

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WIDYA UTAMA PUTRA

Zamzami Khansa Raviva Putra¹ dan Devi Rahnjen Wijayadne²

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Ciputra Surabaya

E-mail: zkhansaraviva@student.ciputra.ac.id¹ dan devi.rahnen@ciputra.ac.id²

Abstract: *PT Widya Utama Putra is a business engaged in manufacturing, the production of PTWidya Utama Putra is a manufacturing company engaged in the animal feed sector. Running since 2018, PT Widya Utama Putra has been producing animal feed made from fishmeal and shrimpmeal on Java Island and its surroundings. This research was conducted to examine the effect of workload, loyalty on employee performance at PT Widya Utama Putra. This research was conducted by collecting data from 35 respondents directly by distributing written questionnaires to employees of PT Widya Utama Putra. The method used in this research is quantitative and data processing uses SPSS. The results of this study prove that workload and loyalty affect the performance of PT Widya Utama Putra's employees.*

Keywords : *PT Widya Utama Putra, Animal feed, Work load, Loyalty, Employee Performance*

Abstrak: PT Widya Utama Putra merupakan bisnis yang bergerak di bidang manufaktur, hasil produksi dari PT Widya Utama Putra ialah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pakan ternak. Berjalan sejak 2018, PT Widya Utama Putra memproduksi pakan ternak berbahan dasar fishmeal dan shrimpmeal di Pulau Jawa dan sekitarnya. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja, loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Widya Utama Putra. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari 35 responden secara langsung yaitu dengan penyebaran kuesioner tertulis pada karyawan PT Widya Utama Putra. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan proses pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Widya Utama Putra.

Kata Kunci: PT Widya Utama Putra, Pakan Ternak, Beban Kerja, Loyalitas, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Proses perubahan dan perkembangan ekonomi dengan inovasi teknologi secara modern disebut sebagai industrialisasi. Tujuan adanya hal tersebut sebagai peningkatan nilai sektor ekonomi yang diharapkan bisa memacu pembangunan sektor-sektor industri lainnya. Salah satu jenis industri yang sangat berpengaruh saat ini adalah industri yang bergerak di bidang manufaktur. Industri pakan ternak merupakan salah satu industri manufaktur. Melihat peranan dan kontribusi sektor peternakan khususnya kebutuhan protein hewani dalam masyarakat menjadikan industri pakan ternak sebagai suatu alternatif pilihan bagi perusahaan untuk membangun korelasi bisnis yang menguntungkan. Industri pakan ternak merupakan perusahaan yang memproduksi pakan ternak dimana nanti hasil produknya digunakan untuk mencukupi nutrisi dari hewan –hewan ternak. Hewan – hewan ternak tentunya sudah diberi pakan alami oleh tiap pemilik ternak, tetapi untuk menghasilkan kualitas hewan ternak yang baik dibutuhkan pakan ternak olahan yang memiliki nutrisi tinggi. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu perusahaan yang terletak di Surabaya, yaitu PT Widya Utama Putra. PT Widya Utama Putra merupakan salah satu perusahaan yang mengelola produk pakan ternak yang terletak di Kota Surabaya. PT Widya Utama memiliki kantor pusat di Surabaya dan pabrik

produksi di Cikande. PT Widya Utama Putra menjual produknya di Pulau Jawa dan sekitarnya. PT Widya Utama memproduksi fishmeal dan shrimp meal atau bisa disebut pakan ternak memakai bahan dasar kepala udang basah, kepala udang kering, kulit udang basah, kulit udang kering dan duri ikan. Semua bahan dasar tersebut memiliki nutrisi tinggi jika diolah menjadi pakan ternak salah satunya mengandung protein yang baik bagi hewan ternak. Bahan dasar kepala udang basah merupakan bahan dasar produk shrimp meal yang cukup laris dan stabil produksinya di PT Widya Utama Putra dalam beberapa waktu terakhir ini.

Survey menjelaskan adanya dua faktor tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Di angka 34% dari 35 karyawan yang mengisi survey menganggap bahwa beban kerja menjadi faktor utama kinerja karyawan. Dilanjut dengan 29% untuk hasil survey bahwa karyawan tidak ingin bekerja sama dengan tim ini masuk ke dalam loyalitas karyawan. Karena karyawan merupakan suatu aset maka kinerja mereka sangat berpengaruh bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Suatu perusahaan yang tidak mampu menjaga dan mengelola kinerja karyawan tersebut maka bisa membuat proses perkembangan perusahaan menjadi terhambat. Jika perusahaan mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik maka hasil yang didapatkan akan baik begitupun sebaliknya, jika perusahaan kurang memperhatikan kinerja karyawan sehinggamenjadi buruk maka hasilnya bisa berdampak buruk pula.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya. (Hamizar, 2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut (Santoso & Widodo, 2022) beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang disebabkan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu. Beban kerja pada tiap individu memiliki beberapa aspek atau indikator menurut Hart & Staveland (2015 : 16, dalam Sanjaya et al., 2022) yaitu; a) Faktor tuntutan tugas (task demands), b) Usaha atau tenaga (effort), c) Perfoemansi.

Hasibuan dalam (Sausan et al., 2021) menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut (Solihin, 2021) Loyalitas merupakan aspek penting bagi setiap perusahaan, loyalitas karyawan yang tinggi akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Dan loyalitas yang sangat rendah akan mempengaruhi kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Menurut (Sari & Karnadi, 2019) loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat insividu mempunyai sikap untuk mentaati peraturan yang telah ditentukan. Loyalitas karyawan memiliki beberapa aspek individu yang disebut indikator menurut Siswanto (2010 : 112, dalam Sanjaya et al., 2022) antara lain; a) Taat pada peraturan, b) Tanggung jawab pada perusahaan, c) Kemauan untuk bekerja sama, d) Rasa memiliki terhadap perusahaan, e) hubungan antar pribadi.

Menurut Mangkunegaran dalam (Silvia et al., 2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Puspita & Widodo, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Menurut (Sanjaya et al., 2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi secara terencana yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dapat dikatakan sebagai kinerja bila memiliki beberapa aspek atau indikator menurut Robbins dalam Tjiong Fei Lie (2018, dalam Suryadi & Karyono, 2022) sebagai berikut; a) kualitas, b) kuantitas, c) ketepatan waktu, d) efektivitas, e) kemandirian.

Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh (Silvia et al., 2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru yang bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling/ sensus. Metode pengumpulan data didapat dari penyebaran kuesioner dan wawancara dari 47 responden karyawan PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan diolah menggunakan metode analisis linier berganda, uji F, dan Uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh ataupun tidak signifikan dengan kinerja karyawan, pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dengan kinerja kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Penelitian ini digunakan untuk acuan variable beban kerja dan kinerja karyawan sebab memiliki keterkaitan dalam variabel.

Penelitian kedua dilakukan oleh (Kuncorowati et al., 2022) dengan judul *The Effect Of Job Satisfaction and Employee Loyalty On Employee Performance* yang bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ros-In Hotel Yogyakarta. Metode pengumpulan data menggunakan survey dengan penyebaran kuesioner oleh 50 responden karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan data diolah menggunakan analisis liner berganda dengan alat analisis SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ros-In Hotel Yogyakarta. Penelitian ini digunakan untuk acuan variabel loyalitas dan kinerja karyawan sebab memiliki keterkaitan variabel.

Penelitian ketiga dilakukan oleh (Idayanti et al., 2020) dengan judul *The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali* yang bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi, kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. Metode pengumpulan data didapat dari data primer dan sekunder yang berasal dari wawancara, dan penyebaran kuesioner dari 114 responden karyawan Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang diolah menggunakan analisis uji regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, kompetensi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. Penelitian ini digunakan untuk acuan variabel beban kerja dan kinerja karyawan sebab memiliki keterkaitan variabel.

Penelitian keempat dilakukan oleh (Basry et al., 2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo yang bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, loyalitas pegawai, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner oleh 40 responden karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan data diolah menggunakan SPSS. Analisis data yang dihasilkan penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini digunakan untuk acuan variabel loyalitas, beban kerja, dan kinerja pegawai sebab memiliki keterkaitan variabel.

Penelitian kelima dilakukan oleh (Hamizar, 2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner oleh 66 responden karyawan BPS Maluku. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan data diolah menggunakan analisis berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Maluku. Penelitian ini digunakan untuk acuan variabel beban kerja dan kinerja pegawai sebab memiliki keterkaitan variabel.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

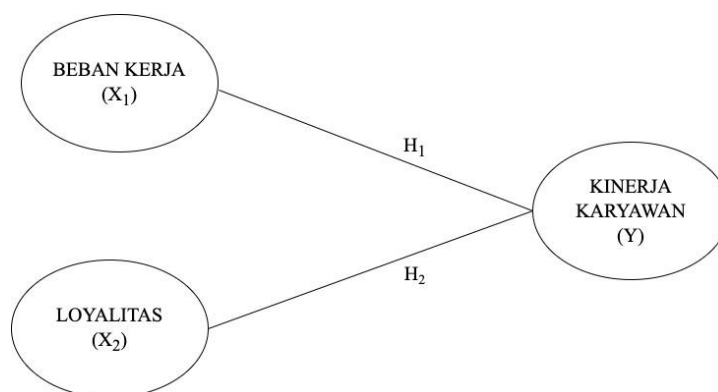
Keterhubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan (Silvia et al., 2021) menyatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal bertentangan dengan penelitian dari (Idayanti et al., 2020) yang memaparkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain oleh (Basry et al., 2022) mendefinisikan bahwa sebanyak apapun beban kerja yang diterima oleh karyawan jika menanggapi dengan bijaksana maka tidak akan terbebani sehingga beban kerja berpengaruh positif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamizar, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan secara ideal akan memberikan output kerja baik bagi perusahaan sehingga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulis menjadikan penelitian – penelitian tersebut sebagai dasar pembentukan hipotesis pertama.

Keterhubungan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Kuncorowati et al., 2022) mengatakan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basry et al., 2022) menyatakan bahwa variabel loyalitas adalah variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Variabel loyalitas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

H₁ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Jumlah dari populasi penelitian ini adalah 35 orang yang merupakan PT Widya Utama Putra. Populasi yang diambil berasal dari karyawan di kantor PT Widya Utama Putra maupun karyawan yang bekerja di lapangan atau buruh dari PT Widya Utama Putra. Pengambilan sampel pada penelitian kali ini menggunakan teknik sensus dengan menggunakan seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Sampling total atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono dalam (Fil Jannah, 2021). Peneliti menunjukkan bahwa sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 sampel.

Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden secara langsung. Data sekunder dari penelitian ini diambil dari data perusahaan, jumlah produksi, jumlah karyawan, dan profil perusahaan. Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data perusahaan berupa data produksi, data kinerja, profil perusahaan dan referensi lain yang berkaitan.

Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasioal Variabel	Indikator	Sumber
Beban Kerja	Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Meshkati, 2015 : 104; dalam Sanjaya <i>et al</i> , 2022).	1. Faktor tuntutan tugas. 2. Usaha atau tenaga 3. Performansi	(Hart dan Staveland 2015 : 106 ; dalam Sanjaya <i>et al</i> , 2022)
Loyalitas	loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2010 : 95 ; dalam Sanjaya <i>et al</i> , 2022)	1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan 3. Kemauan untuk bekerjasama 4. Rasa memiliki terhadap perusahaan 5. Hubungan antar pribadi	(Siswanto, 2010 ; dalam Sanjaya <i>et al</i> , 2022)
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara ; dalam Suryadi dan Karyono, 2022)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	(Robbins ; dalam Suryadi dan Karyono, 2022)

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini menggunakan skala likert. Setiap pernyataan memiliki 5 poin, dari skala Agree dan Disagree. Berikut ini pembagian skor skala likert menurut (M.Si et al., 2020) : Sangat Setuju diberikan skor 5, Setuju diberikan skor 4, Cukup setuju diberikan skor 3, Tidak Setuju diberikan skor 2, Sangat tidak Setuju diberikan skor 1.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan SPSS (Statistical Program for Social Science), sumber data yang diolah berasal dari hasil pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada 35 responden di PT Widya Utama Putra.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presesntase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	30	85,7%
	Perempuan	5	14,3%
Jumlah		35	100%
2.	Usia		
	≤ 20 Tahun	0	0%
	21-30 Tahun	11	31,4%
	31-40 Tahun	14	40%
	≥ 40 tahun	10	38,6%
Jumlah		35	100%
3.	Lama Bekerja		
	< 5 Tahun	11	31,4%
	6-10 Tahun	10	28,6%
	10-15 Tahun	8	22,9%
	> 15 Tahun	6	17,1%
Jumlah		35	100%
4.	Pendidikan Terakhir		
	- SD	3	9
	- SMP	6	17
	- SMA/SMK	5	14
	- S1	21	60
Jumlah		35	100%
5	Divisi		
	- Kantor	20	57%

	- Lapangan	15	43%
Jumlah		35	100%

Tabel 3. Uji Validitas

Variable	Indikator	r hitung	Signifikan	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	Beban Kerja X1.1	0,899	0,00	Valid
	Beban Kerja X1.2	0,901	0,00	Valid
	Beban Kerja X1.3	0,897	0,00	Valid
Loyalitas (X2)	Loyalitas X2.1	0,899	0,00	Valid
	Loyalitas X2.2	0,899	0,00	Valid
	Loyalitas X2.3	0,901	0,00	Valid
	Loyalitas X2.4	0,897	0,00	Valid
	Loyalitas X2.5	0,897	0,00	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kk 1	0,905	0,00	Valid
	Kk 2	0,903	0,00	Valid
	Kk 3	0,903	0,00	Valid
	Kk 4	0,901	0,00	Valid
	Kk 5	0,900	0,00	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil validitas dilihat dari kolom Corrected Item-Total Correlation dianggap sebagai r-hitung kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu sebesar 0,2826. Dengan pengambilan keputusan item valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}(0,2826)$. Disimpulkan bahwan ke-13 item valid karena memiliki nilai $r \text{ hitung} > 0,28$

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen pada Variabel Motivasi

Variable	Cronchbach'sAlpha	Signifikan
X1	0.748	Reliable
X2	0,830	Reliable
Y	0,859	Reliable

Berdasarkan tabel Item-Total Statistics di atas hasil reliabilitas dilihat dari kolom Cronbach's Alpha if ItemDeleted. Dengan pengambilan keputusan item reliabel jika nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted $> 0,5$. Disimpulkan bahwan ke-3 item variabel X1 dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha ifItem Deleted $> 0,5$. Sedangkan nilai Cronbach's Alpha all untuk 3 item sebesar 0,748

Tabel 5. Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	7.838	.002 ^b

Berdasarkan tabel di atas, nilai Fhitung yaitu 7.838 sehingga lebih besar dari Ftabel yaitu 2,874. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan / bersama - sama memiliki pengaruh terhadap Variabel Y.

Tabel 6. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B			
X1	.382	1.113	.274	Tidak signifikan
X2	.494	2.887	.007	signifikan

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, dapat dilihat bahwa variabel X1 memiliki nilai thitung 1.113 yang kurang dari nilai t tabel sehingga dapat diartikan bahwa variabel X1 secara individu/parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Selanjutnya variabel X2 memiliki nilai t hitung yaitu 2.887 yang melebihi jumlah ttabel yaitu 1,689 sehingga dapat diartikan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh secara individu/parsial terhadap variabel Y.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.800	3.625		1.600	1.600
	X1	.382	.343	.181	1.113	.274
	X2	.494	.171	.469	2.887	.007

X1 = Koefisien regresi X1 adalah 0,382 berarti setiap adanya peningkatan variabel X1 sebesar 0,382 maka akan terjadi kenaikan terhadap pada Y karena memiliki nilai koefisien positif. X2 = Koefisien regresi X2 adalah 0,494 berarti setiap adanya peningkatan variabel X2 sebesar 0,494 maka akan terjadi peningkatan terhadap pada Y karena memiliki nilai koefisien positif.

Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data pada variabel beban kerja nilai p-value adalah 0,274. Hal tersebut menyimpulkan secara garis besar variabel (X1) tidak berpengaruh secara signifikan kepada kinerja karyawan karena p-value > 0,05. Tetapi adanya koefisien regresi (X1) sebesar 0,382 menunjukkan setiap peningkatan satu unit dalam variabel Beban Kerja, akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,382 dan menghasilkan nilai koefisien yang positif. Beban kerja adalah suatu kewajiban dari perusahaan yang harus dilakukan oleh karyawan, adanya beban kerja yang meningkat diharapkan karyawan lebih memaksimalkan target kerja yang akan dicapai. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis pertama tidak diterima. Variabel Loyalitas (X2) juga memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini. Koefisien regresi X2 sebesar 0,494 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel Loyalitas akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,494 dan nilai p-value sebesar 0,007 dalam variabel Kinerja Karyawan. Pengaruh ini dinyatakan sebagai pengaruh yang signifikan karena koefisien regresi memiliki p-value < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara loyalitas karyawan PT Widya . Utama Putra terhadap kepatuhan, kerjasama organisasi dengan kinerja mereka. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis pertama diterima.

Implikasi Penelitian

PT Widya Utama dapat membuat karyawannya mematuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan. Karyawan juga selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan juga saling menjalin hubungan baik antar karyawan. Karyawan pada PT Widya Utama juga saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sangat baik diterapkan seterusnya yang nantinya karyawan akan bertahan lama bekerja di PT Widya Utama Putra.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas dan kinerja karyawan, sehingga semakin loyal karyawan pada perusahaan PT Widya Utama Putra maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT Widya Utama Putra.

Saran dan Keterbatasan

Peneliti selanjutnya lebih baik meneliti perusahaan atau pun organisasi yang memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak sehingga dapat mengambil sampel yang cukup banyak, dengan demikian maka dapat meningkatkan nilai koefisien determinasi yang didapat.

REFERENSI

- Basry, F. A., Idrus, U., & Paramata, M. R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo* (Vol. 1, Issue 1). <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/jemai>
- Fil Jannah, R. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*.
- Hamizar, A. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Studi Kasus pada BPS Maluku*
- Idayanti, E., Dewa Agung Ayu, I., & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Issue 6). www.ajhssr.com
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). *PENANOMICS: INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. <https://penajournal.com/index.php/PENANOMICS/>

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & 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>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1) <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Sanjaya, I. K. G. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTA BOGA CEMERLANG DENPASAR*.
- Santoso, M. R., & Widodo, D. S. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA* (Vol. 12, Issue 1).
- Sari, N., & Karnadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) SITE BATURAJA. *Jurnal Adminika*, 5(1).
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Solihin, A. (2021) MODEL HUBUNGAN BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. ABC. *JBEMK*, 1(1), 36–45. <https://abnuscjournal.com/jbemk>
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>