

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPLEKSITAS TUGAS DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

RAHMAT APRIALDI
NPM: 1902120339



**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RAHMAT APRIALDI
NPM : 1902120339

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPLEKSITAS TUGAS DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ADHI KARYA
(PERSERO) TBK DI BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE.,M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si.,M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RAHMAT APRIALDI
NPM : 1902120339

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPLEKSITAS TUGAS DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ADHI KARYA
(PERSERO) TBK DI BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 07 Februari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Dr. Tuwisha, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Sulfitra, S.Si.,M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Nadiya, SE.,M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE.,M.Si
NIK. 19720205 200103 2 00

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”



Banda Aceh, 28 Februari 2024
Yang Menyatakan

RAHMAT APRIALDI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Aprialdi
NPM : 1902120339
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPLEKSITAS TUGAS DAN BUDAYA KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK DI BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari 2024

Banda Aceh, 28 Februari 2024
Yang Menyatakan



Rahmat Aprialdi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Sulfitra S,Si,M.Si selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini..
6. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat serta teman-teman angkatan 2019 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	10
2.1 Loyalitas Karyawan.....	10
2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan.....	10
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	12
2.1.3 Aspek-aspek loyalitas karyawan.....	13
2.1.4 Indikator Loyalitas Karyawan.....	14
2.2 Beban Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	16
2.2.3 Indikator Beban Kerja..	17
2.3 Kompleksitas Tugas.....	18
2.3.1 Pengertian Kompleksitas Tugas.....	18
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompleksitas Tugas.....	18
2.3.3 Indikator Kompleksitas Tugas.....	19
2.4 Budaya Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian Budaya Kerja.....	20
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	21
2.4.3 Indikator Budaya Kerja.....	21
2.5 Penelitian Sebelumnya.....	22
2.6 Kerangka Pemikiran.....	25
2.7 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Desain Penelitian.....	28
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	28
3.1.2 Jenis Penelitian	28
3.1.3 Horizon Waktu	29
3.1.4 Unit Analisis.....	29

3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3.1	Sumber Data.....	31
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	33
3.5	Teknik Analisis Data.....	36
3.6	Pengujian Data.....	37
3.6.1	Uji Validitas.....	37
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	37
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	38
3.7	Pengujian Hipotesis.....	40
3.7.1	Uji T (Secara Parsial).....	40
3.7.2	Uji F (Secara Simultan).....	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1	Gambaran Umum PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda.....	42
4.2	Karakteristik Responden.....	43
4.3	Hasil Pengujian Data.....	46
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	46
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	47
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	48
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	48
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	50
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	50
4.4	Analisis Deskriptif.....	52
4.4.1	Variabel Loyalitas Karyawan.....	52
4.4.2	Variabel Beban Kerja.....	53
4.4.3	Variabel Kompleksitas Tugas.....	55
4.4.3	Variabel Budaya Kerja.....	56
4.5	Pembahasan.....	58
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	58
4.5.2	Uji Simultan (Uji F).....	61
4.5.3	Uji Parsial (uji t).....	62
4.6	Implikasi Penelitian.....	63
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Saran.....	65
	DAFTAR PUSTAKA.....	67
	Lampiran –Lampiran Tabel F,T & R	
	Tabel F,T & R	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	24
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	29
3.2 Skala Pengukuran	30
3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	34
3.4 Definisi Operasional Variabel	34
4.1 Karakteristik Responden.....	44
4.2 Hasil Uji Validitas	46
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	48
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	50
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan	52
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	54
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompleksitas Tugas.....	55
4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja	57
4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Loyalitas Karyawan	59
4.10 Model Summary	60
4.11 Annova.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	49
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	51

**PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS, KOMPLEKSITAS TUGAS DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK DI BANDA ACEH**

**RAHMAT APRIALDI
NPM: 1902120339**

Pembimbing I : Dr. Tuwisna, SE.,MM
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si.,M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompleksitas tugas, kompleksitas tugas dan budaya kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 79 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel pengaruh beban kerja, kompleksitas tugas dan budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu beban kerja, kompleksitas tugas dan budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.

Kata Kunci: Beban kerja, Kompleksitas tugas, Budaya kerja dan Loyalitas Karyawan

**THE INFLUENCE OF TASKS COMPLEXITY, TASKS COMPLEXITY AND
WORK CULTURE ON EMPLOYEES' LOYALTY AT PT. ADHI KARYA
(PERSERO) TBK IN BANDA ACEH**

**RAHMAT APRIALDI
NPM: 1902120339**

Advisor I : Dr. Tuwisna, SE.,MM
Advisor II : Sulfitra, S.Si.,M.Si

ABSTRACT

The aim of this research is to test and analyze the influence of task complexity, task complexity and work culture simultaneously on employee loyalty at PT. Adhi Karya (Persero) Tbk in Banda Aceh. The sample size for this research was 79 employees. Research data was collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of the research show that simultaneous tests between the variables influence workload, task complexity and work culture have an influence on employee loyalty at PT. Adhi Karya (Persero) Tbk in Banda Aceh. Then partially, namely workload, task complexity and work culture influence PT employee loyalty. Adhi Karya (Persero) Tbk in Banda Aceh.

Keywords: Workload, Task Complexity, Work Culture and Employee Loyalty

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia usaha pemerintahan yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan *asset* kritis yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia haruslah disiapkan sedini mungkin. Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan tersebut, mengingat faktor kinerja yang diberikan oleh Karyawan pemerintah sangat menentukan sukses atau tidaknya perusahaan tersebut ke depannya. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja, maupun beban kerja dan motivasi kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menjalankan setiap kegiatan perusahaan. (Afandi, 2018:89)

Maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh loyalitas karyawan. Kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Namun tanpa loyalitas yang tinggi, mustahil kinerja tersebut bisa baik pula. Simamora, (2012:23). Setiap karyawan perlu untuk menjaga nama baik perusahaan, lebih-lebih apabila perusahaan tersebut merupakan organisasi bisnis dimana persepsi masyarakat akan sangat berpengaruh

terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Menjaga nama baik perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya: tidak mengadakan protes terhadap kebijakan perusahaan secara terbuka (demo), menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam pelaksanaan tugas- tugasnya maupun dalam perilaku sehari – hari dalam pergaulan di masyarakat, memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat untuk menjaga citra perusahaan.

Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan baik dari segi waktu, tenaga maupun biaya. Hal ini disebabkan karena perusahaan akan melakukan penarikan karyawan baru lagi, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan baru yang akan menggantikan posisinya. Perusahaan perlu memasang iklan di berbagai media untuk menjaring pelamar- pelamar baru guna mengisi posisi- posisi yang kosong. Selain itu tingkat perpindahan karyawan yang tinggi juga akan merugikan perusahaan, karena kadang- kadang karyawan tersebut telah dibekali dengan berbagai ketrampilan atau training- training selama mempersiapkan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk adalah perusahaan terbuka yang bergerak di bisnis jasa konstruksi, energi, properti, industri dan investasi bidang infrastruktur di Indonesia. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk merupakan salah satu dari tiga perusahaan konstruksi terbesar di bidang konstruksi. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk menyadari pentingnya menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang baik secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja bisnis yang berkelanjutan, dan juga sebagai bentuk pertanggungjawaban perseroan kepada para pemangku kepentingan. Serta menyadari bahwa tenaga kerja merupakan salah satu sumber

daya yang berpengaruh terhadap kinerja perseroan. Karyawan tidak bekerja secara baik karena beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kurangnya tenaga kerja dalam penyelesaian dan waktu kerja yang singkat

Berhubungan dengan hal di atas, loyalitas karyawan tidak bisa terbentuk dengan sendirinya. perusahaan sebaiknya menjadikan tenaga kerja sebagai salah satu fokus pengembangan dari strategi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang akan berkembang adalah perusahaan yang dapat memaksimalkan potensi tenaga kerjanya. Fathoni (2016:83) juga menjelaskan bahwa pentingnya loyalitas tenaga kerja karena jika pekerja sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasional perusahaan akan lebih stabil. Jika loyalitas pekerja di perusahaan rendah, maka akan banyak pekerja yang mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional pekerja menjadi terhambat. Karyawan yang baru direkrut juga perlu dilatih agar dapat menyesuaikan kondisi kerja yang baru, sehingga loyalitas perusahaan akan berkurang.

Salah satu cara meningkatkan loyalitas kerja adalah dengan memperhatikan Beban Kerja, Kompleksitas Tugas dan Budaya Kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja dikategorikan kedalam dua kategori yakni tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Masih adanya beberapa karyawan yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga beberapa karyawan merangkap jabatan dan tugas. Tidak meratanya pekerjaan bagi karyawan, menyebabkan hasil yang dicapai menjadi tidak maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Kompleksitas menurut Wood (1986) dalam Engko dan Gudono (2017) didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu sendiri. Dalam menangani permasalahan-permasalahan yang terjadi, seorang karyawan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang kompleks dengan banyak tugas yang berbeda-beda dan saling terkait satu dengan lainnya. Adanya tingkat kompleksitas tugas yang dirasakan oleh karyawan menuntut diperlukannya komitmen yang tinggi dari karyawan untuk setiap kompleksitas tugas. Menurut Robbins (2016) bahwa untuk meningkatkan komitmen yang tinggi kaitannya dengan kompleksitas tugas, diperlukan dukungan yang kuat dari karyawan untuk menuju pada kinerja yang maksimal bila diberikan dengan tugas-tugas yang meragukan atau penuh tekanan atau tugasnya kompleks.

Menurut Sartika (2020:16) budaya kerja adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi. Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang ditanamkan oleh suatu industri secara terus menerus yang diharapkan nantinya dapat memajukan kinerja industri. Dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya diciptakan oleh masyarakat yang saling berhubungan, baik dalam keluarga, organisasi, ataupun dalam berbisnis. Budaya yang membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya

dalam hal berinteraksi, berperilaku, dan bertindak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan dalam menciptakan keseragaman bertindak atau berperilaku

Loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Loyalitas karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, diantaranya adalah beban kerja, Kompleksitas Tugas dan budaya kerja, faktor tersebut merupakan *asset* penting bagi perusahaan yang harus di kelola dengan baik sehingga bisa menjadi keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 25 November 2023 dengan 20 karyawan mengenai loyalitas kerja karyawan di peroleh bahwa meskipun gaji atau pendapatan karyawan yang bekerja di BUMN khususnya PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh terbilang besar namun dilihat dari data karyawan dimana setiap bulannya ada sekitar dua sampai tiga orang karyawan yang keluar dan masuk di perusahaan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh, kemudian karyawan yang habis masa kontrak ditahun 2021 sampai 2022 tidak ingin di memperpanjang masa kontak meskipun telah diberikan penambahan kompensasi, beberapa karyawan juga mengatakan bahwa beban kerja dirasa berat karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh tim dengan beberapa orang didalamnya, sering kali hanya dibebankan kepada satu orang. Hal ini akan menyebabkan menurunnya loyalitas pada perusahaan.

Hasil observasi awal tentang beban kerja pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk diperoleh bahwa beban kerja yang terlalu berat terkadang membuat karyawan merasa jenuh, apalagi pemimpin perusahaan yang sangat tegas membuat pekerjaan

yang dilakukan harus serba cepat dan benar sehingga beban kerja semakin meningkat setiap harinya. Selain itu pekerjaan yang dilakukan juga sangat berat, tetapi harus dilakukan karena memang kewajiban yang harus dilakukan.

Observasi pada kompleksitas tugas yang terjadi PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh bahwa pekerjaan yang dilakukan sering tidak didukung dengan tersedianya jumlah karyawan pada satu bidang, sehingga menyulitkan bagi karyawan untuk bisa mempunyai inisiatif sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal tersebut juga didukung kurang meratanya beban pekerjaan yang diberikan antara karyawan satu dengan lainnya. Dampak dengan permasalahan tersebut mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan, terlihat dari kurangnya dukungan karyawan terhadap perusahaan. Kurangnya kepedulian karyawan terhadap perusahaan karena faktor hubungan personal dalam pemberian penghargaan sehingga menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan.

Dalam Budaya Kerja PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh Permasalahan yang penulis peroleh dari pengamatan awal terhadap karyawan adalah masih terdapat karyawan yang melanggar budaya perusahaan yaitu kurang disiplin terhadap waktu. Pelanggaran tersebut ditunjukkan dengan kebiasaan kurang disiplin dalam jam kerja, umumnya terjadi pada saat jam istirahat dimana karyawan sering menggunakan jam istirahat yang melebihi dari jadwal sudah ditetapkan.

Dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan inna bali heritage hotel Bali, Indonesia, jurnal berkala ilmiah efisiensi,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, dan Larastrini (2019) tentang pengaruh kompleksitas tugas beban kerja dan *work – life balance* terhadap loyalitas karyawan rumah sakit umum puri raharja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban kerja, Kompleksitas Tugas dan Budaya kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh
2. Seberapa besar pengaruh kompleksitas tugas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh
3. Seberapa besar pengaruh budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja, kompleksitas tugas dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompleksitas tugas secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, kompleksitas tugas dan budaya kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini diharapkan bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen yang berfokus pada sumber daya manusia serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau instansi pemerintah lainnya untuk menjadi lebih baik
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti untuk lebih memahami kegiatan manajemen khususnya dalam kegiatan

sumber daya manusia secara langsung yang bertitik fokus pada kegiatan kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa, melatih berpikir kritis dalam memecahkan masalah yang terkait dengan situasi yang sebenarnya di lapangan dan melatih kepekaan mahasiswa dalam melihat kenyataan-kenyataan yang terjadi di lapangan berkenaan dengan pengaruh beban kerja, kompleksitas tugas dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan.
- b. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, menambah mitra kerja dalam mengembangkan keilmuan mahasiswa khususnya loyalitas karyawan pada perusahaan.
- c. Bagi Tempat Penelitian, sebagai masukan dalam meningkatkan loyalitas para karyawan melalui pemahaman tentang kinerja.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini di batasi dengan Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Loyalitas Karyawan

2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Wibowo (2012:15) loyalitas dapat diartikan dengan sebuah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau kepada lembaga, yang mana didalamnya terdapat rasa cinta dan rasa tanggung jawab untuk berusaha agar dapat memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya ataupun sejauh mana hubungan antara suatu pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai tanggung jawab bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut sebagai aktifitas-aktifitas masa lalu di dalam perusahaan. Dan kesamaan suatu tujuan antara individu dengan perusahaan tersebut.

Pengalaman pada masa lalu dalam perusahaan dapat mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan. Hal-hal yang dapat terjadi terutama yang berhubungan dengan diri seorang karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan. Demikian juga kesamaan sebuah tujuan antara karyawan dengan perusahaan akan sangat memberi nilai-nilai tersendiri terhadap keberadaanya di perusahaan tersebut (Marpaung, 2012:34).

Wibowo (2012:15), menyatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja.

Sejalan dengan itu ahli lain menyatakan loyalitas karyawan merupakan suatu sikap mental kesetiaan karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan suatu Perusahaan maupun instansi. Saydam, (2015:23).

Loyalitas yaitu kemauan untuk bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri, untuk mengorbankan diri melibatkan adanya sebuah kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan tersebut. Pengabdian ini akan selalu mendukung peran dan serta karyawan dalam perusahaan. Siswanto, (2017:23).

Loyalitas karyawan kepada suatu perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan tempat bekerjanya yang dilihat dari keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, dan loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu suatu proses dimana seseorang karyawan dapat mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan tersebut apabila tidak membuat kesalahan yang sangat ekstrim. Sejalan dengan Loyalitas karyawan pada umumnya adalah kesediaan karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan tugas-tugas lainnya untuk pelayanan. Steers & Porter, (2013:21).

Loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang berhubungan dengan fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang telah ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh rasa kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai dengan keahliannya dan peningkatan

efektifitas perusahaan yang disertai dengan pengabdian yang kuat Ghiselli & Brown (Kadarwati, 2013).

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Menurut Almasdi dalam Lola & M. Fahmi (2019:21) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah :

1. Faktor Rasional
Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional
3. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, Beban Kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
4. Faktor Kepribadian
Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Sedangkan Steers & Porter, (2013:41) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Karakteristik pribadi
Merupakan sebuah faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan
Menyangkut pada seluk beluk suatu perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan terhadap tugas. Penyesuaian diri termasuk kedalam proses interaksi sosial, dimana seorang karyawan dituntut agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya dan meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia.
3. Karakteristik desain perusahaan
Menyangkut pada interen perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat ke ikutsertaan didalam pengambilan keputusan, paling tidak dapat mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan
Yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

2.1.3 Aspek-aspek loyalitas karyawan

Steers & Porter (2013:34) mengemukakan aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis agar terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, yaitu :

1. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan Kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh suatu keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan sehingga dapat mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang lain terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, (2017:42), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

1. Taat pada peraturan karyawan
Mempunyai tekad dan rasa sanggup untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan, baik secara tertulis maupun tidak. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada suatu perusahaan.
2. Tanggung jawab karakteristik
Pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan oleh karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang suatu keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini maka akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut juga mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.
3. Sikap kerja
Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya yang diperoleh dari pengalaman dan dapat merespon stimulus tidaklah sama.

2.1.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas memiliki beberapa indikator menurut Saydam (2015:43), indikator tersebut antara lain:

1. Ketaatan
Ketaatan adalah kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan dapat menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup agar tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Tanggung jawab
Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang telah dibuat atau tindakan yang dilakukan.
3. Pengabdian
Pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
4. Kejujuran
Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
5. Profesionalisme
Karyawan dikatakan profesional apabila bersedia tetap tinggal ketika krisis, mau untuk melakukan pekerjaannya, menyebarkan informasi, menawarkan saran, memiliki sikap dan perilaku sesuai nilai perusahaan, visi dan tujuan, tidak keluar dari pekerjaan dan mampu bekerja sama dalam tim.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2018). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan.

Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2018), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2018), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, Beban Kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk beban kerja eksternal adalah tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti: beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, cara angkat-angkut, alat bantu kerja, dan lain-lain. Kemudian organisasi yang terdiri dari: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi: suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pekerja dengan pekerja, dan lain sebagainya. Ketiga aspek ini sering disebut stressor. Sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Karena itu *strain* secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi: Faktor somatis; jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. Faktor psikis; motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan (Tarwaka, 2018).

Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2018), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Sunarso, (2018:56) yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

5. Keterikatan pekerjaan

Merupakan kondisi pekerjaan yang sulit untuk meninggalkan tempat kerja ketika waktu kerja sudah selesai, karena adanya tambahan jam kerja lembur.

2.3 Kompleksitas Tugas

2.3.1 Pengertian Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas adalah berbagai jenis dan ragam tugas yang dihadapi oleh auditor serta dibatasi oleh keterbatasan daya ingat dan kapasitas kemampuan seseorang dalam memadukan masalah yang dimiliki sehingga akan mempengaruhi keputusan akhir dalam masalah yang akan diselesaikan tersebut, kompleksitas tugas dihubungkan dengan banyaknya informasi mengenai tugas tersebut (Yendrawati dan Mukti, 2015).

Menurut (Chotimah dan Kartika, 2017) kompleksitas tugas merupakan tugas yang sulit untuk dipahami, membingungkan, dan tidak terstruktur. Kompleksitas tugas dapat membuat seorang auditor menjadi tidak konsisten dan tidak akuntabilitas.

Febrianti (2014) menyatakan aspek terpenting yang terdapat dalam kompleksitas tugas adalah tingkat kesulitan serta struktur tugas. Tugas yang terstruktur akan dapat memberikan informasi yang lengkap dan jelas dalam membuat pertimbangan untuk pengambilan keputusan, namun pada tugas yang sulit

dimengerti akan dapat membuat auditor merasa kesulitan terhadap tugas yang akan dikerjakannya sehingga akan dapat membuat auditor rentan dalam kondisi maupun keadaan stress yang tinggi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompleksitas Tugas

Tugas seorang karyawan cenderung merupakan tugas yang kompleks, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan lainnya. Menurut Pekra dan Kurnia (2015), kompleksitas tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Banyaknya informasi yang tidak konsisten dengan kejadian dalam artian informasi tersebut menjadi tidak relevan sehingga terjadi ketidaksinkronan dengan kejadian yang akan diprediksi.
2. Tingginya tingkat ambiguitas dalam tugas tersebut, yaitu terdapat berbagai macam hasil yang diharapkan oleh entitas yang diperiksa dari kegiatan pengauditan.
3. Perilaku tuna fungsi (dysfunctional) dapat terjadi dalam diri seorang auditor ketika sebuah tingkat kesulitan serta kompleksnya suatu tugas harus dihadapinya.

2.3.3 Indikator Kompleksitas Tugas

Indikator kompleksitas tugas menurut Chotimah dan Kartika, (2017:56) (2010:154) diantaranya:

1. Tingkat kesulitan suatu tugas, dikaitkan dengan banyaknya informasi mengenai tugas tersebut.
2. Kejelasan informasi dan struktur tugas.
3. Banyaknya informasi yang tidak konsisten serta kurang relevan.
4. Tingginya tingkat ketidakjelasan akan informasi, serta beragam outcome yang diterapkan oleh klien dari kegiatan pengauditan.

2.4 Budaya Kerja

2.4.1 Pengertian Budaya Kerja

Menurut Sartika (2020:16) budaya kerja adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya kerja menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Budaya kerja adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi.

Sari (2020:8) mengungkapkan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku anggota-anggotanya dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja merupakan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama serta mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.

Budaya kerja adalah sesuatu yang menjadi acuan karyawan dan apa yang dijadikan acuan tersebut dapat menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Saputro (2020:15) memandang budaya kerja sebagai suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi.

Menurut Ilham (2020:6) menyatakan bahwa budaya kerja membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan. Pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya kerja. Budaya kerja sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja

Fungsi Budaya menurut Sartika (2020:16) antara lain:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.4.3 Indikator Budaya Kerja

Sari (2020:15) mengungkapkan bahwa budaya kerja mempunyai indikator sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko
 - Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
 - Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
2. Berorientasi pada hasil
 - Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
 - Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
 - Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan
 - Mendukung prestasi karyawan

4. Berorientasi detail pada tugas
 - Teliti dalam mengerjakan tugas
 - Keakuratan hasil kerja

2.5 Penelitian Sebelumnya

Penelitian oleh Putra (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Inna Bali Heritage Hotel. Berdasarkan hasil uji hipotesis Beban Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin hendaknya memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan yaitu perbedaan antara nilai–nilai dari perusahaan dan karyawan harus dapat dibijaksanakan oleh pihak manajemen.

Penelitian Larastrini (2019) Pengaruh Kompleksitas Tugas Beban Kerja Dan *work – Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data perspektif responden. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, Beban Kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan *work – life balance* yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Venny Rose (2019) Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai *variable intervening*, Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional.

Wahyu Katon Prabowo Putra (2021) Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Unicharm Indonesia, Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Pengambilan sampel di penelitian ini sebanyak 100 orang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja, kompleksitas tugas, kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Jagaddhita (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. (2) Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. (3) Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan dengan kriteria Gen Z. (4) Budaya organisasi, beban kerja, dan kompensasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Inna Bali Heritage Hotel Putra (2019)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin hendaknya memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan yaitu perbedaan antara nilai – nilai dari perusahaan dan karyawan harus dapat diibjaksanakan oleh pihak manajemen.	• Lokasi • Teknik • Pengumpulan sampel	• Beban Kerja, • Budaya Kerja • Loyalitas Karyawan • Teknik analisis data
2	Pengaruh Kompleksitas Tugas Beban Kerja Dan work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja Putu Meidita Larastrini (2019)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, Beban Kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan work – life balance yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan	• Lokasi • teknik pengumpulan sampel	• Kompleksitas Tugas, • Loyalitas karyawan • Teknik analisis data
3	Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. Venny Rose (2019)	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan, selain itu budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional.	• Lokasi • teknik pengumpulan sampel	• Budaya Kerja • loyalitas karyawan
4	Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap	Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja, kompleksitas tugas, kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan	• Lokasi • teknik pengumpulan sampel	• Beban Kerja • Kompleksitas Tugas, • Budaya Kerja

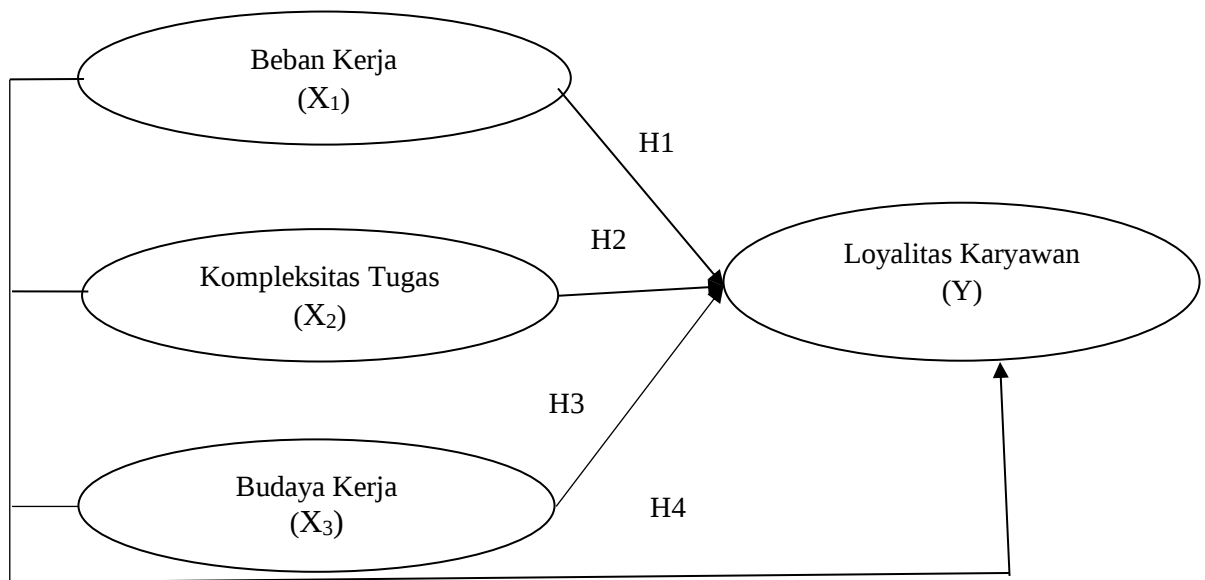
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Loyalitas Kerja Karyawan PT Unicharm Indonesia, Wahyu Katon Prabowo Putra (2021)		secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan.		• Loyalitas Kerja Karyawan
5	Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam. Jagaddhita (2021)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. (2) Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. (3) Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan dengan kriteria Gen Z. (4) Budaya organisasi, beban kerja.	• Lokasi • teknik pengumpulan • sampel	• Budaya Organisasi, • Loyalitas Karyawan

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:35) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) yaitu Beban Kerja, Kompleksitas Tugas dan Budaya Kerja dengan variabel terikat (dependen) yaitu loyalitas karyawan.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1

**Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1**



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya Jagaddhita (2021)

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Sugiyono, (2016:35). Beban Kerja, Kompleksitas Tugas dan Budaya Kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian dari Putra (2019) dan Larastrini (2019) dimana hasil penelitian tersebut Beban Kerja, Kompleksitas Tugas dan Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. dengan demikian faktor Beban Kerja, Kompleksitas Tugas dan

Budaya Kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh

H₂ : Diduga Kompleksitas Tugas secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh

H₃ : Diduga Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.

H₄ : Diduga Beban Kerja, Kompleksitas Tugas dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Tugas dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi, penelitian dengan korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel (Reksoatmodjo, 2015:129). Dalam penelitian jenis ini, peneliti berusaha menghubungkan suatu variabel yang lain untuk memahami suatu fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan di antara variabel-variabel tersebut. Tingkat hubungan tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi yang berfungsi sebagai alat untuk membandingkan variabilitas hasil pengukuran terhadap variabel-variabel tersebut.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan studi yang dilakukan dengan data hanya

sekali dikumpulkan (Sekaran, 2016:178). Waktu penelitian ini diawali pada tanggal 27 Agustus 2023 sampai dengan selesai. Berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2023				2024	
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul Proposal						
2	Pengamatan dan Observasi						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Bimbingan Skripsi						
8	Ujian Komprehensif						

3.1.4 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis terdiri dari tingkat yang lebih rendah sampai dengan tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan berupa tingkat data jumlah yang akan dianalisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Skala pengumpulan data untuk mengubah data-data kualitatif yang di peroleh dari kuensioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu ukuran skala likert. Katagori pertanyaan yang di rancang dalam kuesioner di beri nilai skor 1-5 dengan katagori adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Skor Penilaian
1	STS (Sangat Tidak Setuju)	1
2	TS (Tidak Setuju)	2
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	S (Setuju)	4
5	SS (Sangat Setuju)	5

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Wibowo (2019:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk, Banda Aceh yang berjumlah 377 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Dalam penelitian ini penulis menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2018:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun

tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana :

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{377}{1 + 459.10\%^2}$$

$$n = \frac{377}{1 + 377.0,1^2}$$

$n = 79,03$ responden dan dibulatkan menjadi 79 karyawan.

Dengan menggunakan *margin of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar 79 karyawan.

3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini di ambil dari data primer. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dari informasi pertama, sementara data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2016:60). Dengan demikian data penelitian adalah data primer yang langsung dikumpulkan dari responden penelitian (karyawan).

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data adalah salah satu bagian yang paling penting dalam sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data yaitu suatu cara yang paling baik dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah untuk mendapatkan data yang akurat Sugiyono (2014:224). Berikut teknik pengumpulan data yang dilakukan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mrngumpulkan data skunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang di bahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan wawancara. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang

bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

- b. Oservasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Kuisisioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan lembaran kertas yang berisi pernyataan-pernyataan untuk responden dengan harapan responden tersebut akan respon semua pernyataan yang ada pada lembaran kuisisioner.

3.4 Definisi Dan Operasional Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum memulai pengumpulan data.

Menurut Sugiyono (2015:38) definisi variabel penelitian adalah: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*Independent variable*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) ini mempunyai pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Sehingga bisa dikatakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel ini diasumsikan akan mengakibatkan

terjadinya perubahan variabel lain. Disebut variabel bebas karena variabel ini tidak bergantung pada variabel lain. (Sugiyono, 2016:36)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variable yang keberadannya menjadi suatu akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Disebut variabel terikat karena kondisi atau variasinya terikat dan di pengaruhhi oleh variasi variabel lain. Selain itu ada juga sebutan lain yaitu variabel tergantung, karena variasinya tergantung pada variasi variabel lain. Kemudian ada juga yang menyebut variabel output, kriteria, respon, dan indogen. Variabel ini dinamakan sebagai variabel terikat karena tinggi dan rendahnya prestasi siswa ini tergantung variabel motivasi belajarnya. (Sugiyono, 2016:37)

Operasionalisasi Variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	item
	Dependen				
1	Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	loyalitas karyawan merupakan suatu sikap mental kesetian karyawan yang ditunjukan pada keberadaan suatu Perusahaan maupun instansi. Saydam, (2015:23).	• Ketaatan • Tanggung jawab • Pengabdian • Kejujuran • Profesionalisme • Saydam (2015:43)	Likert	A1-A5

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	item
Independen					
2	Beban Kerja (X_1)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2018)	• Target Yang Harus Dicapai • Kondisi Pekerjaan • Penggunaan Waktu Kerja • Standar Pekerjaan • Keterikatan pekerjaan Sunarso, (2018:56)	Likert	B1- B5
3	Kompleksitas Tugas (X_2)	Kompleksitas tugas merupakan tugas yang sulit untuk dipahami, membingungkan, dan tidak terstruktur. Kompleksitas tugas dapat membuat seorang auditor menjadi tidak konsisten dan tidak akuntabilitas. Chotimah dan Kartika, (2017)	• Tingkat kesulitan suatu tugas • Kejelasan informasi dan struktur tugas • Banyaknya informasi yang tidak konsisten serta kurang relevan • Tingginya tingkat ketidakjelasan akan informasi Chotimah dan Kartika, (2017:56)	Likert	C1-C4
4	Budaya Kerja (X_3)	Budaya Kerja merupakan seperangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku anggota-anggotanya dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja merupakan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama serta mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Sari (2020:8)	• Inovatif memperhitungkan risiko • Berorientasi pada hasil • Berorientasi pada semua kepentingan karyawan • Berorientasi detail pada tugas Sari (2020:15)	Likert	D1-D4

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel adalah analisis regresi. Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan suatu teknik untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Sedangkan persamaan regresi merupakan suatu persamaan matematis yang mendefinisikan hubungan antara dua variabel.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi linear berganda yaitu meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent* (kriterium), nilai dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel *independent* nya minimal 2.

Menurut Sugiyono (2014:227) persamaan regresi linear berganda ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Loyalitas Kerja Karyawan

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Kompleksitas Tugas

X_3 = Budaya Kerja

E = *Error term*, (variabel penganggu).

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument (Arikunto, 2013:168), suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrument yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan construct validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel) apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji releabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. *Instrumen* yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberaa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan

data yang sama. Metode yang digunakan adalah *Split Half*, dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Menurut Tony Wijaya (2013) pengujian asumsi klasik ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2014:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2014:110).

3.6.3.2 Pengujian Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2017:106) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak regional. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi adanya multikolineritas adalah dengan melihat (1) *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih jika dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerer, sebagai misal nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinieritas 0,95.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:193) : “uji heteroskedastisitas memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya”.

Model regresi yang baik adalah model homokedastisitas atau varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain, tetapi uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini

menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu dalam grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang terprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di *stundetizel*.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji F dan uji t pada tingkat keyakinan (*confident interval*) 95%.

3.7.2 Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan kualitas kehidupan kerja, Komunikasi internal dan Kerjasama tim secara individual terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikansi 95%.
- b. $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikansi 95%.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a1} : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.

Ho₂ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.

Ha₂: Kompleksitas Tugas tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.

Ho₂ : Kompleksitas Tugas berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh..

Ha₃ : Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.

Ho₃ : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.

3.7.1 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Loyalitas Kerja Karyawan pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Ho₄ : Beban Kerja, Kompleksitas Tugas dan Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.

Ha₄ : Beban Kerja, Kompleksitas Tugas dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk di Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI) didirikan tanggal 1 Juni 1974 dan memulai usaha secara komersial pada tahun 1960. Kantor pusat ADHI berkedudukan di Jl. Raya Pasar Minggu KM.18, Jakarta 12510– Indonesia. Nama Adhi Karya untuk pertama kalinya tercantum dalam SK Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja tanggal 11 Maret 1960. Kemudian berdasarkan PP No. 65 tahun 1961 Adhi Karya ditetapkan menjadi Perusahaan Negara Adhi Karya. Pada tahun itu juga, berdasarkan PP yang sama Perusahaan Bangunan bekas milik Belanda yang telah dinasionalisasikan, yaitu Associate NV, dilebur ke dalam Adhi Karya. Telp: (62-21) 797-5312 (Hunting), Fax: (62-21) 797- 5311. Pemegang saham pengendali Adhi Karya (Persero) Tbk adalah Negara Republik Indonesia, dengan persentase kepemilikan sebesar 51%. Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, Ruang lingkup bidang usaha ADHI meliputi: Konstruksi, Konsultasi manajemen dan rekayasa industri (Engineering Procurement and Construction/EPC), Perdagangan umum, jasa pengadaan barang, industri pabrikasi, jasa dalam bidang teknologi informasi, real estat dan agro industri.

Saat ini kegiatan utama ADHI dalam bidang konstruksi, engineering, Procurement and Construction (EPC), perkeretaapian, pariwisata, perdagangan, properti, real estate dan investasi infrastruktur. PT Adhi Karya (Persero) memiliki banyak cabang dan anak perusahaan, salah satunya di Provinsi Aceh. Adhi Karya.

PT Persero Tbk Kantor Cabang Banda Aceh beralamat di JL. Glee Gurah, IV 2, 23241, Sukaramai, Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116, Indonesia.

Visi dan Misi Perusahaan :

Visi:

Menjadi Korporasi Inovatif dan Berbudaya Unggul untuk Pertumbuhan Berkelanjutan.

Misi:

1. Membangun insan yang unggul, profesional, amanah dan berjiwa wirausaha
2. Mengembangkan bisnis konstruksi, rekayasa, properti, industri, dan investasi, yang bereputasi
3. Mengembangkan inovasi produk dan proses untuk memberi solusi serta impact bagi stakeholders
4. Menjalankan organisasi dengan tata kelola perusahaan yang baik
5. Menjalankan sistem manajemen yang menjamin pencapaian sasaran, kualitas, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja
6. Mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana untuk pembuatan keputusan dan pengelolaan risiko korporasi.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai

berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-29 Tahun	27	34,2
	b. 30-39 Tahun	20	25,3
	c. 40-49 Tahun	19	24,1
	d. 50-59 Tahun	13	16,5
Total		79	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Laki-Laki	48	60,8
	b. Perempuan	31	39,2
Total		79	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	22	27,8
	b. Menikah	57	72,2
Total		79	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	4	5,1
	b. Diploma	27	34,2
	c. Sarjana	40	50,6
	d. Pasca Sarjana	8	10,1
Total		79	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulana.		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	45	57,0
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	7	8,9
	c. > Rp 5.500.000	27	34,2
Total		79	100,0
6.	Masa Kerja		
	a. < 1 Tahun	4	5,1
	b. 1 – 3 Tahun	27	34,2
	c. 4-6 Tahun	40	50,6
	d. >6 Tahun	8	10,1
Total		79	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 27 responden atau 34,2% , yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 20 responden atau 25,3%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 19 responden atau 24,1%, yang berusia antara 50 sampai dengan 59 tahun sebanyak 13 responden atau 16,5%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 48 responden atau 60,8% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 responden atau 39,2%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 22 responden atau 27,8% dan yang sudah menikah 57 responden atau 72,2%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 4 responden atau 5,1%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 27 responden atau 34,2%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 40 responden atau 50,6% dan yang berpendidikan terakhir Pasca sarjana sebanyak 8 responden atau 10,1%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 responden atau 8,9% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 45 responden atau 57% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 27 responden atau 34,2% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

Karakteristik berdasarkan Masa kerja dapat dijelaskan yang kurang dari satu tahun yaitu sebanyak 4 responden atau 5,1%, yang satu sampai empat tahun yaitu sebanyak 27 responden atau 34,2%, yang empat sampai enam tahun yaitu sebanyak 40 responden atau 50,6% dan yang di atas enam tahun sebanyak 8 responden atau 10,1%.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,227, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=79)	Ket
1	A1	Y	0,506	0,227	Valid
2	A2		0,631	0,227	Valid
3	A3		0,759	0,227	Valid
4	A4		0,621	0,227	Valid
5	A5		0,492	0,227	Valid

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=79)	Ket
6	B1	X1	0,446	0,227	Valid
7	B2		0,577	0,227	Valid
8	B3		0,361	0,227	Valid
9	B4		0,511	0,227	Valid
10	B5		0,577	0,227	Valid
10	C1	X2	0,425	0,227	Valid
11	C2		0,395	0,227	Valid
12	C3		0,466	0,227	Valid
13	C4		0,323	0,227	Valid
15	D1	X3	0,526	0,227	Valid
16	D2		0,544	0,227	Valid
17	D3		0,548	0,227	Valid
18	D4		0,489	0,227	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,227 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas

dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Loyalitas karyawan (Y)	5	0,809	Handal
2.	Beban kerja (X ₁)	5	0,686	Handal
3.	Kompleksitas tugas (X ₂)	4	0,638	Handal
4.	Budaya kerja (X ₃)	4	0,770	Handal

Sumber : data diolah 2024

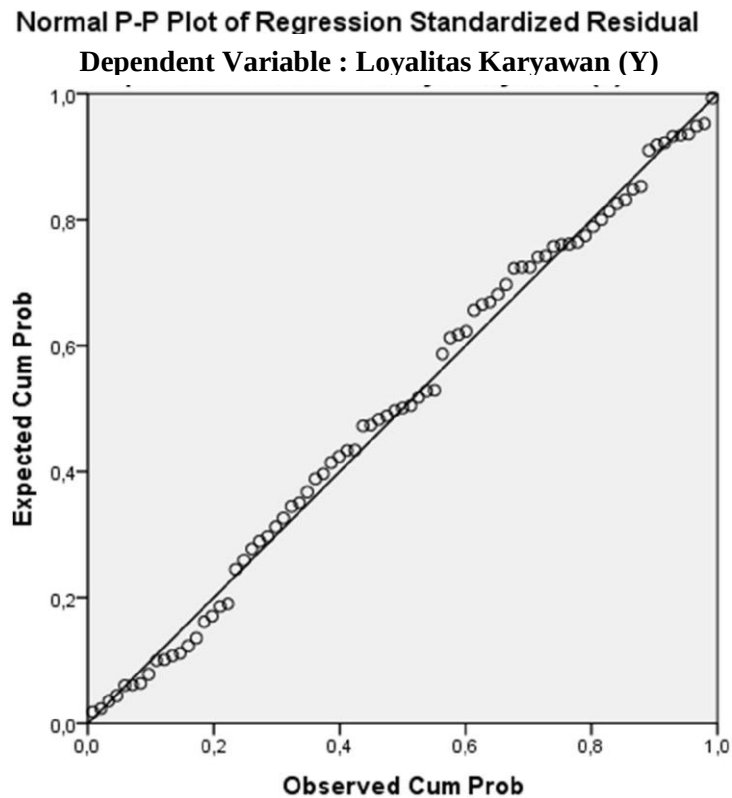
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel loyalitas karyawan, beban kerja, kompleksitas tugas dan budaya kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi loyalitas karyawan berdasarkan

masukkan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Beban kerja (X_1)	0,783	1,278	Non Multikolinieritas
Kompleksitas tugas (X_2)	0,263	3,807	Non Multikolinieritas
Budaya kerja (X_3)	0,291	3,442	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

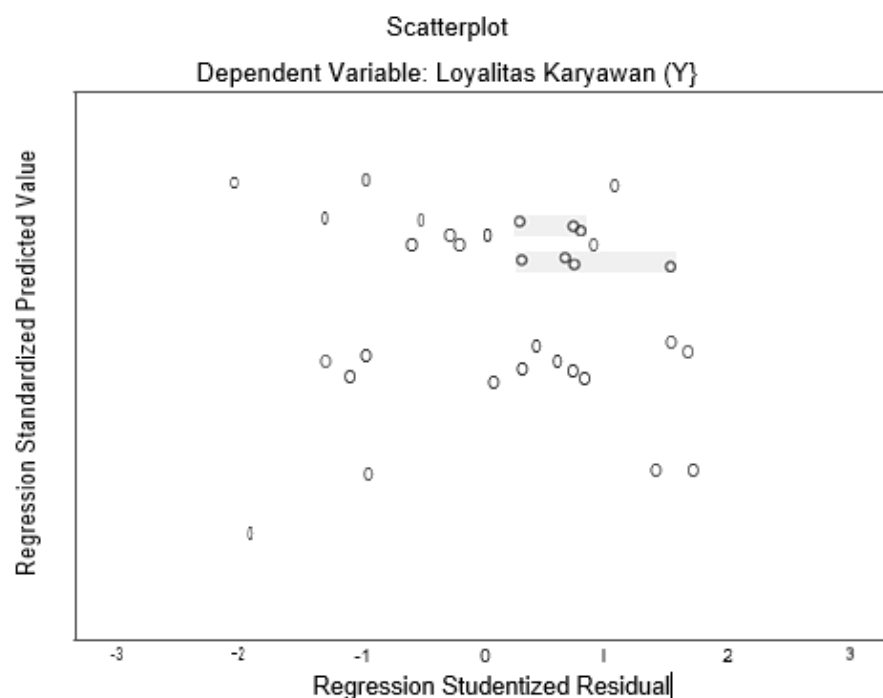
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasi Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi

heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel beban kerja (X_1), variabel kompleksitas tugas (X_2) dan variabel budaya kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, loyalitas karyawan .

4.4.1 Variabel Loyalitas Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel loyalitas karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan	0	0,0	7	8,9	25	31,6	29	36,7	18	22,8	3,73
2	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan	2	2,5	5	6,3	16	20,3	37	46,8	19	24,1	3,84
3	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	4	5,1	5	6,3	17	21,5	34	43,0	19	24,1	3,75
4	Saya berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan	3	3,8	1	1,3	15	19,0	45	57,0	15	19,0	3,86

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
	perusahaan											
5	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan	5	6,3	10	12,7	19	24,1	30	38,0	15	19,0	3,51
Rerata												3,74

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan indikator diatas menyatakan bahwa indikator pertama yaitu Responden mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan mendapatkan nilai sebesar 3,73., yang artinya responden setuju. Responden merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,84. Responden bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,75. Sa Responden berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan perusahaan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,86 dan Responden bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan dengan nilai rata-rata 3,51. Nilai rerata pada variabel loyalitas karyawan sebesar 3,74 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner.

4.4.2 Variabel Beban Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki target kerja yang harus saya capai	1	1,3	4	5,1	11	13,9	48	60,8	15	19,0	3,91
2	Saya memperhatikan kondisi pekerjaan yang saya kerjakan	1	1,3	3	3,8	11	13,9	43	54,4	21	26,6	4,01
3	Saya menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan.	0	0	6	7,6	14	17,7	39	49,4	20	25,3	3,92
4	Saya memiliki standar pekerjaan yang saya lakukan ketika saya bekerja	3	3,8	1	1,3	27	34,2	36	45,6	12	15,2	3,67
5	Saya bersemangat untuk bekerja	1	1,3	3	3,8	11	13,9	43	54,4	21	26,6	4,01
Rerata												3,89

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas indikator diatas bahwa yaitu Responden memiliki target kerja yang harus responden capai diperoleh dengan nilai rata-rata 3,91. Responden memperhatikan kondisi pekerjaan yang responden kerjakan dengan nilai rata-rata 4,04. Responden menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,92, Responden memiliki standar

pekerjaan yang responden lakukan ketika responden bekerja dengan nilai rata-rata 3,67. Dan P Responden bersemangat untuk bekerja dengan nilai rata-rata 4,04, Nilai rerata pada variabel Beban kerja sebesar 3,89 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner.

4.4.3 Variabel Kompleksitas Tugas

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Kompleksitas tugas dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompleksitas Tugas

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu melakukan tugas yang sulit	1	1,3	3	3,8	11	13,9	43	54,4	21	26,6	4,01
2	Informasi yang disampaikan dan struktur tugas yang diberikan mudah dipahami	0	0	6	7,6	14	17,7	39	49,4	20	25,3	3,92
3	Saya dapat mengetahui setiap informasi relavan dengan tugas saya	3	3,8	1	1,3	27	34,2	36	45,6	12	15,2	3,67

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Tingginya tingkat ketidak jelasan informasi	1	1,3	7	8,9	18	22,8	31	39,2	22	27,8	3,84
Rerata												3,86

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden mampu melakukan tugas yang sulit diperoleh dengan nilai rata-rata 4,01. Informasi yang disampaikan dan struktur tugas yang diberikan mudah dipahami diperoleh dengan nilai rata-rata 3,92. Responden dapat mengetahui setiap informasi relevan dengan tugas responden dengan nilai rata-rata 3,67. Dan Tingginya tingkat ketidak jelasan informasi diperoleh dengan nilai rata-rata 3,84. Nilai rerata pada variabel Kompleksitas tugas sebesar 3,86 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner.

4.4.4 Variabel Budaya Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Budaya kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya dapat menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan	2	2,5	10	12,7	17	21,5	30	38,0	20	25,3	3,71
2	Saya berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0,0	18	22,8	16	20,3	30	38,0	15	19,0	3,53
3	Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja	1	1,3	6	7,6	14	17,7	44	55,7	14	17,7	3,81
4	Saya teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan	2	2,5	10	12,7	17	21,5	30	38,0	20	25,3	3,71
Rerata												3,69

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden dapat menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,71. Responden berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,53 Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja diperoleh dengan nilai

rata-rata 3,81. Dan Responden teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,71. Nilai rerata pada variabel Budaya kerja sebesar 3,69 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa beban kerja (X_1), kompleksitas tugas (X_2) dan budaya kerja (X_3) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Loyalitas Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	thitung	ttabel	Sig.
Konstanta	0,676	0,478	1,414	1,992	0,161
Beban kerja (X_1)	0,194	0,188	2,847	1,992	0,006
Kompleksitas tugas (X_2)	0,893	0,201	4,443	1,992	0,000
Budaya kerja (X_3)	0,243	0,087	2,797	1,992	0,007

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,676 + 0,194X_1 + 0,893X_2 + 0,243X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefesien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,676 artinya bila mana

Beban kerja (X_1), Kompleksitas tugas (X_2) dan Budaya kerja (X_3), dianggap konstan, maka Loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh, adalah sebesar 0,676 pada satuan skala likert

- Koefisien regresi Beban kerja (X_1) sebesar 0,194. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Beban kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh sebesar -53,5% dengan asumsi variabel Kompleksitas tugas (X_2) dan Budaya kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi Kompleksitas tugas (X_2) sebesar 0,893. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Kompleksitas tugas secara relatif akan meningkatkan Loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh sebesar 89,3% dengan asumsi variabel Beban kerja (X_1), dan Budaya kerja (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi Budaya kerja (X_3) sebesar 0,243. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Budaya kerja secara relatif akan meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh. sebesar 24,3% dengan asumsi variabel Beban kerja (X_1) dan Kompleksitas tugas (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel Kompleksitas tugas mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 36%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,715 ^a	0,511	0,491	0,53171

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja (X3), Kompleksitas tugas (X2), Beban kerja (X1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,715 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71,5%. Artinya faktor Beban kerja (X₁), Kompleksitas tugas (X₂), dan Budaya kerja (X₃) mempunyai hubungan yang kuat terhadap loyalitas karyawan PT. Adhi

Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,491 artinya bahwa sebesar 49,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Loyalitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang K.H Ahmad Dahlan) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Beban kerja (X_1), Kompleksitas tugas (X_2) dan Budaya kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 50,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Beban kerja, Kompleksitas tugas dan Budaya kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	22,120	3	7,373	26,080	2,728	,000 ^b
	Residual	21,204	75	,283			
	Total	43,324	78				

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya kerja (X_3), Kompleksitas tugas (X_2), Beban kerja (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,080 dengan

signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,728. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (26,080) lebih besar dari F_{table} (2,728). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel Beban kerja (X_1), Kompleksitas tugas (X_2) dan Budaya kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap loyalitas karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Beban kerja, Kompleksitas tugas dan Budaya kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Beban kerja (X_1)

Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (2,847) lebih besar dari t_{tabel} (1,992), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan

antara Beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh, artinya Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh.

2. Kompleksitas tugas (X_2)

Pengaruh Kompleksitas tugas terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (4,443) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,992) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh.

3. Budaya kerja (X_3)

Pengaruh Budaya kerja terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,797 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,992. oleh karena t_{hitung} (2,797) lebih besar dari t_{tabel} (1,992) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kompleksitas tugas dan budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian dari Rikson Pa Putra (2019) Larastrini (2019) dan Venny Rose (2019) karena variabel yang

diteliti sama- sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas merupakan kemutlakan untuk dimiliki oleh setiap karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, sehingga setiap perusahaan dapat menciptakan, mempertahankan, dan mengembangkan jiwa loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memberikan dampak positif bagi kemajuan sebuah perusahaan. Implikasi dalam penelitian ini memberikan dampak terhadap beban kerja, kompleksitas tugas dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan, diantaranya beban kerja, karena beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, beban kerja yang baik tentunya memberikan pengaruh yang cukup besar dalam bekerja dan akan membuat karyawan loyal. Selanjutnya kompleksitas tugas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan , tugas kerjaan yang baik tentunya memberikan pengaruh yang cukup besar dalam bekerja, bagi karyawan tugas yang sesuai dengan keahlian pastinya sangat merasa nyaman dalam bekerja, sehingga membuat karyawan setia untuk tetap bekerja. Selain itu, budaya kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan, hal ini dapat diketahui karena jika setiap karyawan mempunyai budaya kerja yang baik maka karyawan lain akan mengikuti kebiasaan seperti itu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh.
2. Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh.
3. Budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh.
4. Beban kerja, Kompleksitas tugas dan Budaya kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh agar selalu memperhatikan, membina, dan meningkatkan faktor – faktor membuat karyawan merasa nyaman dan aman, sehingga karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan seperti karyawan bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan, mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan serta karyawan bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan
2. Diharapkan kepada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh untuk

memperhatikan setiap beban kerja yang diterima karyawan, seperti karyawan memiliki standar pekerjaan yang karyawan lakukan ketika bekerja dan karyawan memiliki target kerja yang harus saya capai. Begitu juga dengan kompleksitas tugas seperti karyawan dapat mengetahui setiap informasi relevan dengan tugas karyawan. Serta budaya kerja seperti karyawan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Diharapkan kepada karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh hendaknya lebih peduli pada perusahaan sehingga akhirnya berpengaruh pada kemajuan perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel beban kerja, kompleksitas tugas dan budaya kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kepuasan karyawan, prestasi kerja karyawan, pengalaman kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. (2013), *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku 1*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Almasdi, dan Jusuf Suit. (2012). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Syiar Media.
- Amalia (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas karyawan di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman*
- Arikunto (2016). *Prosedur Penelitian*: Rineka Cipta. Jakarta
- Danang Sunyoto (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia.*: PT Buku. Seru. Jakarta
- Dhermawan (2014) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6.
- Fathonah dan Utami (2020) Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Journal STIAUB Surakarta Vol 1 No 1*
- Fathoni. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gerungan, (2016). *Psikologi Sosial*: Rafika Aditama. Bandung
- Ghozali (2016). *Metode Penelitian*: Rineka Cipta. Jakarta
- Handoko (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Isyandi, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: unri press.
- Kadarwati (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Loyalitas karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah. *Jurnal Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit*, Vol. 5 No. 2 Juli 2016. Yogyakarta

- Kaswan (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*: PT Bumi Aksara. Jakarta
- Larastrini (2019) *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja*
- Lola dan M. Fahmi. (2019). “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 2.
- Mamnuah (2019) “*Studi Empiris Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*”
- Mangkunegara A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*: rafika Penerbit Rineka Cipta. Bandung
- Marpaung, R. (2012). *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Gramedia Pustaka utama Jakarta
- Nabawi, Rizal. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Nasution, (2016). *Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating)*.
- Nitisemito, Alex (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi 2 Jilid 3. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Panggabean. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah.*: Gava Media. Yogyakarta
- Purnama, Ayu. (2013). Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga PT. Sus Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*.
- Putra (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Inna Bali Heritage Hotel*
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Robbins (2018) *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Bahasa Indonesia. PTI Indeks, Jakarta
- Sasmitaningrum. (2018). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik Dengan Loyalitas Kerja Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Saydam. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Simanjuntak, P.J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sirait (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Angkasa Pekanbaru*
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stanislaus. S. (2017). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta, Graha Ilmu
- Steers, R., dan Porter, L.W. (2013). *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*: Penerbit CV. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT Buku Seru. Jakarta
- Sutanto dan Setiawan (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Skripsi. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Wibowo, (2012) *Manajemen Kinerja* Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Di Banda Aceh

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya sangat menghargai bantuan Saudara/i untuk menjawab angket ini. Berikan tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda :

A. Karakteristik Responden

1. Usia

☐ 20-29	☐ 30-39
☐ 40-49	☐ >50
2. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki	☐ Perempuan
------------------------------------	------------------------------------
3. Status Perkawinan

☐ Belum Menikah	☐ Menikah
--	----------------------------------
4. Pendidikan

☐ SLTA	☐ DIII
☐ Sarjana	☐ Pascasarjana
5. Pendapatan Rata-rata

☐ < Rp.2.500.000	☐ Rp. 4.100.000-Rp.5.500.000
☐ Rp.2.600.000.-Rp.4.000.000	☐ >Rp. 5.500.000
6. Masa Kerja

☐ < 1 Tahun	☐ 1 – 3 Tahun
☐ 4-6 Tahun	☐ >6 Tahun

Ada 5 pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan, yaitu :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

B. LOYALITAS KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan					
2	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan					
3	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan perusahaan					
5	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan					

C. BEBAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki target kerja yang harus saya capai					
2	Saya memperhatikan kondisi pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan.					
4	Saya memiliki standar pekerjaan yang saya lakukan ketika saya bekerja					
5	Saya bersemangat untuk bekerja					

D. KOMPLEKSITAS TUGAS (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu melakukan tugas yang sulit					
2	Informasi yang disampaikan dan struktur tugas yang diberikan mudah dipahami					
3	Saya dapat mengetahui setiap informasi relevan dengan tugas saya					
4	Tingginya tingkat ketidak jelasan informasi					

E. BUDAYA KERJA (X3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan					
2	Saya berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja					
4	Saya teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan					

Lampiran 2 Data Kuisiomer

NO	Karakteristik						Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator				X2	Indikator				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	
1	3	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	1	5	5	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	4	4	4,00	2	2	3	5	3,00	2	2	2	2	2,25
3	3	2	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3,40	4	4	4	5	4	4,25	4	3	4	5	4,00	4	4	3	3	3,75
4	3	1	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3,40	4	5	5	5	5	4,75	5	4	5	4	4,60	4	5	4	4	4,50
5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	5	5	4,75	4	4	3	5	4,20	3	4	4	4	3,50
6	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3,60	5	4	5	5	4	4,75	4	4	3	5	3,80	2	4	4	4	3,25
7	3	1	1	2	3	2	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4,75
8	4	2	2	1	4	1	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	3,75
9	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3,75	4	5	3	5	4,40	4	4	5	5	4,00
10	4	2	2	2	4	2	5	4	5	5	5	4,80	3	2	4	4	2	3,25	4	4	4	5	4,40	5	4	4	4	4,25
11	5	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3,20	2	2	2	1	2	1,75	4	5	4	4	4,20	5	4	5	5	4,50
12	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3,60	4	2	4	4	2	3,50	3	5	3	5	4,00	4	3	5	5	3,75
13	3	2	1	2	4	2	4	4	4	4	3	3,80	3	3	3	4	3	3,25	2	5	2	3	2,80	2	2	5	5	2,75
14	4	1	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3,60	3	4	4	4	4	3,75	5	4	3	4	4,00	5	5	4	4	4,25
15	5	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	3,20	2	3	4	3	3	3,00	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4,00
16	4	2	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3,00	5	2	3	3	2	3,25	1	3	1	5	2,60	1	3	3	3	2,00
17	4	1	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3,60	2	5	3	5	5	3,75	2	3	4	2	3,20	4	2	3	3	3,25
18	3	1	2	1	3	1	5	5	4	4	5	4,60	4	3	3	4	3	3,50	4	2	3	4	3,20	4	4	2	2	3,25
19	3	2	1	2	2	2	3	4	3	4	3	3,40	3	2	3	2	2	2,50	5	4	4	4	4,20	4	5	4	4	4,25
20	4	2	2	3	4	3	4	4	5	5	4	4,40	4	4	5	5	4	4,50	4	4	3	4	3,80	3	4	4	4	3,50
21	3	1	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4,00	3	4	4	3	4	3,50	5	4	3	5	4,00	5	5	4	4	4,25
22	5	2	2	3	4	3	5	5	4	4	5	4,60	5	4	4	4	4	4,25	4	3	3	4	3,80	3	4	3	3	3,25
23	3	2	1	3	2	3	3	4	4	5	3	3,80	4	4	3	4	4	3,75	4	4	1	3	3,40	4	4	4	4	3,25
24	3	2	1	2	3	2	4	3	4	3	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00	4	3	1	1	2,60	4	4	3	3	3,00
25	4	2	2	4	4	4	3	3	5	4	5	4,00	5	2	4	5	2	4,00	4	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4,00
26	2	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3,80	4	5	2	2	5	3,25	4	4	4	4	3,40	4	4	4	4	4,00
27	2	1	1	2	3	2	4	4	3	3	3	3,40	4	4	4	5	4	4,25	3	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3,50
28	5	2	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3,60	4	4	4	4	4	4,00	5	4	3	4	4,00	4	5	4	4	4,00
29	2	2	1	3	3	3	2	4	3	3	4	3,20	3	3	4	5	3	3,75	3	3	3	4	3,40	4	3	3	3	3,25
30	4	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1,60	2	2	3	3	2	2,50	4	3	3	3	3,00	5	4	3	3	3,75
31	5	2	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
32	3	2	2	3	3	3	5	5	5	5	2	4,40	5	5	5	5	5	5,00	4	3	3	5	4,00	4	4	3	3	3,50
33	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3,00	4	2	4	2	2	3,00	5	4	4	3	4,00	4	5	4	4	4,25
34	3	1	1	2	3	2	3	4	2	4	1	2,80	4	2	4	3	2	3,25	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00
35	5	2	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4,20	2	2	4	5	2	3,25	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00
36	2	1	1	3	3	3	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	3	3	3,25	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00
37	5	2	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4,40	4	5	4	5	5	4,50	4	2	4	5	4,00	2	4	2	2	3,00
38	2	1	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	4	3	3,50	3	4	3	4	3,40	4	3	4	4	3,50
39	2	1	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00
40	4	2	2	2	4	2	2	4	1	4	3	2,80	1	5	5	4	5	3,75	5	2	5	2	3,60	4	5	2	2	4,00
41	2	2	2	3	3	3	3	5	4	5	4	4,20	4	3	4	4	3	3,75	3	4	3	3	3,60	4	3	4	4	3,50
42	2	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4,00	5	3	5	5	3	4,50	4	3	4	4	3,80	5	4	3	3	4,00
43	5	2	2	2	4	2	3	4	3	4	4	3,60	5	4	3	3	4	3,75	4	2	4	3	3,40	4	4	2	2	3,50
44	3	2	1	2	4	2	3	5	4	5	5	4,40	4	3	4	3	3	3,50	5	5	5	3	4,60	4	5	5	5	4,75
45	2	1	2	2	3	2	4	4	3	4	2	3,40	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3,60	5	3	3	3	3,75
46	5	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2,40	2	2	2	2	2	2,00	4	4	4	2	3,40	3	4	4	4	3,75
47	4	2	2	4	4	4	2	2	2	3	1	2,00	3	3	2	1	3	2,25	5	5	4	2	3,60	4	5	5	5	4,50
48	4	1	2	3	4	3	2	2	1	1	2	1,60	2	2	2	1	2	1,75	4	2	4	2	2,80	3	4	2	2	3,25
49	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1,40	1	2	2	2	2	1,75	3	4	4	3	3,00	3	3	4	4	3,50
50	2	2	1	2	3	2	4	5	5	5	3	4,40	4	4	4	5	4	4,25	4	5	4	4	4,40	4	4	5	5	4,25
51	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	5	4	4,25	5	5	4	4	4,40	4	5	5	5	4,50
52	3	1	2	3	3	3	5	5	5	4	4	4,60	5	3	4	5	3	4,25	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4,75
53	2	2	2	2	2	2	3	4	5	4	5	4,20	4	3	4	4	3	3,75	5	4	4	3	4,00	4	5	4	4	4,25
54	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
55	2	1	1	2	3	2	2	1	3	4	5	3,00	3	4	5	4	4	4,00	5	3	4	2	3,00	5	5	3	3	4,25

NO	Karakteristik						Indi kator					Y	Indikator					X1	Indikator				X2	Indikator				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C 2	C3	C4		D1	D2	D3	D4	
56	4	1	2	1	4	1	5	5	5	4	3	4,40	3	4	4	4	4	3,75	5	5	5	5	5,00	4	5	5	4	4,75
57	2	1	2	3	3	3	5	5	5	4	4	4,60	2	2	4	4	2	3,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00
58	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3,20	4	5	5	5	5	4,75	4	4	3	3	3,40	4	4	4	4	3,75
59	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	5	4,00	5	4	4	4	4	4,25	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00
60	4	1	2	3	4	3	4	4	5	4	3	4,00	5	4	5	5	4	4,75	4	5	4	4	4,20	4	4	5	4	4,25
61	2	2	1	2	4	2	3	4	5	5	5	4,40	2	2	3	4	2	2,75	5	5	4	3	4,20	4	5	5	4	4,50
62	4	1	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3,80	3	4	3	3	4	3,25	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3	3,75
63	5	2	2	2	3	2	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	5	5	5,00	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	3,75
64	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	3	3	3,25	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00
65	4	1	2	3	4	3	5	5	4	4	4	4,40	4	5	4	5	5	4,50	4	5	5	5	4,80	4	4	5	4	4,50
66	2	1	2	1	3	1	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	4	3	3,50	3	3	3	4	3,20	3	3	3	3	3,00
67	3	2	1	2	2	2	3	4	2	4	2	3,00	5	5	5	5	5	5,00	4	4	3	3	3,60	4	4	4	4	3,75
68	4	1	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3,20	3	3	4	5	3	3,75	3	5	3	2	3,20	3	3	5	3	3,50
69	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3,80	2	2	3	3	2	2,50	3	3	3	3	3,20	5	3	3	5	3,50
70	5	2	2	3	4	3	5	4	4	5	2	4,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4,80	5	5	5	5	5,00
71	2	1	1	3	2	3	4	3	4	3	4	3,60	3	4	4	3	4	3,50	3	4	3	4	3,40	4	3	4	4	3,50
72	3	1	1	2	3	2	4	5	5	4	3	4,20	5	4	4	4	4	4,25	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00
73	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	2	3,80	4	4	3	4	4	3,75	4	4	3	4	4,00	5	4	4	5	4,00
74	2	2	1	3	3	3	5	4	4	5	5	4,60	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4,80	5	5	5	5	5,00
75	2	1	1	2	3	2	4	4	5	3	3	3,80	5	2	4	5	2	4,00	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	3,75
76	5	1	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3,60	5	4	3	3	4	3,75	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4,00
77	2	2	1	3	3	3	3	5	4	5	5	4,40	4	3	4	3	3	3,50	4	3	3	3	3,60	4	4	3	4	3,50
78	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3,40	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3	3,75
79	5	1	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3,40	3	2	4	2	2	2,75	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequencies Karakteristik Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	27	34,2	34,2	34,2
30-39 tahun	20	25,3	25,3	59,5
40-49 tahun	19	24,1	24,1	83,5
50-59 tahun	13	16,5	16,5	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	48	60,8	60,8	60,8
Perempuan	31	39,2	39,2	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	22	27,8	27,8	27,8
Menikah	57	72,2	72,2	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	4	5,1	5,1	5,1
Diploma	27	34,2	34,2	39,2
Sarjana	40	50,6	50,6	89,9
Pasca Sarjana	8	10,1	10,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	7	8,9	8,9	8,9
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	45	57,0	57,0	65,8
> Rp. 5.500.000	27	34,2	34,2	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	4	5,1	5,1	5,1
1 – 3 Tahun	27	34,2	34,2	39,2
4-6 Tahun	40	50,6	50,6	89,9
>6 Tahun	8	10,1	10,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Loyalitas Karyawan (Y)

Saya mendukung dan melaksanakan apa yang dikatakan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	8,9	8,9	8,9
Kurang Setuju	25	31,6	31,6	40,5
Setuju	29	36,7	36,7	77,2
Sangat Setuju	18	22,8	22,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
Tidak Setuju	5	6,3	6,3	8,9
Kurang Setuju	16	20,3	20,3	29,1
Setuju	37	46,8	46,8	75,9
Sangat Setuju	19	24,1	24,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5,1	5,1	5,1
Tidak Setuju	5	6,3	6,3	11,4
Kurang Setuju	17	21,5	21,5	32,9
Setuju	34	43,0	43,0	75,9
Sangat Setuju	19	24,1	24,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Saya berusaha untuk bersikap jujur agar tercapai tujuan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju	1	1,3	1,3	5,1
Kurang Setuju	15	19,0	19,0	24,1
Setuju	45	57,0	57,0	81,0
Sangat Setuju	15	19,0	19,0	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	6,3	6,3	6,3
Tidak Setuju	10	12,7	12,7	19,0
Kurang Setuju	19	24,1	24,1	43,0
Setuju	30	38,0	38,0	81,0
Sangat Setuju	15	19,0	19,0	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Beban Kerja (X1)

Saya memiliki target kerja yang harus saya capai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	4	5,1	5,1	6,3
	Kurang Setuju	11	13,9	13,9	20,3
	Setuju	48	60,8	60,8	81,0
	Sangat Setuju	15	19,0	19,0	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Saya memperhatikan kondisi pekerjaan yang saya kerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Kurang Setuju	12	15,2	15,2	19,0
	Setuju	43	54,4	54,4	73,4
	Sangat Setuju	21	26,6	26,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Saya menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7,6	7,6	7,6
	Kurang Setuju	14	17,7	17,7	25,3
	Setuju	39	49,4	49,4	74,7
	Sangat Setuju	20	25,3	25,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Saya memiliki standar pekerjaan yang saya lakukan ketika saya bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Kurang Setuju	11	1,3	1,3	28,1
	Setuju	43	34,2	34,2	67,7
	Sangat Setuju	21	15,2	15,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Saya bersemangat untuk bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	5,1
	Kurang Setuju	27	34,2	34,2	39,2
	Setuju	36	45,6	45,6	84,8
	Sangat Setuju	12	15,2	15,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kompleksitas Tugas (X2)

Saya mampu melakukan tugas yang sulit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	5,1
	Kurang Setuju	11	13,9	13,9	19,0
	Setuju	43	54,4	54,4	73,4
	Sangat Setuju	21	26,6	26,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Informasi yang disampaikan dan struktur tugas yang diberikan mudah dipahami

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7,6	7,6	7,6
	Kurang Setuju	14	17,7	17,7	25,3
	Setuju	39	49,4	49,4	74,7
	Sangat Setuju	20	25,3	25,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Saya dapat mengetahui setiap informasi relavan dengan tugas saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	5,1
	Kurang Setuju	27	34,2	34,2	39,2
	Setuju	36	45,6	45,6	84,8
	Sangat Setuju	12	15,2	15,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Tingginya tingkat ketidak jelasin informasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	7	8,9	8,9	10,1
	Kurang Setuju	18	22,8	22,8	32,9
	Setuju	31	39,2	39,2	72,2
	Sangat Setuju	22	27,8	27,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Budaya Kerja (X3)

Saya dapat menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
Tidak Setuju	10	12,7	12,7	15,2
Kurang Setuju	17	21,5	21,5	36,7
Setuju	30	38,0	38,0	74,7
Sangat Setuju	20	25,3	25,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Saya berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	22,8	22,8	22,8
Kurang Setuju	16	20,3	20,3	43,0
Setuju	30	38,0	38,0	81,0
Sangat Setuju	15	19,0	19,0	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Perusahaan selalu memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
Tidak Setuju	6	7,6	7,6	8,9
Kurang Setuju	14	17,7	17,7	26,6
Setuju	44	55,7	55,7	82,3
Sangat Setuju	14	17,7	17,7	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Saya teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
Tidak Setuju	10	12,7	12,7	15,2
Kurang Setuju	17	21,5	21,5	36,7
Setuju	30	38,0	38,0	74,7
Sangat Setuju	20	25,3	25,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Loyalitas Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	79	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,73	,916	79
A2	3,84	,953	79
A3	3,75	1,056	79
A4	3,86	,873	79
A5	3,51	1,131	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,95	10,100	,506	,797
A2	14,85	9,310	,631	,761
A3	14,94	8,188	,759	,716
A4	14,82	9,737	,621	,766
A5	15,18	9,225	,492	,809

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,68	13,886	3,726	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		216,618	78	2,777	2,911	,022
Within People	Between Items	6,187	4	1,547		
	Residual	165,813	312	,531		
	Total	172,000	316	,544		
Total		388,618	394	,986		

Grand Mean = 3,74

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Beban Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	79	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,686	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,91	,804	79
B2	4,04	,759	79
B3	3,92	,859	79
B4	3,67	,888	79
B5	4,01	,759	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,63	3,646	,446	,636
B2	11,51	3,458	,577	,558
B3	11,62	3,726	,361	,691
B4	11,87	3,240	,511	,593
B5	11,51	3,458	,361	,691

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,54	5,661	2,379	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	Between Items	110,399	78	1,415	4,240	,006
	Residual	5,646	3	1,882		
	Total	103,854	234	,444		
	Total	109,500	237	,462		
Total		219,899	315	,698		

Grand Mean = 3,89

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kompleksitas Tugas (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	79	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,638	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,01	,824	79
C2	3,92	,859	79
C3	3,67	,888	79
C4	3,84	,980	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15,33	6,121	,425	,571
C2	15,42	6,118	,395	,583
C3	15,67	5,762	,466	,548
C4	15,51	6,022	,323	,620

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,34	8,536	2,922	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		133,154	78	1,707	2,074	,084
Within People	Between Items	5,129	4	1,282		
	Residual	192,871	312	,618		
	Total	198,000	316	,627		
Total		331,154	394	,840		

Grand Mean = 3,86

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Budaya Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	79	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,71	1,064	79
D2	3,53	1,048	79
D3	3,81	,863	79
D4	3,71	1,064	79

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	11,24	5,954	,526	,741
D2	11,42	5,939	,544	,730
D3	11,14	6,634	,548	,731
D4	11,24	5,954	,526	,741

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,95	9,818	3,133	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		191,449	78	2,454	3,480	,017
Within People	Between Items	5,883	3	1,961		
	Residual	131,867	234	,564		
	Total	137,750	237	,581		
Total		329,199	315	1,045		

Grand Mean = 3,69

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja (X3), Budaya Kerja (X1), Kompleksitas Tugas (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,491	,53171

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Budaya Kerja (X1), Kompleksitas Tugas (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,120	3	7,373	26,080	,000 ^b
	Residual	21,204	75	,283		
	Total	43,324	78			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Budaya Kerja (X1), Kompleksitas Tugas (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,676	,478		1,414	,161
	Beban Kerja (X1)	,194	,188	,427	2,847	,006
	Kompleksitas Tugas (X2)	,893	,201	,757	4,443	,000
	Budaya Kerja (X3)	,243	,087	,255	2,797	,007

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan (Y)	3,7367	,74527	79
Budaya Kerja (X3)	3,7373	,78334	79
Kompleksitas Tugas (X2)	3,8684	,58431	79
Beban Kerja (X1)	3,8861	,59485	79

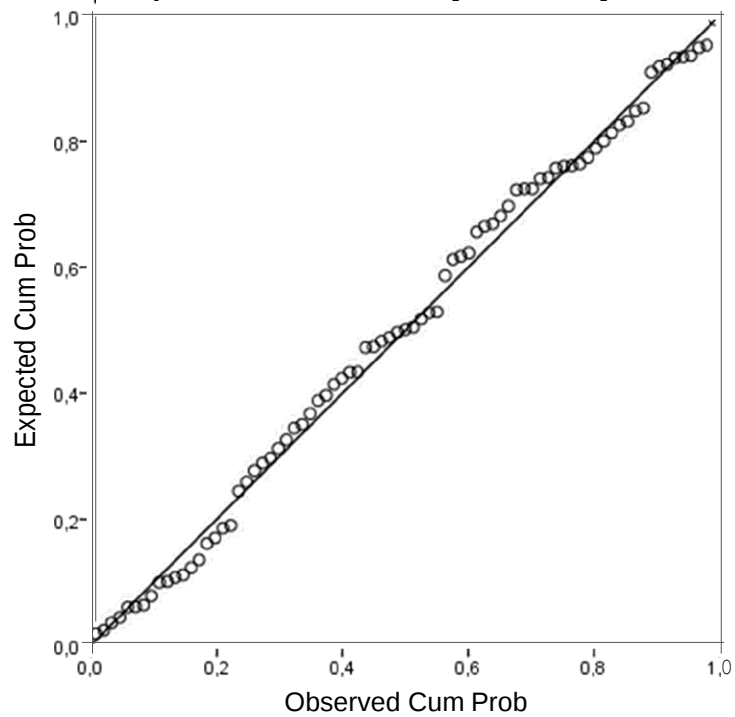
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja (X3)	,783	1,278
	Kompleksitas Tugas (X2)	,263	3,807
	Beban Kerja (X1)	,291	3,442

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable : Loyalitas Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

