Wicara	42	3	-	-	3	48
7	Radiografer	510	-	-	2	7	519
8	Okupasi Terapis	58	-	-	22	11	91
9	Gizi	116	389	16	12	110	643
10	Rekam Medis	468	39	250	237	432	1,426
11	Teknik Gigi	50	130	16	54	63	313
12	Kesling	764	-	9	20	20	813
13	Elektromedik	322	3	-	296	362	983
14	Analis Kesehatan	-	1,920	253	8	72	2,253
15	Perawat Anestesi	407	58	21	45	58	589
16	Akupuntur Terapis	153	29	10	-	12	204
17	Fisikawan Medis	13	-	-	-	6	19
18	Ortotis Prostetik	8	-	-	-	8	16
19	Transfusi Darah	97	-	-	-	-	97
20	Teknik Kardiovaskular	-	-	-	-	-	-
21	Kesmas	-	-	-	2,183	530	2,713
22	Promotor Kesehatan	-	-	-	-	-	-
23	Tradisional Komplementer	-	-	-	-	-	-
24	Psikologi Klinis	-	-	-	54	146	200

Sumber :

Badan Perencanaan dan Pengembangan SDM Kesehatan Kemenkes RI Tahun 2016

Tugas lain yang ada di Dinas Kesehatan yaitu untuk perumusan kebijakan, pelaksana kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan

administrasi dan sebagainya. Tidak menutup kemungkinan apabila tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan sangat banyak. Karena karyawan bekerja untuk melayani apa yang dibutuhkan oleh masyarakat mengenai masalah kesehatan sehingga tanggung jawab karyawan juga tinggi. Apalagi pada saat ini banyak tenaga kerja yang sudah habis waktu kerjanya alias pensiun, sehingga ini yang menjadikan tingginya beban kerja ada dikarenakan tidak seimbangnya antara pekerjaan yang ada dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Meskipun setiap *job disk* karyawan sudah ditentukan namun hal tersebut yang menjadikan adanya beban kerja yang tinggi.

Tingginya beban kerja yang ada, secara tidak langsung kemampuan karyawan juga harus diperhatikan, jangan sampai pekerjaan yang diterima dan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak seimbang. Karena dengan begitu dapat memicu karyawan akan sulit memberikan rasa loyalitasnya terhadap tempat dia bekerja. Waktu penyelesaian juga harus sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ada, karena dengan sesuainya jumlah pekerjaan dan waktu yang diberikan akan memudahkan karyawan untuk mencapai target yang ada. Sama halnya dengan 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.<sup>4</sup>

-

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> 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)

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 di sesuaikan dengan baik. Meskipun terlihat sepele namun itu juga dapat mempengaruhi karyawan dalam proses penyelesaian tugasnya. Komunikasi antara karyawan satu dengan lainnya. Memang disetiap 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

penelitian yang dilakukan Elisabeth Yuli Purwandari yang berjudul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Tetapi bukan hanya faktor fisik yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan tetapi hubungan psikologis antara karyawan dengan atasan juga dapat mempengaruhinya.<sup>5</sup>

Selanjutnya indikasi permasalahan peneliti menggunakan variabel loyalitas dikarenakan dengan banyaknya beban kerja dan lingkungan kerja yang kurang lengkap dan nyaman, belum tentu seorang karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tempat kerjanya. Karena dengan tidak tepat dan sesuainya beban kerja yang diterima menjadikan karyawan akan lebih cepat bosan dan kelelahan dalam melakukan pekerjaannya, kemudian untuk lingkungan yang kurang nyaman juga dapat menurunkan semangat karyawan untuk bekerja sehingga itulah yang menjadikan karyawan memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap tempat kerjanya. Dikarenakan rasa loyalitas itu sangat jarang sekali dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi, meskipun mereka diberi tugas dalam jumlah yang banyak maupun lingkungan kerja yang kurang sekaligus, karyawan akan tetap bekerja dengan ikhlas dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi. Baik tempat kerja mereka dalam keadaan baik maupun buruk. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Indra Ardiyanto dan Erni Widiastuti yang berjudul Analisis Pengaruh

-

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Elisabeth Yuli Purwandari, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan", (Skripsi—Universitas Sanata Darma Yogyakarta, 2008)

Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank daerah Karanganyar menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. <sup>6</sup>

Berdasarkan pemaparan latar bekalang 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"

#### B. Rumusan Masalah

- 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?

.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Indra Ardiyanto, Erni Widiastut, "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank daerah Karanganyar", *Jurnal Manajemen*, No. 2 Vol. 14 (April, 2016)

#### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara parisal terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.
- 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

#### 1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa pengembangan dan pendalaman ilmu di bidang manajemen yang berupa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

#### 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.

#### **BAB II**

#### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

## 1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

# a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Karyawan merupakan sumber daya manusia utama yang ada diperusahaan. Sumber daya manusia sangatlah berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia mempunyai fungsi sebagai pengelola, pemikir, penggerak dan perencana.

Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia didalamnya pasti memberikan berbagai beban kerja kepada karyawan sebagai bentuk kewajiban yang harus dilaksanakan. Beban kerja yang terlalu tinggi akan menimbulkan kelelahan terhadap karyawan. Namun, beban kerja yang terlalu ringan juga menyebabkan karyawan bosan. Sehingga, beban kerja memiliki peran yang sangat penting bagi sumber daya manusia dan perusahaan perlu memperhatikan dalam memberikan beban kerja untuk karyawannya.

Oleh karena itu, dengan adanya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka perusahaan harus berusaha membuat karyawan nyaman, tenang tanpa ada ketegangan dan kecemasan dalam

melaksanakan pekerjaanya. Bukan hanya keadaan fisik saja, melainkan hubungan baik antar karyawan maupun atasan juga harus diperhatikan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Karyoto, manajemen adalah suatu proses untuk mengatur dan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya yang melalui ilmu dan seni secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dan Marry Coulter bahwa manajemen adalah suatu pengawasan dan koordinasi yang dilakukan dalam aktivitas pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia dapat disamakan dengan istilah pegawai, karyawan atau pekerja yang berarti seseorang yang mempunyai pekerjaan atau yang mengerjakan sesuatu.<sup>2</sup>

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk mengatur, pengawasan dan koordinasi yang dilakukan oleh pekerja agar pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai dengan baik.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Karyoto, *DASAR-DASAR MANAJEMEN – Teori*, *Definisi dan Konsep* (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2016), 2

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 2

#### b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan :

#### 1) Fungsi Manajerial

#### a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Perencanaan ini dilakukan dengan tujuan untuk menetapkan program kepegawaian.

#### b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk menetapkan pembagian kerja karyawan, hubungan kerja, wewenang, delegasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

## c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien guna untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar dapat mematuhi semua peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.

## 2) Fungsi Operasional

#### a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi dengan guna agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Denagn begitu dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan.

# b) Pengembangan

Suatu proses untuk meningkatkan keterampilan, teoritis, teknis dan moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

## c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang sebagai imbalan.

#### d) Pengintregasian

Pengintregasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan agar terciptanya kerja sama yang baik

#### 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 putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan karena keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja dan masih banyak lagi sebabnya.<sup>3</sup>

#### 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. <sup>4</sup>

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

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 21

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> 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.<sup>5</sup>

Prihatini dalam Irawatie mengatakan bahwa beban kerja adalah dimana pekerja atau pegawai dihadapkan oleh beberapa tugas yang harus diselesaikan dalan jangka waktu tertenu.<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup>

Begitu juga menurut Kirmeyer & Dougherty dalam penelitain yang dilakukan oleh 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

<sup>6</sup> Irawatie Ari Dewi, "Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT.Solo Kawistara Garmindo" (Skripsi—Universitas Diponegoro Semarang, 2013), 28

\_

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> 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)"

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> 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)

berlebihan akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Sehingga ini yang berdampak terhadap loyalitas karyawan.<sup>8</sup>

#### b. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

#### 1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yakni jenis kelamin, usia, status kesehatan, motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis). Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang membutuhkan banyak pertimbangan oleh setiap organisasi dalam memberikan suatu tanggung jawab dalam pekerjaan. Karena dalam setiap organisasi mempunyai syarat dan ketentuan dalam mencari karyawan, guna untuk kenyamanan karyawan. Karena kenyamanan kerja yang menjadikan penentuan tinggi rendahnya beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Faktor psikis juga dapat menjadi pengaruh beban kerja seorang karyawan, seperti motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi. Motivasi menjadi penentuan untuk kualitas seorang karyawan. Apabila rendahnya motivasi yang didapat oleh karyawan akan memicu terjadinya pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Dengan banyaknya motivasi yang didapat oleh karyawan akan membangkitkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan operasional yang sudah ditetapkan. Motivasi berpengaruh juga terhadap

٠

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Ibid.

bagaimana karyawan mempersepsikan terhadap kewajiban atas pekerjaan yang diterima.

#### 2) Faktor Eksternal

#### a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam proses penyelesaian tugas. Apabila lingkungan kerja kurang dalam hal pencahayaan,suhu ruangan yang panas, banyaknya debu dan asap, bahkan sirkulasi udara yang kurang, tentunya akan menimbulkan ketidaknyamanan untuk karyawan. Sehingga akan menganggu proses penyelesaiaan tugas yang mengakibatkan ketidaksesuaian target yang telah ditetapkan akibat kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

#### b) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaskud yakni hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam proses penyelesaian tugas. Apabila kurangnya pemahaman dalam masalah mesin bantu misalnya, itulah yang menjadi faktor penyebab menghambatnya proses penyelesaian kerja yang memicu adanya penurunan angka produksi.

#### c) Organisasi Kerja

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pastinya memerlukan waktu kerja teratur untuk proses penyelesaiannya sehingga lamanya istirahat, *shift* kerja, perencanaan karier sampai pengupahan ikut serta

dalam pemberian kontribusi pada beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Apabila organisasi kurang bertanggung jawab atas beban kerja yang berlebihan, akan meningkatkan dampak buruk untuk karyawan, baik fisik maupun psikis.

Dampak fisik yang dirasakan karyawan yakni kelelahan berlebihan saat menyelesaikan pekerjaan, seperti sakit kepala, sakit perut, keringat dingin, ketegangan otot dan sendi yang berlebihan. Sedangkan dampak psikis yang dialami oleh karyawan apabila beban kerja yang didapatkan cukup tinggi akan menimbulkan kebingungan, kecemasan dan kemarahan baik pada teman kerja, atasan maupun perusahaan. Dengan kondisi yang seperti ini yang mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Bahkan dengan kurangnya beban kerja yang diterima oleh karyawan akan menimbulkan kebosanan sehingga dengan minimnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang berakibat timbulnya kecelakaan kerja seperti mengantuk atau lengah saat bekerja.

#### c. Indikator Beban Kerja

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yakni bagaimana cara karyawan dapat memahami suatu pekerjaannya dengan baik yang sesuai dengan bidangnya yang didukung dengan adanya SOP (*Standart Operating Procedure*) yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dapat memahami adanya SOP

٠

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *PANDUAN PRAKTIS MENYUSUN Analisis Beban Kerja*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017), 24

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 ditetukan 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 paerusahaan memperhatikan hal ini guna untuk kebikan 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 karyawan dalam proses penyelesaian tugas, akan menjadikan besarnya beban kerja yang didapat oleh karyawan. Oleh sebab itu, perlu adanya keseimbangan antara waktu penyelesaian dan beban kerja. Karena tinggi rendahnya beban kerja akan mempengaruhi produktivitas. <sup>10</sup>

#### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

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

Sedangakan Komarudin mendefisikan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dan psikologi sosial yang ada pada suatu organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.<sup>12</sup>

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

.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Ibid, 33

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001),

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Komarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 87

loyalitas karyawan tetapi hubungan psikologis antara karyawan dengan atasan juga dapat mempengaruhinya.<sup>13</sup>

#### 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. Pastinya 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-kesalaha 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.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Elisabeth Yuli Purwandari, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan", (Skripsi—Universitas Sanata Darma Yogyakarta, 2008)

#### 4) Ketenangan ruangan

Seorang karyawan yang mengerjakan tugasnya pasti membutuhkan konsentrasi yang tinggi, maka dari itu perlu adanya ketenangan ruangan yang baik untuk menunjangnya.

#### 5) Kebisingan suara

Kebisingan yang ada dalam ruangan maupun diluar rungan sebaiknya harus direndam, karena kebisingan ruangan dapat menggangu konsentrasi karyawan untuk mengerjakan tugasnya.

#### 6) Keamanan kerja

Keamanan kerja harus diperhatikan betul oleh setiap perusahaan atau organisasi. Dengan amannya kondisi kerja yang menjadikan karyawan akan lebih tenang dalam menjalankan tugasnya.

#### 7) Perlengkapan kerja

Dalam mengerjakan tugas perlu adanya perlungkapan yang lengkap, apabila perlengkapan tidak terpenuhi menjadikan hambatan pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. 14

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia: Manajemen SDM, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001),

#### c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito, lingkungan kerja diukur melalui:

## 1) Suasana Kerja

Suasana kerja yang dimaksud yakni aman, nyaman dan menyenangkannya untuk pekerjaan yang diterima oleh karyawan.

# 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan antara karyawan satu dengan lainnya yang harmonis tanpa ada kesenjangan antara satu dengan lainnya. Karena dengan adanya hubungan antar karyawan yang harmonis menjadikan karyawan tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

#### 3) Tersedianya Fasilitas Bekerja

Dengan tersedianya perlengkapan kerja yang lengkap akan mendukung kelancaran kerja karyawan. Tersedianya fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu proses penunjang proses dalam bekerja.<sup>15</sup>

## 4. Loyalitas Karyawan

#### a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Poewadarminta, loyalitas diartikan dengan kesetiaan, kepercayaan dan pengabdian yang diberikan kepada seseorang atau

٠

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Ibid, 159

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

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

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. <sup>18</sup>

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:

Karyawan mempunyai rasa tekat agar melaksanakan semua tata tertib

yang ada pada perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta

#### 1) Taat peraturan

melakukan semua perintah dari perusahaan.

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

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006), 122

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), 78

## 2) Tanggung jawab dalam perusahaan

Karyawan melakukan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya dengan sebaik-baiknya dan menerima semua risiko yang ada.

### 3) Kemauan untuk bekerja sama

Adanya rasa kemauan yang tinggi untuk bekerja sama baik antara karyawan satu dengan lainnya. Tanpa adanya kerja sama antara karyawan dengan orang yang bekerja dalam organisasi tersebut, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya, dengan adanya kerja sama antara perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan target yang ditentukan.

## 4) Rasa memiliki terhadap perusahaan

Karyawan yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahannya pasti mempunyai rasa memiliki yang tinggi untuk perusahannya tersebut. Dengan mempunyai rasa memiliki yang tinggi akan menjadikan karyawan akan lebih bertanggung jawab dan menjaga perusahaannya dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

### 5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai hubungan baik antar karyawan maupun atasan dapat mempengaruhi tingginya loyalitas karyawan untuk perusahan dimana tempat dia bekerja.

## 6) Kesukaan terhadap pekerjaan

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

## 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.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Ibid, 22

-

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Muhammad Aldianto, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermindo Di Makassar" (Skripsi—Universitas Hasanudin Makassar, 2016), 27

# B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

					_	
No	Nama	Judul	Jenis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Peneliti /		Penelitian			
	Tahun					
1	Agustina Heryanti (2016) <sup>21</sup>	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	<ol> <li>Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas.</li> <li>Variabel terikat yang digunakan yaitu loyalitas karyawan</li> <li>Menggunakan metode kuantitatif</li> </ol>	<ol> <li>Variabel bebas lainnya yang digunakan dalam penelitian yaitu kompensasi</li> <li>Objek penelitian</li> <li>Responden penelitian</li> </ol>

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> 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)

			ı	
				Operasi PT. Pusri
				Palembang.
2	Zahra Putri Ramadhani dan Mudji Rahardjo (2017) <sup>22</sup>	Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening	Kuantitatif	1. Kompensasi berengaaruh 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 sebagai variabel bebas. 2. Variabel terikat yang digunakan yaitu kompensasi 2. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening 3. Objek penelitian 4. Responden penelitian 4. Responden penelitian 4. Responden penelitian 5. Lingkungan kerja 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

<sup>22</sup> 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 <sup>23</sup>	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja	Kuantitatif	<ol> <li>Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja dan beban kerja</li> <li>Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja.</li> <li>Menggunakan beban kerja sebagai variabel intervening</li> <li>Varibel terikat yang digunakan yaitu loyalitas karyawan</li> <li>Menggunakan beban kerja sebagai variabel intervening</li> <li>Mesponden penelitian</li> <li>Menggunakan beban kerja sebagai variabel intervening</li> <li>Mesponden penelitian</li> </ol>
4	Elisabeth Yuli Purwandari (2008) <sup>24</sup>	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan	Kuantitatif	<ol> <li>Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan</li> <li>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan</li> <li>Variabel bebas lainnya yang digunakan yaitu kompensasu dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan</li> <li>Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan</li> <li>Ada pengarug positif kompensasi, lingkungan</li> </ol>

\_

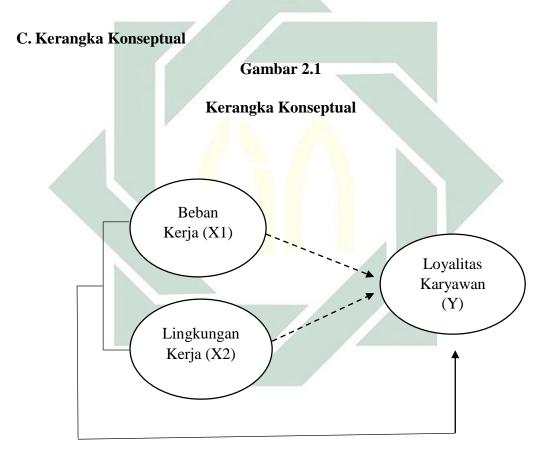
<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Adhitia Pratama, dkk, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja ( Studi Kasus pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta)"

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Elisabrth Yuli Purwandari, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan", (Skripsi—Universitas Sanata Darma Yogyakarta, 2008)

		1	1	
				kerja dan gaya
				kepemimpinan terhadap
				loyalitas karyawan
5	Indra Ardiyanto dan Erni Widiastuti (2016) <sup>25</sup>	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  1. Beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas 2. Loyalitas karyawan sebagai variabel terikat 3. Menggunakan metode kuantitatif
		Karanganyar		Bank Daerah Karanganyar 3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar

<sup>25</sup> Indra Ardiyanto, Erni Widiastuti, "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkunga 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.



## 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 variabel terikat yakni loyalitas karyawan. Kerangka konseptual ini digunakan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh secara parsial yaitu:

- Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan
   Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

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

#### D. HIPOTESIS

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

- H1 : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.
- HO: 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.

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

H3 : Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

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

#### **BAB III**

#### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dimana peneliti ini untuk pengambilan datanya menggunakan instrumen berupa kuisioner yang dilakukan secara random dari populasi yang ada dan analisis data berupa statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.<sup>1</sup>

### B. Waktu dan Tempat Penelitian

### 1. Waktu penelitian

Waktu penelitian adalah pada bulan April-Juni 2018.

## 2. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani No.118 Surabaya yakni pada Bidang Pelayanan Kesehatan dan Bidang Sumber Daya Kesehatan.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti sebagai bahan pembelajaran dan pada akhirnya ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup>

Dalam penelitian ini yang dijadikam populasi yakni semua pegawai pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur tepatnya di Bidang Pelayanan

.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), (Bandung: Alfabeta,2015), 14

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Ibid, 117

Kesehatan dan Bidang Sumber Daya Kesehatan. Dimana pada Bidang Pelayanan Kesehatan membawahi Seksi Pelayanan Kesehatan Primer, Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Seksi Pelayanan Kesehatan Tradisional. Sedangkan Bidang Sumber Daya Kesehatan membawahi Seksi Kefarmasian, Seksi Alat Kesehatan dan Perbekalan Rumah Tangga dan Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan. Jadi jumlah populasi yakni sejumlah 126 karyawan. Untuk lebih jelasnya ada pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1

Rincian Jumlah Karyawan pada Bidang Pelayanan Kesehatan dan Bidang Sumber Daya Kesehatan

No	Nama Seksi	Jumlah
		Karyawan
1	Seksi P <mark>el</mark> ayanan Kesehatan Primer	24
2	Seksi P <mark>ela</mark> yan <mark>an Kes</mark> ehatan Ruj <mark>uk</mark> an	36
3	Seksi Pel <mark>ayanan Kese</mark> hatan Tradisional	13
4	Seksi Kefarmasian	17
5	Seksi Alat Kesehatan dan Perbekalan Rumah Tangga	15
6	Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan	21
	Jumlah	126

Catatan: Status karyawan dalam penelitian ini baik PNS ataupun honorer disamakan. Dilihat dari jumlah karyawan PNS ataupun honorer jauh sangat berbeda yaitu 1:10 (perbandingan karyawan tersebut dilihat bukan dari 2 bidang yang diteliti saja, namun karyawan se-Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur) sehingga mayoritas status karyawan adalah PNS. Selanjutnya dari segi beban kerja yang diterima juga tidak jauh beda, baik karyawan PNS dan honorer.

## 2. Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi.<sup>3</sup> Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* yang berjenis *simple random sampling*. *Simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang sederhana karena pengambilan sampelnya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi. <sup>4</sup>

Dalam teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (1+N (e^2))$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel dar<mark>i karyawan yang</mark> ada p<mark>ada</mark> Bidang Pelayanan Kesehatan dan Bidang Sumber Daya Kesehatan

N =Jumlah total populasi dari karyawan yang ada pada Bidang Pelayanan Kesehatan dan Bidang Sumber Daya Kesehatan

e = taraf kesalahan (5%)

Dimana:

 $n = 126 / (1 + 126 (0,05^2))$ 

n = 126 / (1 + 126.0,0025)

n = 126 / (1+0,315)

<sup>4</sup> Ibid, 120

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Ibid, 118

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.<sup>5</sup> 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*). Variabel Dependen dalam penelitian ini yakni loyalitas karyawan.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Ibid, 61

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Ibid, 61 <sup>7</sup> Ibid, 61

## E. Definisi Operasional

Tabel 3.2

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	
Beban Kerja	Sejumlah pekerjaan yang	Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo:	
( <b>X1</b> )	dikerjakan oleh karyawan.	1. Kondisi pekerjaan	
		2. Penggunaan waktu kerja	
		3. Target yang dicapai	
Lingkungan	Keadaan yang dapat	Alex S. Nitisemito:	
Kerja (X2)	mempengaruhi diri	<ol> <li>Suasana kerja</li> </ol>	
	karyawan dalam	2. Hubungan dengan rekan kerja	
	mengerjakan tugas.	3. Tersedianya fasilitas bekerja	
Loyalitas	Rasa kesetiaan karyawan	Siswanto:	
Karyawan	terhadap dimana tempat	1. Taat peraturan	
<b>(Y)</b>	dia bekerja.	2. Tanggung jawab dalam	
		perusahaan	
		3. Kemauan untuk bekerjasama	
1		4. Rasa memiliki terhadap	
		perusahaan	
		5. Hubungan antar pribadi	
		6. Kesukaan pada pekerjaan	

# F. Uji Validitas dan Reliabilitas

## 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan sebagai alat ukur untuk menguji kevalidan data yang didapatkan peneliti saat penelitian.<sup>8</sup>

Cara yang dilakukan dalam penelitia ini yaitu dengan mengkoreksi nilai yang didapat pada setiap item dengan nilai total dari masing-masing atribut. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pearson product moment correlation:* 

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Ibid, 173

#### Dimana:

r : koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N : banyaknya responden

X : skor yang diperoleh dari seluruh item

y : skor total yang diperoleh dari seluruh item

 $\Sigma xy$ : jumlah perkalian x dan y

Σx2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

Σy2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Perhitungan uji validitas dari variabel X1, X2 dan Y yang ada diatas dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics* 23. Kriteria penelitian uji validitas, yakni:

 Apabila r hitung ≥ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan bahwa item dari kuesioner tersebut valid.

2) Apabila r hitung ≤ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item dari kuesioner tersebut tidak valid.<sup>9</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Dalam setiap penelitian, adanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Dengan itu, untuk

\_

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Syofian Siregar, *Metode penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014), 46

mengetahui pengukuran dari hasil sebenarnya, kesalahan dalam pengukuran sangat diperhitungkan. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

 $r_{11}$  = reliabilitas instrument k = banyaknya butir pertanyaan  $\sigma \Sigma^2$  = jumlah butir pertanyaan  $\sigma^2$  = varians total

Penelitian ini menggunakan perhitungan dengan bantuan IBM SPSS Statistics 23. Berikut ini merupakan kriteria penilaian uji reliabilitas:

- Apabila Cronbach Alpha ≥ 0,8 dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah reliabel baik.
- 2. Apabila *Cronbach Alpha* 0,6 0,79 dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah reliabel (reliabilitas diterima).
- 3. Apabila  $Cronbach \ Alpha \le 0,6$  dapat dikatakan bahwa kriteria kuesioner yang didapat adalah tidak reliabel. 10

-

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Tony Wijaya, Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009), 110

#### G. Data dan Sumber Data

#### 1. Data

Data yang dikumpulkan di penelitian ini berdasarkan beberapa cara. Yakni berdasarkan sumber data dan teknik pengumpulan data. Sumber data didapatkan berdasarkan sumber data primer dan sumber data sekunder. Untuk teknik pengumpulan data didapatkan berdasarkan observasi, kuesioner (angket), wawancara dan dokumentasi.

#### 2. Sumber data

### a. Sumber data primer

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

### b. Sumber data sekunder

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

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku-buku literasi, penelitian terdahulu dan sebagainya.

<sup>11</sup> Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1987), 93

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 209

## H. Teknik Pengumpulan Data

## 1. Observasi

Suatu proses pengamatan langsung ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti untuk melihat objek penelitian yang sebenarnya. Observasi ini dilakukan guna untuk memperkaya analisis yang ada.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan angket kepada responden yang berisi tentang seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.<sup>13</sup> Kuesioner ini berisi tentang sejumlah pertanyaan yang menjadi variabel pokok yakni beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.

Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari 17 butir pertanyaan yang menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan 5 kategori jawaban, yaitu:

Tabel 3.3 Skala Instrumen

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Netral	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

\_

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta,2015), 199

#### 3. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya secara langsung kepada responden atau karyawan perusahaan untuk mengetahui halhal yang lebih mendalam berdasarkan keyakinan pribadi. Wawancara ini juga digunakan untuk memperkaya analisis data.

#### I. Teknik Analisis Data

## 1. Uji Asumsi Klasik

## a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didaptkan berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara Uji *Kolmogorov Smirnov*. Apakah nilai probabilitas >0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya. 14

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antar masing-masing variabel antar penelitian. Apabila nilai signifikasi <0,05 maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang linear antar masing-masing variabel. <sup>15</sup>

-

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 13

<sup>15</sup> Ibid, 98

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikoliniaritas dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Selain itu, uji digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas, begitupula sebaliknya. <sup>16</sup>

## d. Uji Heteroskedatisitas

Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam bentuk tidak sama. Cara yang digunakan untuk mengetahui adanya kasus heteroskedastisitas adalah menggunakan Uji Glejser. Uji ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. <sup>17</sup>

### 2. Uji Hipotesis

## a. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih variabel, yang terdiri satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

-

https://www.statistikian.com/2016/11/uji-multikolinearitas.html diakses pada 21 Februari 2018 pukul 21:05 WIB

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Imam Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, (Semarang: Badan penerbit UNDIP,2016), 108

## Keterangan:

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

 $b_1,b_2$ : Koefisien regresi

 $X_1, X_2$ : Variabel bebas

e : Error

b. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel dependen, dengan memperhatikan derajat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.<sup>18</sup>

c. Uji F

Kegunanan Uji F untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Jika signifikansi <0,05 maka dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. 19

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Ibid, 97

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Ibid, 96

# d. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi  $(R^2)$  ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam mampu menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai  $R^2$  kecil, maka kemampuan dari variabel *independent* mampu menjelaskan variabel *dependen* sangat terbatas.<sup>20</sup>



<sup>20</sup> Ibid, 95

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

#### **BAB IV**

#### HASIL PENELITIAN

## A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Profil singkat Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

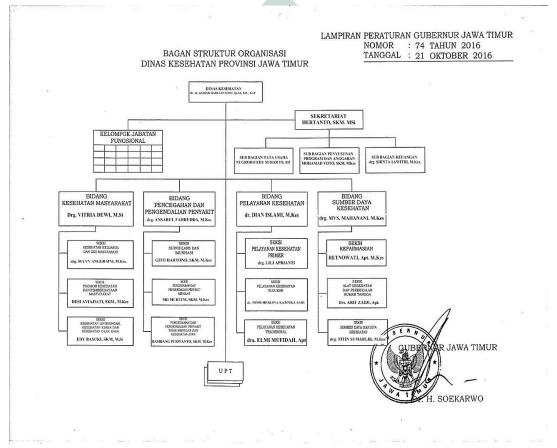
Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur terletak di Jl. Jend. A. Yani No.118 Surabaya. Dinas Kesehatan mempunyai tugas yaitu untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu di bidang kesehatan. Tugas tersebut yaitu perumusan kebijakan, pelaksana kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi di bidang kesehatan serta pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait tugas dan fungsinya. Bidang kesehatan yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur meliputi Bidang Kesehatan Masyarakat, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, Bidang Pelayanan Kesehatan dan Bidang Sumber Daya Kesehatan.

Bidang Kesehatan Masyarakat membawahi Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat, Seksi Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat, dan Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit membawahi Seksi Surveilans dan Imunisasi, Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular dan Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyalit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa. Bidang Pelayanan Kesehatan membawahi Seksi Pelayanan Kesehatan Primer, Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Seksi Pelayanan Kesehatan Tradisional. Dan Bidang Sumber Daya Kesehatan membawahi Seksi

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

akibat bencana maupun lingkungan dan perilaku yang tidak mendukung untuk hidup sehat.

- 4. Misi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur
  - 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.
- 5. Kebijakan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

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

- a. Dalam rangka mewujudkna misi "Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan", maka ditetapkan kebijakan: Pemantapan pembangunan berwawasan kesehatan.
- b. Dalam rangka mewujudkan misi "Mendorong terwujudnya kemandirian masyarakat untuk hidup sehat", maka ditetapkan kebijakan:
  - Pengembangan Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM).
  - Peningkatan lingkungan sehat.
- c. Dalam rangka mewujudkna misi "Mewujudkan, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau", maka ditetapkan kebijakan:

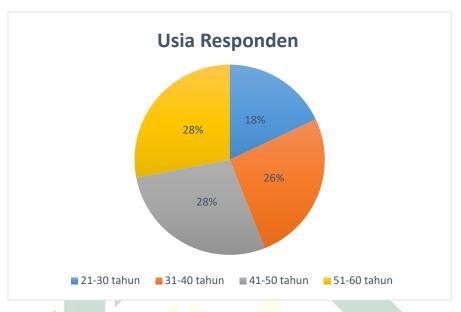
- Percepatan penurunan kematian ibu dan anak.
- Peningkatan akses dan kualitas pelayanan kesehatan terutma bagi masyarakat miskin, daerah tertinggal, terpencil, perbatasan dan kepulauan.
- Pemenuhan ketersediaan dan pengendalian obat, perbekalan kesehatan dan makanan.
- Peningkatan pembiayaan kesehatan dan pengembangan kebijakan dan menajemen kesehatan.
- d. Dalam rangka mewujudkan misi "Meningkatkan upaya pengendalian penyakit dan penanggulangan masalah kesehatan", maka ditentukan kebijakan:
  - Penanganan masalah gizi kurang dan gizi buruk pada bayi, anak balita, ibu hamil dan menyusui.
  - Peningkatanpencegahan, surveilans, deteksi dini penyakit menular, penyalit tidak menular, penyakit potensi KLB/wabah dan ancaman epidemi yang diikuti dengan pengobatan sesuai standar serta penanggulangan masalah kesehatan lainnya dan bencana.
- e. Dalam rangka mewujudkan misi "Meningkatkan dan mendayagunakan sumber daya kesehatan", maka ditetapkan kebijakan: Penyediaan tenaga kesehatan di rumah sakit, balai kesehatan, puskesmas dan jaringannya serta mendayagunakan tenaga kesehatan yang kompeten sesuai kebutuhan.
- 6. Fungsi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur
  - Perumusan kebijakan teknis di bidang kesehatan

- Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang kesehatan
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

## 7. Karakteristik responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu sampel yang sudah ditentukan oleh peneliti. Tepatnya sebagian besar karyawan yang ada di Bidang Pelayanan Kesehatan dan Bidang Sumber Daya Kesehatan. Dimana pada Bidang Pelayanan Kesehatan membawahi Seksi Pelayanan Kesehatan Primer, Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan dan Seksi Pelayanan Kesehatan Tradisional. Sedangkan Bidang Sumber Daya Kesehatan membawahi Seksi Kefarmasian, Seksi Alat Kesehatan dan Perbekalan Rumah Tangga dan Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan. Dalam karakteristik responden ini meliputi usia, jenis kelamin dan masa kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Hasil analisis dari beberapa hal tersebut diuraikan dalam tabel sebagai berikut.

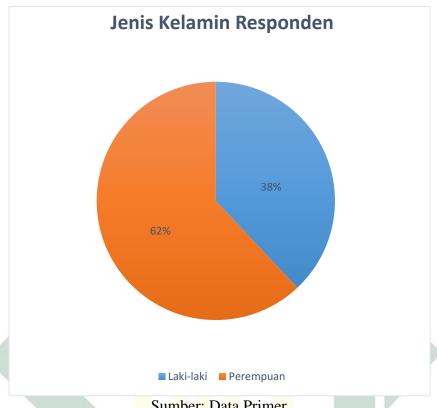
Gambar 4.2



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.

Gambar 4.3



Sumber: Data Primer

Berdasarkan data yang didapatkan, dari total keseluruhan 100 responden terdapat 62 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 62%, 38 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 38%. 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 berjenis kelamin perempuan.

Masa Kerja Responden di Dinas
Kesehatan

1-5 tahun 6-10 tahun 11-15 tahun 16-20 tahun
21-25 tahun 26-30 tahun 31-35 tahun

Gambar 4.4

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data yang didapat, dari total keseluruhan 100 responden terdapat 24 respoden yang masa kerjanya antara 1-5 tahun dengan presentase 24%, 21 responden yang masa kerjanya antara 6-10 tahun dengan presentase 21%, 13 responden yang masa kerjanya antara 11-15 tahun dengan presentase 13%, 23 responden yang masa kerjanya antara 16-20 tahun dengan presentase 23 %, 10 responden yang masa kerjanya antara 21-25 tahun dengan presentase 10%, 6 responden yang masa kerjanya 26-30 tahun dengan presentase 6%, 3 responden yang masa kerjanya antara 31-35 tahun dengan presentase 3%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Bidang Pelayanan Kesehatan dan Bidang Sumber Daya Kesehatan yaitu yang masa kerjanya antara 1-5 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	r Tabel	r Hitung	Keterangan
	.a	Kesal <mark>a</mark> han			
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 dioleh 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	r Tabel	r Hitung	Keterangan
		Kesalahan			
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 dioleh 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 <mark>,36</mark> 10	0,855	Valid

Sumber: Kuesioner yang dioleh 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 dioleh menggunakan IBM SPSS Statistics 23

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Terbukti nilai dari r *alpha* lebih besar dari 0,6 dinyatakan reliabelitas diterima.

### C. Teknik Analisis Data

- 1. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas

Tabel 4.5
Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov* 

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19785928
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	080
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082°

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,082 yang artinya nilai tersebut >0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### 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 Multikoliniaritas

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 *Tolerence* > 0,1.

### d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Glejser

#### Coefficients<sup>a</sup>

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.497	2.109		2.133	.035
	Beban_kerja	098	.111	089	883	.380
	Lingkungan_kerja	037	.069	055	542	.589

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan data diatas, bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

Pengajuan hipotesis dilakukan yaitu untuk menguji hipotesis yang ada. Hipotesis yang lakukan dalam penelitian ini terkait dengan variabel beban kerja, lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini meggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics* 23 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

 $Y = 17,817+0,378X_1+0,131X_2+e$ 

Interpretasi dari persamaan model regresi diatas, sebagai berikut:

- 1. Konstanta ( $\beta_0$ ) = 17,817 menujukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas = 0, maka nilai loyalitas karyawan sebesar 17,817.
- Nilai Koefisien Beban Kerja (β<sub>1</sub>)= 0,378 menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkat pula loyalitas karyawan sebesar 0,378 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai Koefisien Lingkungan Kerja (β<sub>2</sub>)= 0,131 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka meningkat pula loyalitas karyawan sebesar 0,131 dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 4.9
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel <b>Varia</b>	Koefisien Regresi (β)	t hitung			
Konstanta	17,817	5,976			
Beban Kerja	0,378	2,410			
Lingkungan Kerja	0,131	1,345			
F Hitung = 4,129 Signifi					
R = 0.280					
R Square = 0,078					
Adjusted R Square = $0.059$					

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS Statistics 23

Tabel 4.10 Hasil Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.817	2.982		5.976	.000
	Beban_kerja	.378	.157	.236	2.410	.018
	Lingkungan_kerja	.131	.097	.132	1.345	.182

a. Dependent Variable: Loyalitas\_karyawan

## a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini:

H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

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

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yakni:

H<sub>1</sub> diterima, apabila nilai signifikansi <0,05 atau t hitung > t tabel.

H<sub>1</sub> ditolak, apabila nilai signifikansi >0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.10 pada tabel hasil Uji T *coefficients* diketahui nilai signifikasi beban kerja sebesar 0,018 < 0,05 dan t hitung sebesar 2,410 > 1,98472. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

# b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas
 karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

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

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yakni:

 $H_2$  diterima, apabila nilai signifikansi <0,05 atau t hitung > t tabel.

H<sub>2</sub> ditolak, apabila nilai signifikansi >0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.10 pada tabel hasil Uji T *coefficients* diketahui nilai signifikasi lingkungan kerja sebesar 0,182 > 0,05 dan t hitung sebesar 1,345 < 1,98472. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> ditolak, yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

Tabel 4.11 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ſ	1	Regression	86.186	2	43.093	4.129	.019 <sup>b</sup>
I		Residual	1012.404	97	10.437		
l		Total	1098.590	99			

a. Dependent Variable: Loyalitas\_karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Beban\_kerja

## c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini:

H<sub>3</sub> : Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

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

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yakni:

H<sub>3</sub> diterima, apabila nilai signifikansi <0,05 atau F hitung > F tabel.

H<sub>3</sub> ditolak, apabila nilai signifikansi >0,05 atau F hitung < F tabel.

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05 dan F hitung sebesar 4,129 > 3,09. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> diterima, yang artinya beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.

## 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	.280ª	.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.

**BAB V** 

**PEMBAHASAN** 

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur mempunyai tugas yaitu untuk

melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas

pembantu di bidang kesehatan. Bidang kesehatan yang ada di Dinas Kesehatan

Provinsi Jawa Timur meliputi Bidang Kesehatan Masyarakat, Bidang Pencegahan

dan Pengendalian Penyakit, Bidang Pelayanan Kesehatan dan Bidang Sumber Daya

Kesehatan. Namun dalam penelitian ini lebih fokus di Bidang Pelayanan Kesehatan

dan Bidang Sumber Daya Kesehatan. Penelitian ini hanya fokus pada dua variabel

independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja yang diduga berpengaruh

terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa

Timur yang terdiri dari ka<mark>ryawan di Bidang Pelay</mark>anan Kesehatan dan Bidang

Sumber Daya Kesehatan yang sejumlah 126 responden. Hasil analisis yang

digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis

regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 23.

Dari hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

 $Y = 17,817 + 0,378X_1 + 0,131X_2$ 

Dimana:

Y

: Loyalitas Karyawan

 $X_1$ 

: Beban Kerja

 $X_2$ 

: Lingkungan Kerja

65

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 pemeritahan 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 mengganggur 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

pada diri karyawan sehingga ini yang menjadikan karyawan lebih besar memberikan rasa loyalitasnya terhadap tempat kerja.

Analisis di atas menolak teori yang dikemukakan oleh Kirmeyer & Dougherty dalam penelitain 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 berlebihan akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Sehingga ini yang berdampak terhadap loyalitas karyawan. <sup>1</sup> Namun berdasarkan hasil lapangan mengatakan bahwa semakin banyak beban kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan untuk tempat kerja mereka.

Namun hasil penelitian ini relevan dengan 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.<sup>2</sup> Sehingga dapat disimpulkan H<sub>1</sub> diterima dalam penelitian ini.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,182 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dan t hitung sebesar 1,345 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,98472 sehingga dapat

٠

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> 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)

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Ibid.

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. Namum beda pemahaman tersebut tidak jauh dari masalah pekerjaan saja sehingga apabila ada konflik, karyawan tidak a<mark>mb</mark>il 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.

Hasil analisis di atas tidak relevan dengan pengakuan yang dilakukan Elisabeth Yuli Purwandari yang berjudul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Tetapi bukan hanya faktor fisik yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan tetapi hubungan psikologis antara karyawan dengan atasan juga dapat mempengaruhinya. Dikatakan tidak relevan karena pada penelitian tersebut mengatakan "lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan" tetapi pada penelitian ini kenyataannya mengatakan bahwa "lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan". Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menolak H<sub>2</sub>.

C. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diketahui bahwa variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultaan terhadap loyalitas karyawan yang dibuktikan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari nilai taraf kesalahan sebesar 0,05 dan F hitung sebesar 4,129 lebih besar dari F Tabel sebesar 3,09. Selain itu dapat diketahui bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen yaitu loyalitas karyawan sebesar 5,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Misalnya kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

-

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Elisabeth Yuli Purwandari, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan", (Skripsi—Universitas Sanata Darma Yogyakarta, 2008)

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Ardiyanto dan Erni Widiastuti yang berjudul analisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar".<sup>4</sup>

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.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Indra Ardiyanto, Erni Widiastuti, "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkunga Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar", *Jurnal Manajemen*, No. 2 Vol. 14 (April 2016)

#### BAB VI

#### **PENUTUP**

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- 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.
- 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 bisa memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan menjadi lebih cepat dalam menyelesaikan tugas. Hal ini nantinya akan memberi pengaruh baik untuk karyawan dan tempat kerja itu sendiri.

# 2. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, ada baiknya jika memperluas variabel yang akan di teliti. Misalnya dengan menambah variabel kompensasi, motivasi gaya kepemimpinan atau sebaginya. Guna agar dalam penelitian selanjutnya dapat lebih baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aldrianto, Muhammad. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermindo Di Makassar" Skripsi—Universitas Hasanudin Makassar, 2016
- Ardiyanto, Indra, Dan Widiastuti, Erni. "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkunga Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar", *Jurnal Manajemen*, No. 2 Vol. 14 (April 2016)
- Dewi, Ari, Irawatie. "Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT.Solo Kawistara Garmindo" Skripsi—Universitas Diponegoro Semarang, 2013
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya manusia Cetakan Pertama*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006
- Gozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2016
- Gunawan, Imam. *Pengantar Statistika Inferensial*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016
- Hasibuan, S.P, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001
- -----, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016
- Heryati, Agustina. "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Fasilkom*, No.2, Vol 1, Agustus 2016
- Karyoto, *DASAR-DASAR MANAJEMEN Teori, Definisi dan Konsep*, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2016
- Koesomowidjojo, Mar'ih R. Suci. *PANDUAN PRAKTIS MENYUSUN Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017
- Komarudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001
- Nitisemito, S. Alex. *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001
- Poewadarminta. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III Cetakan Kedua*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002

- 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 Darma 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