

Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada *Human Initiative* Depok

Priehadi Dhasa Eka ^{1*}

^{1*} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No 1 Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia.

Corresponding Email: dosen01577@unpam.ac.id ^{1*}

Histori Artikel:

Dikirim 15 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 25 Desember 2024; Diterima 10 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Eka, P. D. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Human Initiative Depok. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 108–119. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3518>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Human Initiative Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teori sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan program SPSS 26. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dalam uji hipotesis. Hasil penelitian dan hipotesis, menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi $Y=30.121 + 0.361 X_1$ Uji T diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,728 > 1,675) dan dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau (0,050 < = 0,090). Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan Uji T diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,964 > 1,675) dan diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif komitmen organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. Beban Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperoleh persamaan regresi $Y=24.789 + 0.184X_1 + 0.398X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.512 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.261 atau sebesar 26,1% sedangkan sisanya sebesar 73,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji f diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (8,894 > 2,790) dan diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima.

Kata Kunci: Beban Kerja; Komitmen Organisasi; Loyalitas Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the Effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Loyalty at Human Initiative Depok. This study uses a quantitative method with a sample used in this study as many as 53 respondents. The sampling technique uses saturated sample theory. Data collection uses the SPSS 26 program. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, determination coefficient analysis in hypothesis testing. The results of the study and hypothesis show that the value of the regression equation $Y = 30.121 + 0.361 X_1$ T test obtained a t count value > t table or (2.728 > 1.675) and with a p value < Sig. 0.050 or (0.050 < = 0.090). Thus H01 is rejected and Ha1 is accepted, meaning that there is no significant effect of workload on employee loyalty. While the T test obtained a t count value > t table or (3.964 > 1.675) and is strengthened by a p value < Sig. 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus H02 is rejected and Ha2 is accepted, meaning that there is a significant positive influence of organizational commitment on employee loyalty. Workload (X1) and Organizational Commitment (X2) have a significant effect simultaneously on Employee Loyalty (Y). This is evidenced by the regression equation $Y = 24.789 + 0.184X_1 + 0.398X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.512, meaning that it has a moderate relationship. The determination coefficient value is 0.261 or 26.1% while the remaining 73.9% is influenced by other factors. The f test obtained the Fcount value > Ftable or (8.894 > 2.790) and is strengthened by the p value < Sig. 0.050 or (0.000 < 0.050). Thus H03 is rejected and Ha3 is accepted.

Keyword: Workload; Organizational Commitment; Employee Loyalty.

1. Pendahuluan

Penelitian ini dilakukan pada lembaga kemanusiaan yaitu di *Human Initiative* (HI), merupakan organisasi kemanusiaan dengan visi menggerakkan kebaikan untuk memartabatkan manusia. *Human Initiative* (HI) didirikan di Indonesia pada 10 Desember 1999 dan memiliki wilayah operasi di 13 cabang dalam negeri dan 3 cabang diluar negeri. Dengan menjalankan strategi *Teori Of Change* (TOC) dan fokus pada dampak positif program pemberdayaan masyarakat, program perlindungan anak, serta manajemen kebencanaan dan tanggap darurat. Dalam menjalankan operasinya, *Human Initiative* didukung oleh legalitas baik dalam dan luar negeri. Pada penelitian ini akan difokuskan di direktorat atau divisi *operations*. Berikut data yang diperoleh yang akan dijadikan fenomena dalam penelitian ini.

Tabel 1. Data Capaian Target & Kinerja Karyawan *Human Initiative* Divisi *Operations* Tahun 2022

Direktorat/Divisi	Jumlah Karyawan	Total Penilaian Akhir	Kategori PA	Keterangan Kelengkapan Capaian Target & Kinerja
<i>Operations</i>	53 Karyawan	37	A	Sangat Lengkap
		22	B	Sudah Lengkap
		32	C	Cukup Lengkap
		11	D	Kurang Lengkap
		110	E	Sangat Kurang Lengkap
Total		212		

Berdasarkan data table 1 diketahui dari kategori penilaian akhir Tahun 2022 dari kuartal pertama sampai dengan kuartal ke-4 pada divisi *operations* masih banyak yang berada dikategori E dengan keterangan “sangat kurang lengkap” yang artinya tugas dan tanggung jawab yang diberikan belum maksimal dilaksanakan. Menurut data yang diperoleh peneliti dalam wawancara bersama HRD *Human Initiative* bahwa dikarenakan dalam masa pandemi dan masa peralihan pasca pandemi, kinerja karyawan menjadi menurun akibat *burn out* sehingga karyawan harus mendapat penanganan dari tim psikologi perusahaan. Dari analisis Beban Kerja yang dilakukan oleh perusahaan pada tahun 2021 yang dilihat dari seorang karyawan jika Beban Kerjanya *overload* perusahaan akan memperhatikan proses pemberian tugas kepada atasan sesuai divisi, dan dapat juga disebabkan oleh kapasitas yang kurang memadai.

Tabel 2. Data Penilaian Kategori Komitmen Organisasi Kuartal 4 Tahun 2022

Kategori	Keterangan	Jujur	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Inisiatif	Peduli	Total	Persen(%)
5	Sangat Baik	1	1	2	1	1	6	11,32%
4	Baik	14	17	18	14	11	74	140%
3	Cukup	22	16	17	19	25	99	187,9%
2	Rendah	14	17	12	14	12	69	130,18%
1	Sangat Rendah	2	2	4	5	4	17	32,07%

Berdasarkan data table 2 dapat dilihat dari 53 orang karyawan tingkat kejujuran, tanggungjawab, Kerjasama, inisiatif dan peduli. Dari tingkat hasil rata-rata kategori penilaian baik mencapai 140% dan kategori sangat rendah sekitar 32,07%. Yang berarti dari hasil penilaian masih ada selisih cukup tinggi. Data yang diperoleh peneliti dalam wawancara bersama HRD bahwa tingkat komitmen organisasi masih dikatakan cukup baik, hal itu dilihat dari pemberian reward berupa hadiah umroh bagi karyawan yang kinerjanya baik. Akan tetapi sempat terhenti ketika masa pandemi.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 3. Data Masa Kerja Karyawan HI

Masa Kerja	Frekuensi	Level	Presentase
≤ 3 Tahun	12	Staf	22,60%
	2	Supervisor	3,80%
	1	General Manager	1,90%
4-7 Tahun	15	Staf	28,30%
	3	Supervisor	5,70%
	4	Manager	8%
8-12 Tahun	1	staf	1,90%
	2	Supervisor	3,80%
	3	Manager	5,70%
	2	General Manager	3,80%
	3	staf	5,70%
≥ 12 Tahun	2	Supervisor	3,80%
	1	Manager	1,90%
	1	General Manager	1,90%
	1	Vice President	1,90%
	1		
Total	53		100,00%

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 3 serta wawancara dengan pihak HRD, dapat diketahui bahwa Loyalitas Karyawan, khususnya di divisi *Operations Human Initiative*, tergolong cukup baik. Namun, jika dilihat dari tingkat turnover, banyak karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan, umumnya untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti pasangan yang dipindahkan tugas oleh perusahaan (Adiwibowo, 2019; Alvina & Susanto, 2022). Faktor Beban Kerja dan komitmen organisasi merupakan elemen penting yang dapat memengaruhi Loyalitas Karyawan. Perusahaan yang kurang memberikan perhatian terhadap Beban Kerja, seperti penetapan target yang tinggi dalam waktu yang singkat, dapat menurunkan kenyamanan karyawan. Sebagai contoh, penetapan target 90% dalam periode tiga bulan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani. Selain itu, rendahnya komitmen organisasi, terutama dalam hal kesejahteraan karyawan, seperti tunjangan dan reward, juga dapat berdampak pada loyalitas mereka (Bogar, Sambul, & Rumawas, 2021; Dewanti & Mayasari, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penataan dan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diberdayakan dengan baik. Dari fenomena yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja yang diberikan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan serta posisi jabatan karyawan. Penetapan target yang realistis, misalnya target 90% dengan jangka waktu enam bulan, dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Selain itu, komitmen organisasi yang lebih kuat terhadap kesejahteraan karyawan berpotensi meningkatkan loyalitas mereka. Karyawan merupakan aset penting dalam organisasi, yang berperan sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas perusahaan (Asmalah & Noviyanti, 2021; Audi & Prihantoro, 2021).

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena data yang digunakan berbentuk angka-angka yang dapat diolah dan dianalisis secara statistik. Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor pusat Human Initiative Depok yang beralamat di Jl. Anggrek No. 97, RT. 001/RW. 03, Cisalak Ps., Kec. Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat 16453.

RESEARCH ARTICLE

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan pada divisi operations Human Initiative Depok, yang jumlahnya kurang dari 30 orang. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh (sensus)*, yaitu seluruh anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Human Initiative Depok yang bekerja di divisi operations, sebanyak 53 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahap, antara lain:

- 1) Uji Instrumen Data, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur yang digunakan.
- 2) Uji Asumsi Klasik, yang mencakup uji normalitas untuk memeriksa distribusi data, uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi ketidaksamaan varians, uji multikolinearitas untuk menguji adanya hubungan yang kuat antar variabel independen, dan uji autokorelasi untuk mengevaluasi keberadaan hubungan antar nilai residual.
- 3) Uji Regresi Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Beban Kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan).
- 4) Uji Hipotesis, yang melibatkan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F untuk menguji pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 5) Uji Koefisien Determinasi untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Uji Validitas digunakan untuk menguji pernyataan pada kuesioner yang telah disebar dan untuk mengetahui instrumen pernyataan valid dan tidak valid. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 53 responden dengan menggunakan program SPSS versi 26, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Kuesioner (x1)	r hitung	r tabel	Hasil
1	Saya merasa tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh lembaga telah sesuai dengan posisi dan jabatan	0,401	0,271	Valid
2	Saya merasa atasan memberikan tugas yang lebih berat dan harus diselesaikan secepat mungkin	0,406	0,271	Valid
3	Saya sering merasa terbebani dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.	0,393	0,271	Valid
4	Saya merasa jumlah pekerjaan yang diberikan sedikit namun tingkat pengerjaannya relatif sulit.	0,402	0,271	Valid
5	Saya merasa jumlah pekerjaan yang diberikan banyak namun tingkat pengerjaannya relatif mudah.	0,397	0,271	Valid
6	Saya merasa waktu yang diberikan oleh lembaga dalam penyelesaian pekerjaan telah sesuai dengan kebutuhan.	0,398	0,271	Valid

RESEARCH ARTICLE

7	Saya mampu mengatur dan menentukan prioritas kerja secara efektif dan efisien.	0,404	0,271	Valid
8	Saya diberikan pekerjaan oleh lembaga dan tidak dapat ditunda serta harus diselesaikan secepat mungkin, sehingga saya bersedia diharuskan bekerja diluar jam kerja.	0,417	0,271	Valid
9	Saya mendapatkan tunjangan dari lembaga ketika bekerja diluar jam kerja.	0,390	0,271	Valid
10	Saya merasa kondisi lingkungan didalam lembaga sudah sesuai dan seharusnya berdasarkan bidang pekerjaan.	0,473	0,271	Valid
11	Saya mendapatkan lingkungan di lembaga kondusif dan dapat membuat nyaman dalam melakukan pekerjaan	0,443	0,271	Valid
No	Kuesioner (x2)	r hitung	r tabel	Hasil
1	Saya selalu berusaha mengusahakan agar tujuan lembaga tercapai dengan melakukan tugas sebaik mungkin, sesuai dengan apa yang telah diberikan.	0,746	0,271	Valid
2	Saya selalu diikuti sertakan dalam setiap penyusunan rencana, strategi kegiatan lembaga, dan memberikan ide ketika dibutuhkan oleh lembaga.	0,449	0,271	Valid
3	Saya mempunyai inisiatif sendiri ketika menyelesaikan tugas dan tanggungjawab, tanpa harus diperintah oleh atasan.	0,575	0,271	Valid
4	Saya merasa nyaman terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini.	0,819	0,271	Valid
5	Saya merasa lembaga sudah cukup baik dalam memberikan reward atas capaian pekerjaan yang telah dilakukan.	0,509	0,271	Valid
6	Saya selalu berusaha untuk memperkenalkan lembaga, kepada pihak eksternal dari lembaga.	0,725	0,271	Valid
7	Saya merasa sudah bersikap dan berperilaku sesuai dengan apa yang menjadi nilai-nilai yang berlaku dalam lembaga.	0,744	0,271	Valid
8	Saya merasa senang dapat bekerja dan menjadi bagian dari Human Initiative.	0,869	0,271	Valid
No	Kuesioner (y)	r hitung	r tabel	Hasil
1	Saya selalu disiplin terhadap absensi, dengan jam masuk dan jam keluar kerja sesuai yang sudah ditetapkan.	0,570	0,271	Valid
2	Saya selalu menaati peraturan yang dibuat oleh lembaga, tanpa ada keterpaksaan.	0,574	0,271	Valid
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan hati-hati sesuai dengan apa yang diperintahkan.	0,475	0,271	Valid

RESEARCH ARTICLE

4	Saya memperoleh pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.	0,458	0,271	Valid
5	Saya mampu dan tidak segan untuk bekerja secara tim	0,760	0,271	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan ketika bekerja secara tim.	0,406	0,271	Valid
7	Saya memiliki keharmonisan pada hubungan antar sesama karyawan.	0,678	0,271	Valid
8	Saya memiliki hubungan yang balik sebagai karyawan dengan atasan.	0,645	0,271	Valid
9	Saya sering mengalami masa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan yang dijalani.	0,391	0,271	Valid
10	Saya bisa menghindari dan menyelesaikan masalah pada saat terjadi masa jenuh dalam diri sendiri, terhadap pekerjaan yang dijalani.	0,527	0,271	Valid
11	Saya dapat memisahkan antara masalah pribadi dan masalah pekerjaan.	0,657	0,271	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil nilai r di peroleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.271), dengan demikian maka semua item dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,497	0,50	Low reliability
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,819	0,70-90	High
Loyalitas Karyawan (Y)	0,762	0,70-90	High

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Beban Kerja (X₁) 0,497, masih dapat diterima atau dikatakan reliabel yaitu dengan nilai reliabilitasnya adalah reliabilitas *low reliability*. Sedangkan variabel komitmen organisasi (X₂) dan Loyalitas Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang tinggi (*high*) dengan nilai standar *Cronbach's Alpha* berada di 0,70-90.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62041592
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.064
Test Statistic		.111

RESEARCH ARTICLE

Asymp. Sig. (2-tailed)	.131 ^c
------------------------	-------------------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

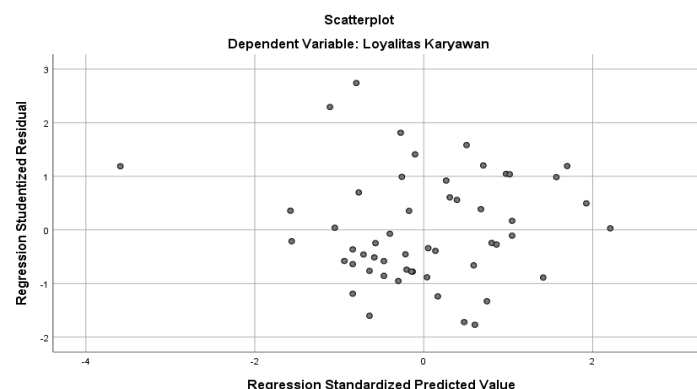
c. Lilliefors Significance Correction.
--

Hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,131 > 0,05$. Dengan demikian maka H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolineritas Dengan *Collinearity Statistic*

Variabel	Colinarity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0.815	1.227
Komitmen Organisasi (X2)	0.815	1.227

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Beban Kerja sebesar 0,815 dan komitmen organisasi sebesar 0,815, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Beban Kerja sebesar 1,227 serta variabel komitmen organisasi sebesar 1,1227 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolineritas.



Gambar 1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil gambar 1, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak untuk dipakai

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.512 ^a	.262	.233	3.69211	2.082
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.082 yang berada diantara interval 1.4797 – 2.3641.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Beban Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.789	5.429		4.566	.000
Beban Kerja	.184	.136	.182	1.350	.183
Komitmen Organisasi	.398	.132	.407	3.026	.004

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 24.789 + 0.184 X_1 + 0.398 X_2.$$

Dari persamaan di ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 24.789 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka Loyalitas Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 24.789 *point*.
- 2) Nilai Beban Kerja (X_1) 0.184 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komitmen organisasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0.184 *point*.
- 3) Nilai komitmen organisasi (X_2) 0.398 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komitmen organisasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0.398 *point*.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.357a	.127	.110	3.97649

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0.127 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan sebesar 12,7% sedangkan sisanya sebesar 12,7% ($100-12,7\%$) = 87,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.121	5.530		5.447	.000
Beban Kerja	.361	.132	.357	2.728	.009

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,728 > 1,675$) Hal tersebut juga didapat dilihat dengan nilai $p\ value < Sig.0,050$ atau ($0,090 > 0,050$). Dengan demikian maka H_01 diterima dan H_{a1} ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, antara Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas

		Coefficients ^a				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.991	3.854		7.783	.000
	Komitmen Organisasi	.475	.120	.485	3.964	.000
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,964 > 1,675$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.490	2	121.245	8.894	.000 ^b
	Residual	681.585	50	13.632		
	Total	924.075	52			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Beban Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($8,894 > 2,790$), hal ini juga didapat dilihat dengan $p\ value < Sig.0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan pada divisi operations Human Initiative Depok. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,728 > 1,675$) dan nilai $p\ value$ lebih kecil dari 0,050 ($0,050 < 0,090$), yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriana dan Kustini (2022) yang menemukan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Berlian Multi Sejahtera, dengan nilai $t\ statistic$ $2,124 > -0,141$ dan $p\ value$ $0,034 < 0,050$. Penelitian oleh Authar (2019) juga menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Variabel *Komitmen Organisasi* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,964 > 1,675$) dan nilai $p\ value$ lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$), yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan

RESEARCH ARTICLE

terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pangestu dkk. (2022) dalam *MSEJ Management Studies and Entrepreneurship Journal*, yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan. Nilai t -hitung (6,316) > t -tabel (1,986) dan p -value 0,000 < 0,05 mengonfirmasi pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan Loyalitas Karyawan. Penelitian oleh Audi dan Prihantoro (2021) juga mendukung temuan ini, dengan hasil yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan di PT Rudy Soetadi, dengan nilai R^2 sebesar 67,0%, yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 24.789 + 0.184 X_1 + 0.398 X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,512, yang menunjukkan hubungan moderat antara kedua variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi sebesar 0,261 atau 26,1% menunjukkan bahwa pengaruh simultan antara Beban Kerja dan komitmen organisasi terhadap Loyalitas Karyawan signifikan, sementara sisanya (73,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai F -hitung lebih besar dari F -tabel (8,894 > 2,790) dan nilai p -value lebih kecil dari 0,050 (0,000 < 0,050), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan komitmen organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rivai dan Nugrahini (2022) yang menemukan bahwa variabel upah dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja buruh tani di Kabupaten Madiun. Penelitian oleh Rahayuni (2020) juga menunjukkan bahwa komunikasi internal dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kinerja karyawan, dengan nilai R^2 sebesar 67,0%, yang menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap loyalitas.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini bahwa di dapat bahwa variable Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada divisi *operations Human Initiative Depok* dikarenakan nilai sig. sebesar 0,090 lebih besar daripada 0,05 tetapi untuk Komitmtmen terhadap Loyalitas karyawan begitu juga di kuatkan dengan secara simultan beban kerja dan komitmen berpengaruh secara bersama – sama terhadap loyalitas karyawan pada divisi *operations Human Initiative Depok* dengan nilai kontribusi sebesar 67 % dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain-lain.

5. Referensi

- Alvina, J., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 86-96. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.741>.
- Asmah, L., & Noviyanti, I. (2021). The effect of work discipline and work motivation on employee performance in PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 54-65.
- Audi, R. V. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan (Studi pada Bidang Manufaktur PT Rudy Soetadi): Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan. *MEDIALOG: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 124-138. <https://doi.org/10.35326/medialog.v4i2.878>.

RESEARCH ARTICLE

- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 79-94. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i2.4068>.
- Bogar, R., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Dewanti, K. D. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bumdes Se-Kecamatan Tejakula* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA).
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(1), 75-83. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.189>.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656-664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>.
- Kurniati, N., & Riyanto, S. (2022). Pengaruh Lingkunga, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Kajian Branding Indonesia*, 4(2), 91-105.
- Mashudi, M., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Perhubungan Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(1), 50-64.
- Pangestu, D., Goh, T. S., Subiantoro, N., & Syawaluddin, S. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2414-2421. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.889>.
- Pratama, W. Y., & Abidin, A. Z. (2023). Kajian Eksistensi Produk Garam Darat Di Desa Jono, Kecamatan Tawangharjo, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 351-361. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.937>.
- Rahayuni, S. (2020). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana kabupaten aceh tamiang.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228-239. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>.
- Rivai, A., & Nugrahini, D. S. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1-22. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v2i1.671>.
- Sudarso, E. (1971). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 1(2), 186-196.

RESEARCH ARTICLE

- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2), 952–962.
- Widyanitamy, S. *Strategi Komunikasi TVRI Sumatera Utara dalam Mempromosikan Program Generasi Milenial* (Bachelor's thesis, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).