



Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Divisi Kepatuhan PT Permodalan Nasional Madani)

Kheyla Trinanda Agustina^{1*}, Syaiful Anwar²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

Email: 2131501153@student.budiluhur.ac.id¹, syaiful.anwar@budiluhur.ac.id²

*Korespondensi Penulis: 2131501153@student.budiluhur.ac.id

Abstract. *This research aims to examine the role of job satisfaction in mediating the influence of the work environment and workload on employee loyalty, a study in the compliance division of PT Permodalan Nasional Madani, South Jakarta. The method used is descriptive quantitative using a questionnaire. The analysis technique used in this research is Path Analysis. Sampling in this study used nonprobability sampling techniques and used the census or total method. with a total sample of 38 respondents. Data was collected through a questionnaire with an interval scale which was processed using Microsoft Excel 2019 software and SmartPLS version 4.1.0.2. The results of this research show that work environment variables have no effect on employee loyalty. The workload variable has a positive and significant effect on employee loyalty. The job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee loyalty. Work environment variables have a positive and significant effect on job satisfaction. The workload variable has a positive and significant effect on job satisfaction. The job satisfaction variable is able to mediate the work environment variable on employee loyalty. The job satisfaction variable is not able to mediate workload on employee loyalty. This research examines the important role of management in creating a conducive work environment.*

Keywords: *Employee Loyalty, Job Satisfaction, Workload, Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan, studi pada divisi kepatuhan PT Permodalan Nasional Madani, Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dan menggunakan metode sensus atau total. dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *interval* yang diolah melalui *software Microsoft Excel 2019* dan *SmartPLS versi 4.1.0.2* hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini mengamati pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

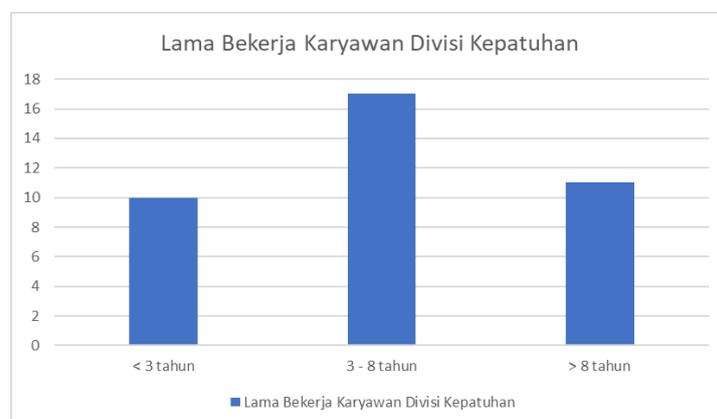
Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan selalu memikirkan bagaimana cara mengembangkan perusahaan agar lebih maju dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Perusahaan melakukan berbagai macam cara demi membangun organisasi yang kompeten. Dalam mencapai tujuan strategisnya, perusahaan harus selalu mempertahankan stabilitas dan keberlanjutan perusahaan.

Selain itu, ada hal lain yang juga penting dalam mengembangkan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai target. Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai visi dan misi perusahaan, kemudian visi dan misi perusahaan tersebut diterjemahkan dalam strategi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menjadi asset penting perusahaan dalam berkontribusi mencapai tujuan organisasi.

Dalam menjalankan keberlanjutan organisasi melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana loyalitas karyawan menjadi upaya dalam keberhasilan jangka panjang. Loyalitas karyawan dapat memperlihatkan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dengan adanya loyalitas karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Kontribusi terbaik bisa di optimalkan dari karyawan dengan cara menanamkan sikap emosional kepada perusahaan. Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap karyawan. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan menurut (Lumiu et al., 2019). Menurut Sunyoto (2012) dalam jurnal (Ma'ruf, 2021) Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, selain faktor lain seperti aktiva dan modal.



Gambar 1

Berdasarkan gambar diagram diatas, dapat dilihat sebanyak 10 karyawan lama bekerja kurang dari 3 tahun, sebanyak 17 karyawan lama bekerja 3-8 tahun, dan sebanyak 11 karyawan lama bekerja lebih dari 8 tahun. Karyawan dapat di katakan loyal terhadap perusahaan apabila sudah mencapai 3 sampai 5 tahun bekerja di perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan mendatangkan keuntungan yang tinggi dan menjadikan aset bagi perusahaan. Lamanya karyawan bekerja pada suatu perusahaan dapat dimasukkan pada kategori persyaratan layanan. Hal ini dapat terjadi karena dengan loyalitas yang tinggi mampu mengetahui apa yang disukai atau tidak disukai oleh masyarakat (Wan, 2016) dalam jurnal (Zara & Sunaryanto, 2019).

Sebagian besar karyawan pada divisi kepatuhan PT Permodalan Nasional Madani memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun dianggap loyal terhadap perusahaan. Namun, ada hal lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja menjadi keputusan karyawan untuk terus bertahan atau meninggalkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan sangat penting dalam membantu memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

Tidak mudah dalam menumbuhkan sikap loyalitas pada karyawan, karena akan ada banyak tantangan yang muncul. Tanpa disadari loyalitas dapat memudar lingkungan kerja yang tidak kondusif, beban kerja yang tidak sesuai, dan kurangnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan terhadap perusahaan. Selain itu, terdapat kendala lain yaitu munculnya turnover intention karyawan yang dipengaruhi oleh work-life balanced. Maka, perusahaan harus memastikan karyawan merasa dihargai dalam upaya mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Pentingnya lingkungan kerja, dan beban kerja secara optimal dapat meningkatkan loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja terhadap perusahaan. Kepuasan kerja yang ada dalam setiap karyawan dapat menghadirkan lingkungan kerja yang sehat dan bisa memastikan beban kerja yang diterima setiap individu dikelola dengan baik. Perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mempertahankan loyalitas karyawan yang terbaik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan (Y)

Menurut (Alberto et al., 2022) Loyalitas kerja dapat dikatakan sebagai sebuah kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Menurut (Sri, 2020) loyalitas pada dasarnya timbul dari kepribadian seorang karyawan di mana seorang karyawan bisa merasa

nyaman dalam sebuah perusahaan, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan di luar dari tanggung jawabnya terhadap sehingga timbul tindakan yang positif untuk menunjang kemajuan perusahaan. Saydam (2010) mengatakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja dalam jurnal (Ma'ruf, 2021).

Loyalitas muncul dari kepribadian yang ada pada tiap karyawan yang membuat karyawan menjadi nyaman dan timbulnya rasa tanggung jawab dalam memberikan pelayanan terbaik dengan penuh kesadaran. Loyalitas karyawan menjadi penunjang dalam memajukan perusahaan karena berasal dari dedikasi karyawan untuk perusahaan. Kesetiaan menjadi kunci adanya sikap loyal karena adanya rasa peduli terhadap perusahaan. Organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat loyalitas yang semakin tinggi akan membuat organisasi semakin mudah dalam melakukan pencapaian tujuan dan memudahkan peningkatan pembentukan kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Sedarmayanti (2015) dalam jurnal (Nurwati, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan menurut (Nurjanah & Soliha, 2024).

Lingkungan kerja merupakan sarana dan orasarana mencakup seluruh hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan metode kerja karyawan. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang memadai dan suasana kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Beban Kerja (X2)

Pengertian beban kerja menurut Siswanto, (2018) dalam jurnal (Gusnella et al., 2024) merupakan beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit yang ada di dalam perusahaan atau pemegang jabatan secara teratur dengan menggunakan analisis jabatan, teknik manajemen, analisis beban kerja dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi-informasi terkait keefektifitasan dan efisiensi kerja suatu perusahaan. Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak

menurut (Nurjanah & Soliha, 2024). Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal menurut (Nurhasanah et al., 2022).

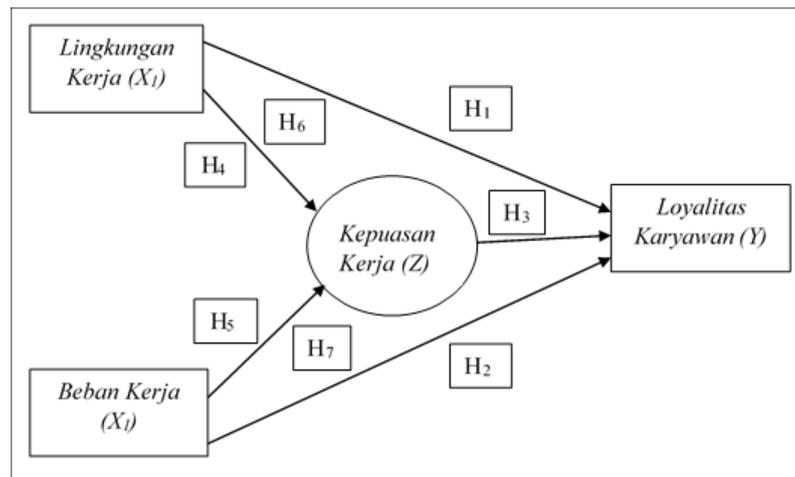
Beban kerja merupakan pekerjaan yang harus diselesaikan tiap karyawan membutuhkan mental dan fisik serta memiliki target pada setiap pekerjaan. Beban kerja yang diterima karyawan harus selesai sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki. Akan menjadi sulit apabila beban kerja yang di terima tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan dapat memicu kelelahan.

Kepuasan Kerja (Z)

Menurut (Kalilih & Anwar, 2024) kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki seseorang akan pekerjaannya. Ini menunjukkan sejauh mana seorang individu merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti tugas yang dilakukan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kompensasi yang diterima. Menurut Mangkunegara (2017) dalam jurnal (Marcella & Ie, 2022) kepuasan kerja didefinisikan perasaan mendukung atau menentang seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaan atau kondisinya. Menurut Ahmadi dan Hermawan (2013) dalam jurnal (Lakoy et al., 2023) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang harus dicapai karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki orang terhadap pekerjaannya (Ramadhani, 2022) dalam jurnal (Lesmana et al., 2023).

Kepuasan kerja berhubungan dengan kondisi pekerjaan dimana karyawan memiliki sikap emosional dengan munculnya perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Rasa puas atau tidak puas yang dimiliki karyawan menjadi patokan kepuasan kerja dari berbagai aspek pekerjaan. Ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan risiko ketidak setiaannya terhadap perusahaan.

Kerangka Teoritis



Pengembangan Hipotesis

- H1: Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y).
- H2: Variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y)
- H3: Variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y)
- H4: Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)
- H5: Variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)
- H6: Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y) melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja (Z)
- H7: Variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y) melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

3. METODE

Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif menginterpretasikan dan menuturkan data yang ada sesuai dengan situasi yang terjadi berdasarkan pengalaman dan pandangan individu. Menurut (Sugiyono, 2022) metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian dimana data tersebut diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan..

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Pada penelitian ini menggunakan responden seluruh karyawan pada divisi kepatuhan PT Permodalan Nasional Madani, Jakarta Selatan yang berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dan menggunakan metode sensus atau sampling total.

Teknik Analisa Data

Teknik yang di gunakan dalam menganalisa data yaitu analisis deskriptif terdiri dari analisis *Outer Model* dan *Inner Model*. Dalam analisis *Outer Model* terdiri dari uji *Convergent Validity*, uji *Average Variance Extracted (AVE)*, uji *Discriminant Validity*, uji *Reliability*. Sedangkan inner model terdiri dari uji *R-square*, uji *F-square*, uji *Goodness of Fit*. Untuk uji hipotesis menggunakan uji pengaruh langsung dan tidak langsung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis outer model

1) Convergent validity

Tabel 1

	Lingkungan Kerja (X ₁)	Beban Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja (Z)	Loyalitas Karyawan (Y)
LiK1	0.867			
LiK2	0.901			
BK 1		0.845		
BK2		0.804		
BK3		0.903		
KK1			0.589	
KK2			0.620	
KK3			0.839	
KK4			0.672	
KK5			0.672	
KK6			0.780	
KK7			0.849	
LK1				0.854
LK2				0.752
LK3				0.802
LK4				0.776
LK5				0.711

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa *convergent validity* menggunakan nilai *loading factor*. Pada tabel diatas, nilai *loading factor* > 0,5 hal tersebut dianggap memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, hasil analisis validitas konvergen melalui *loading factor* dianggap lebih baik karena telah memenuhi

persyaratan $> 0,5$. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai *outer loading* di atas 0,50 dalam (Fitriah & Ichwanudin, 2020).

2) Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2

	Nilai Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X_1)	0.782
Beban Kerja (X_2)	0.725
Kepuasan Kerja (Z)	0.524
Loyalitas Karyawan (Y)	0.609

Pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,50 menurut (Ghozali & Latan, 2015) dalam jurnal (Dewi et al.,2022). Nilai AVE dari masing-masing variabel dinyatakan baik karena telah memenuhi syarat nilai $> 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid konvergen dan tidak ada permasalahan terhadap model yang telah diuji dan konstruk dalam model telah memenuhi kriteria.

3) Discriminant Validity

Tabel 3

	Lingkungan Kerja (X_1)	Beban Kerja (X_2)	Kepuasan Kerja (Z)	Loyalitas Karyawan (Y)
LiK1	0.867	0.318	0.707	0.544
LiK2	0.901	0.381	0.774	0.674
BK 1	0.156	0.845	0.380	0.450
BK2	0.201	0.804	0.338	0.404
BK3	0.532	0.903	0.532	0.692
KK1	0.675	0.525	0.589	0.588
KK2	0.516	0.603	0.620	0.515
KK3	0.744	0.499	0.839	0.662
KK4	0.464	0.350	0.672	0.442
KK5	0.416	0.253	0.672	0.513
KK6	0.608	0.328	0.780	0.600
KK7	0.708	0.384	0.849	0.704
LK1	0.636	0.334	0.655	0.854
LK2	0.636	0.237	0.560	0.752
LK3	0.407	0.497	0.542	0.802
LK4	0.520	0.549	0.699	0.776
LK5	0.503	0.775	0.655	0.711

Berdasarkan tabel diatas, nilai *cross loading* pada konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan *loading factor* dengan konstruk lainnya, yang berarti semua variabel telah memenuhi kriteria uji validitas diskriminan. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang dinyatakan adalah valid.

4) Uji Reliability

Tabel 4

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.722	0.731	0.877
Beban Kerja (X ₂)	0.820	0.924	0.888
Kepuasan Kerja (Z)	0.844	0.855	0.883
Loyalitas Karyawan (Y)	0.839	0.842	0.886

Semua dimensi dalam variabel lingkungan kerja, beban kerja, loyalitas karyawan dan kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan *Composite Reliability* > 0,6. Dan untuk menguji reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* menurut (Anggraini et al., 2022) dengan dasar:

- (1) *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dikatakan reliabel.
- (2) *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat dikatakan reliable Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Analisis Inner Model

1) Uji *R-square*

Tabel 5

	<i>R - square</i>	<i>R -square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.783	0.771
Loyalitas Karyawan(Y)	0.700	0.673

Nilai *R-square adjusted* pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.771, hal tersebut menunjukkan bahwa variabilitas konstruk lingkungan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 77.1%. dapat disimpulkan bahwa model dianggap kuat. Sedangkan nilai *R-square adjusted* loyalitas karyawan sebesar 0.673, hal tersebut menunjukkan bahwa variabilitas konstruk lingkungan kerja dan beban kerja

mampu menjelaskan variabel loyalitas karyawan sebesar 67.3%. dapat disimpulkan bahwa model dianggap kuat.

2) Uji F-square

Tabel 6

	Lingkungan Kerja (X ₁)	Beban Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja (Z)	Loyalitas Karyawan (Y)
LIK			1.996	0.018
BK			0.365	0.148
KK				0.207
LK				

Rule of Thumb untuk menilai *F-square* adalah 0,35 (kuat), 0,15 (moderate) dan 0,02 (lemah) menurut (Hamid & Anwar, 2019).

3) Goodness of Fit Model

Tabel 7

	AVE	R-Square
LK (Y)	0.609	0.700
LiK (X ₁)	0.782	
BK (X ₂)	0.725	
KK (Z)	0.524	0.783
Rata - rata	0,66	0.74

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.15 diatas menyatakan bahwa:

$$GoF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R\text{-square}}$$

$$GoF = \sqrt{0.66} \times \sqrt{0.74}$$

$$GoF = 0.56$$

Maka, hasil uji *Goodnes of Fit* memiliki nilai R² dengan rata-rata sebesar 0.69 yang berarti model dinyatakan kuat karena nilai R² sebesar 0.69.

4) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Pengaruh langsung

Tabel 8

<i>Path Antar Variabel</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>T - Statitics</i>	<i>P-Value</i>	<i>Kesimpulan</i>
Lingkungan Kerja X ₁ →Kepuasan Kerja Z	0.307	8.689	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja X ₁ →Loyalitas Karyawan Y	0.268	0.690	0.490	Tidak Signifikan
Beban Kerja X ₂ →Kepuasan Kerja Z	0.536	3.106	0.002	Signifikan
Beban Kerja X ₂ →Loyalitas Karyawan Y	0.717	2.423	0.015	Signifikan
Kepuasan Kerja Z →loyalitas Karyawan Y	0.137	2.501	0.012	Signifikan

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 9

<i>Specific Indirect Effect</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P- Value</i>	<i>Kesimpulan</i>
Lingkungan Kerja X ₁ →Loyalitas Karyawan Y →Kepuasan Kaerja Z	0.164	2.407	0.016	Memediasi
Beban Kerja X ₂ → Loyalitas Karyawan Y→Kepuasan Kerja Z	0.384	1.834	0.067	Tidak Memediasi

Dikatakan nilai yang valid jika nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05 (Hamid & Anwar, 2019).

5. KESIMPULAN

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 5) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keuasan kerja.

- 6) Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- 7) Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alberto, V., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syawaluddin. (2022). Pengaruh keterampilan kerja dan etos kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kencana Permata Nusantara. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 606–615.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, V. A. V., Setyawati, & Hartanto, A. A. (2022). Jurnal Basicedu. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Fitriah, & Ichwanudin, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi inklusi keuangan (Studi pada mahasiswa Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 4(2), 94–108. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Gusnella, B., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 278–289. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1124/330>
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural equation modeling (SEM)* (1st ed.). PT. Inkubator Penulis Indonesia. <http://digilib.umpalopo.ac.id/>
- Kalilih, R. Y., & Anwar, S. (2024). (Studi pada guru SMK Berbudi Gantiwarno Klaten). 2(1), 1–9.
- Lakoy, R. W., Dotulong, L. O. H., & Tampenawas, J. L. A. (2023). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB), kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada Dreams Organizer di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1137–1148. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.47258>
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, Simatupang, M. P., & Nasution, M. (2023). Kinerja karyawan: Pendekatan kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 64–77. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>

- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurjanah, S. N., & Soliha, E. (2024). The influence of leadership, motivation and work discipline on employee performance at PT. Pelnimedan branch. *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(2), 83–92. <https://doi.org/10.47760/cognizance.2024.v04i02.008>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Sri, S. H. (2020). Pengaruh motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari etos kerja Islam (Studi kasus pada perusahaan ekspedisi Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon). *Jurnal Al-Fatih Global Mulia*, 2(1), 11–22. <https://doi.org/10.59729/alfatih.v2i1.12>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian manajemen metode pendekatan kuantitatif*. Alfabeta.
- Zara, A. C., & Sunaryanto, L. T. (2019). Pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap loyalitas karyawan bagian produksi di CV. Cita Nasional. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–60.