



The Effect Of Job Satisfaction, Physical Work Environment, And Workload On Employee Loyalty At PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja

Sindy Tria Utari ¹⁾; Lisa Hermawati ²⁾; Dyah Ayu Putriani ³⁾; Mardiah Kenamon ⁴⁾; Tati Herlina ⁵⁾
^{1,2,3,4,5)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Baturaja
Email: ¹⁾sindytriautarii@gmail.com; ²⁾lisahermawatitjikdin@gmail.com; ³⁾dyahayuiuedona@gmail.com
⁴⁾kenamonmardiah@gmail.com; ⁵⁾tatiherlina27@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [19 Desember 2025]
Revised [07 Februari 2026]
Accepted [10 Februari 2026]

KEYWORDS

Job Satisfaction, Physical Work Environment, Workload, Employee Loyalty, Human Resource Management

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Cabang Baturaja. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perlu dipahami faktor-faktor yang memengaruhinya secara empiris. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja yang berjumlah 30 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Instrumen penelitian disusun menggunakan Skala Likert lima tingkat untuk mengukur variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan loyalitas karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan komitmen serta kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, sementara pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan berperan penting dalam menjaga stabilitas kinerja dan loyalitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap aspek psikologis dan fisik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, peningkatan loyalitas karyawan dapat dicapai melalui strategi manajemen yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan kajian terkait loyalitas karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of job satisfaction, work environment, and workload on employee loyalty at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki, Baturaja Branch. Employee loyalty is one of the key factors in supporting organizational sustainability and the achievement of corporate objectives; therefore, it is essential to empirically examine the factors that influence it. This research adopts a quantitative approach using a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to all 30 employees of PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja, employing a census sampling technique. The research instrument was developed using a five-point Likert scale to measure the variables of job satisfaction, work environment, workload, and employee loyalty. The collected data were then analyzed using multiple linear regression analysis to determine the effects of each independent variable on the dependent variable. The results indicate that job satisfaction, work environment, and workload have a significant effect on employee loyalty. Higher levels of job satisfaction and a conducive work environment are able to enhance employees' commitment and loyalty to the company, while appropriate workload management aligned with employees' capabilities plays an important role in maintaining performance stability and loyalty. These findings suggest that companies need to pay balanced attention to both psychological and physical aspects in human resource management. Accordingly, improving employee loyalty can be achieved through management strategies that are oriented toward employee welfare. This study is expected to provide practical contributions to company management and serve as a reference for future research in the development of studies related to employee loyalty.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dalam era globalisasi dan meningkatnya persaingan di dunia usaha, perusahaan dituntut untuk mempertahankan standar kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif (Lisa, 2024). Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah loyalitas karyawan, karena karyawan yang setia memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi produktivitas dan kestabilan

perusahaan (Giovanni & Le, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami aspek-aspek yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Yadi et al., 2023).

Loyalitas karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan karena menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara karyawan dan tempat kerjanya. Pada dasarnya loyalitas karyawan merupakan suatu sikap atau kondisi di mana karyawan memiliki komitmen, kesetiaan, dan pengabdian kepada perusahaan atau perusahaan tempat mereka bekerja (Harras, 2020). Terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya, yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja (Hermawati, 2025).

Kepuasan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Selain faktor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap jalannya aktifitas pekerjaan karyawan, lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja fisik juga berperan penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Jika lingkungan kerja nyaman dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Selain itu beban kerja juga merupakan faktor lain yang penting dalam memengaruhi loyalitas karyawan.

Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, beban kerja menggambarkan jumlah waktu dan tenaga yang diperlukan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif (Rahayu, 2017). Jika beban kerja terlalu berat, dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan, yang akhirnya berpengaruh negatif terhadap loyalitas mereka. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan terkelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan mobil merek Suzuki serta menyediakan layanan servis dan suku cadang untuk wilayah Baturaja. Setiap harinya, perusahaan ini melayani berbagai kebutuhan pelanggan, mulai dari pembelian hingga perawatan kendaraan. Saat ini, persaingan dalam penjualan mobil semakin ketat, sehingga perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan profesional untuk dapat bersaing dengan kompetitor. Oleh karena itu, loyalitas karyawan sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan bersaing secara maksimal.

Pada penelitian ini penulis menggali fenomena lebih dalam terhadap objek penelitian, maka penulis memutuskan untuk menyebar kuesioner sementara kepada 15 orang karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja untuk menggambarkan mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan beban kerja, serta melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai loyalitas karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sementara terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja pada indikator upah, sekitar 73,3% karyawan menyatakan terdapat perbedaan dalam cara perusahaan memberikan gaji antara staf dan sales. Staf sudah mendapatkan gaji sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), sehingga mereka merasa cukup puas dengan penghasilan yang diterima. Namun, untuk posisi sales, gaji yang diberikan belum sesuai dengan standar UMP. Ketidaksesuaian ini membuat para sales merasa tidak puas karena gaji yang diterima tidak sebanding dengan kerja keras dan kontribusi mereka sehingga bisa menurunkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Permasalahan kedua mengenai lingkungan kerja fisik yang terjadi di PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja berdasarkan hasil pra survey pada indikator pertukaran udara, sekitar 60% karyawan merasa sirkulasi udara di lingkungan kerja kurang nyaman terutama showroom yang memiliki dinding full kaca dan pintu yang sering terbuka cenderung mengalami suhu udara yang panas akibat paparan sinar matahari dan udara luar. Pada indikator suara/kebisingan, sekitar 53,3% karyawan kadang merasa kurang nyaman dengan adanya kebisingan karena lingkungan kerja yang berdekatan dengan jalan raya. Kondisi lingkungan kerja yang berdekatan langsung dengan jalan raya dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat kebisingan, getaran kendaraan, serta asap dan debu yang masuk ke area kerja. Gangguan-gangguan tersebut dapat mengurangi tingkat konsentrasi dan fokus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berpotensi loyalitas karyawan.



Permasalahan ketiga mengenai beban kerja berdasarkan hasil pra survey pada indikator target yang harus dicapai, sekitar 86.6% karyawan diposisi sales merasa sulit untuk mencapai target penjualan dengan baik dalam waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana target penjualan yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi, yaitu 12 unit mobil dalam 3 bulan, sehingga karyawan merasa kesulitan untuk mencapainya dalam waktu yang telah ditentukan. Target yang terlalu besar dapat membuat karyawan merasa terbebani, stres, dan kehilangan motivasi kerja. Akibatnya, banyak karyawan yang akhirnya tidak dapat memenuhi target tersebut, sehingga dapat menurunkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Permasalahan keempat mengenai loyalitas karyawan, yaitu berdasarkan hasil pra survey sekitar 66,6% karyawan khususnya bagian sales, tidak bekerja sama dengan baik untuk mencapai target perusahaan. Hal ini terjadi karena jumlah sales yang terlalu banyak membuat mereka saling bersaing secara ketat untuk mencari nasabah. Jika dibiarkan, hal ini bisa berdampak buruk yang akan menurunkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, terlihat bahwa fokus penelitian mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja masih belum banyak diarahkan secara spesifik terhadap variabel loyalitas karyawan, sehingga menimbulkan celah penelitian yang dapat dikaji lebih lanjut. Penelitian (Pratama & Saputro, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Kao Indonesia, namun penelitian ini tidak memasukkan variabel lingkungan kerja fisik maupun beban kerja. (Mellani et al., 2024) menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, sementara beban kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan, sehingga hasilnya belum konsisten dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa beban kerja dapat memengaruhi loyalitas. (Alam et al., 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan, dan beban kerja justru berpengaruh signifikan. Sementara itu, penelitian (Sania & Bachtillah, 2024) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, tetapi beban kerja memiliki pengaruh signifikan. Penelitian (Febriano, 2023) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pemberian insentif semuanya berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Selanjutnya, (Salbila, 2025) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Khong Guan Jakarta.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Sebagian penelitian menemukan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, sementara sebagian lainnya menunjukkan hasil berbeda. Selain itu, masih sedikit penelitian yang secara spesifik meneliti ketiga variabel tersebut secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan, khususnya pada sektor otomotif. Terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian ini penting dilakukan agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas SDM dan mempertahankan karyawan yang loyalitas pada perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja baik secara parsial maupun bersama-sama.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk kesuksesan suatu perusahaan karena fokus pada pengelolaan sumber daya yang paling berharga, yaitu manusia. Menurut (Afandi, 2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2021), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Menurut (Kasmir, 2016), Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Menurut (Wibowo, 2017), kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah menyenangkan atau tidak, sehingga memengaruhi perilaku dan kinerja mereka di lingkungan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai respon terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk perbandingan antara penghargaan yang diterima dengan yang diharapkan. Tingkat kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan realitas yang mereka terima di tempat kerja, serta kondisi emosional mereka terhadap lingkungan dan tugas yang dijalankan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya, serta lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berada di tempat kerja dalam bentuk fisik. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menjadi hambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Beban kerja

Menurut (Rahayu, 2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu pada suatu divisi bahkan dalam perusahaan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Menurut (Budiasa, 2021), beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tanggung jawab pekerjaan bagi setiap karyawan untuk diselesaikan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana setiap beban kerja ditanggung oleh masing-masing karyawan berbeda antara satu dan lainnya sesuai dengan jabatan dan kualifikasinya.

Loyalitas Karyawan

Menurut (Harras, 2020), loyalitas karyawan adalah suatu sikap atau kondisi di mana karyawan memiliki komitmen, kesetiaan, dan pengabdian kepada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas ini ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan, moral kerja, kinerja, dan keterlibatan aktif karyawan dalam mendukung tujuan organisasi secara sadar dan bertanggung jawab. Sedangkan Menurut (Kasmir, 2016), loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Sikap loyalitas dalam sebuah perusahaan diperlukan agar karyawan dapat bekerja untuk dirinya sendiri dan bekerja dalam tim untuk kepentingan bersama anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan sikap dan komitmen karyawan untuk setia serta berkontribusi secara aktif terhadap organisasi. Loyalitas tidak hanya tercermin dari kepatuhan terhadap aturan dan moral kerja, tetapi juga melalui peran serta, pengabdian, serta pemanfaatan pikiran dan waktu karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara sadar dan bertanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini berbentuk numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai fenomena yang diteliti serta memungkinkan pengujian hubungan sebab-akibat secara terukur (Mamuaya et al., 2025). Penelitian ini dilaksanakan di PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Cabang Baturaja yang berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 99, Sukaraya, Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada pengujian pengaruh kepuasan karyawan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Variabel-variabel tersebut dipilih karena dianggap memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik sensus, sehingga diharapkan hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi aktual karyawan secara menyeluruh dan akurat.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertulis yang berkaitan dengan variabel kepuasan karyawan, lingkungan kerja, beban kerja, dan loyalitas karyawan, yang diukur menggunakan skala numerik. Data primer ini digunakan sebagai sumber utama dalam analisis penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan yang berkaitan dengan jumlah karyawan dan struktur organisasi. Data sekunder berfungsi sebagai data pendukung untuk memperkuat serta melengkapi informasi yang diperoleh dari data primer.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Instrumen kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh jawaban atas pernyataan yang telah disusun sesuai dengan indikator masing-masing variabel penelitian. Penggunaan kuesioner dinilai efektif karena memungkinkan pengumpulan data secara sistematis dan seragam dari seluruh responden dalam waktu yang relatif singkat.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja secara simultan maupun parsial. Data yang dianalisis berasal dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dan diukur menggunakan Skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Setiap jawaban responden diberikan skor numerik untuk merepresentasikan tingkat persepsi dan sikap karyawan terhadap masing-masing indikator variabel penelitian. Skor-skor tersebut kemudian diolah secara statistik untuk memperoleh gambaran kuantitatif mengenai hubungan antarvariabel. Melalui analisis regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang objektif mengenai besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dan rekomendasi manajerial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas pada regresi ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Z*. Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk uji normalitas, yaitu:

- Jika nilai signifikan > 0.05 maka data residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikan < 0.05 maka data residual tidak berdistribusi normal

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.23118522
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.112
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.665

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.665 karena nilai signifikansi lebih besar dari pada 0.05 maka residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik memberi syarat tidak adanya masalah multikolinieritas untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil regresi linier. Kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas yaitu:

- Jika *Tolerance* > 0.1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika *Tolerance* < 0.1 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian VIF dan model regresi disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,256	1,136		11,668	,000		
	Kepuasan Kerja	,235	,019	,837	12,261	,000	,996	1,004
	Lingkungan Kerja Fisik	,051	,016	,222	3,134	,004	,923	1,083
	Beban Kerja	,135	,029	,327	4,612	,000	,922	1,085

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan data dapat dilihat bahwa nilai tolerance Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0.996 dan perhitungan koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1.004, Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0.923 dan perhitungan koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1.083, Beban Kerja (X_3) sebesar 0.922 dan perhitungan koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1.085. Hal ini berarti *Tolerance* > 0.1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedstisitas dalam penelitian model regresi ini dapat menggunakan metode uji *Glejser*.

Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikan < 0.05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,072	5,185		,978	,337
	Kepuasan Kerja	,119	,088	,254	1,357	,186
	Lingkungan Kerja Fisik	-,045	,075	-,117	-,603	,552
	Beban Kerja	-,059	,133	-,087	-,445	,660

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan data dapat dilihat bahwa nilai sig Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0.186, Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0.552 dan Beban Kerja (X_3) sebesar 0.660 karena nilai signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Beban Kerja (X_3) sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*). Pembuktiaan terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,256	1,136		11,668	,000
	Kepuasan Kerja	,235	,019	,837	12,261	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,051	,016	,222	3,134	,004
	Beban Kerja	,135	,029	,327	4,612	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.256 + 0.235X_1 + 0.051X_2 + 0.135X_3$$

Persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- Nilai Konstanta bernilai 13.256 menyatakan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Beban Kerja (X_3) bernilai nol, maka Loyalitas Karyawan (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 13.256
- Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0.235 bernilai positif artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.235 dengan ketentuan variabel X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) dan variabel X_3 (Beban Kerja) bernilai tetap atau tidak berubah
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0.049 bernilai positif artinya jika Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.049 dengan ketentuan variabel X_1 (Kepuasan Kerja) dan variabel X_3 (Beban Kerja) bernilai tetap atau tidak berubah
- Nilai koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0.134 bernilai positif artinya jika Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.134 dengan ketentuan variabel X_1 (Kepuasan Kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) bernilai tetap atau tidak berubah

Uji Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi linier, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Terdapat dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian, yaitu:

Uji-t (Pengujian Secara Parsial/Individu)

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Pengujian Secara Parsial/Individu

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,256	1,136		11,668	,000
	Kepuasan Kerja	,235	,019	,837	12,261	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,051	,016	,222	3,134	,004
	Beban Kerja	,135	,029	,327	4,612	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

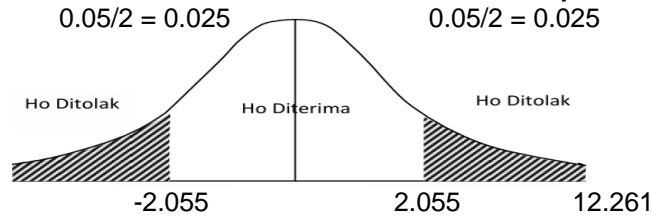
Berdasarkan hasil pengelolaan data yang terdapat dalam table diatas, maka diperoleh koefisien t-hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar 12.261, variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 3.134 dan variabel Beban Kerja sebesar 4.612, kemudian t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05 maka didapat t-tabel sebesar 2.055 untuk pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0.025$). Adapun pengujian terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja
 $H_0 : b_1 = 0$, artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja
 $H_a : b_1 \neq 0$, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Karena t -hitung (12.261) > t -tabel (2.055) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Daerah penerimaan dan penolakan keputusan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis



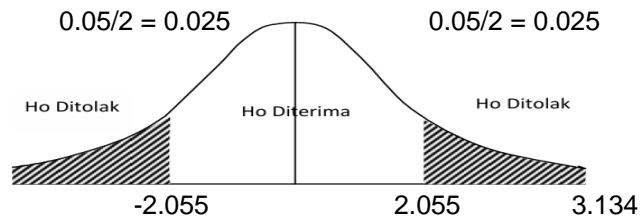
2. Pengujian hipotesis Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja

$H_0 : b_1 = 0$, artinya Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Karena t -hitung (3.134) > t -tabel (2.055) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Daerah penerimaan dan penolakan keputusan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis



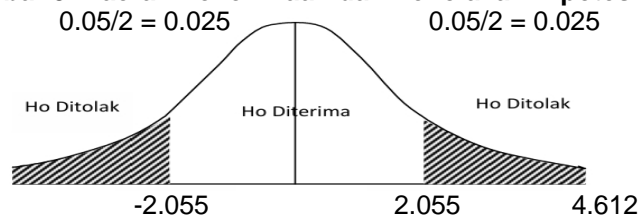
3. Pengujian hipotesis Beban Kerja (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja

$H_0 : b_1 = 0$, artinya Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Karena t -hitung (4.612) > t -tabel (2.055) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Daerah penerimaan dan penolakan keputusan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis



Uji-F (Pengujian Secara Bersama-Sama)

Uji F dalam analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan signifikan keseluruhan model regresi berganda.

Tabel 6. Pengujian Secara Bersama-Sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,676	3	44,559	63,140	.000 ^b
	Residual	18,349	26	,706		
	Total	152,025	29			

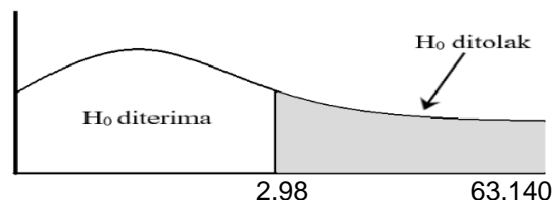
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$, maka tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja

H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, maka terdapat pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja

Gambar 4. Uji Hipotesis Simultan



Berdasarkan F tes, didapatkan F_{hitung} sebesar 63.140 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 4 - 1 = 3$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$ pada kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dan didapat F_{tabel} 2.98 jadi, F_{hitung} sebesar $63.140 > 2.98$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan *Adjusted R Square* tabel berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.879	.865	.84007

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variabel: Loyalitas Karyawan

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0.882 hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja sebesar 86,5% sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti promosi jabatan, wewenang, pendelegasian dan motivasi kerja (Harras, 2020).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan beban kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial maupun bersama-sama terhadap loyalitas

karyawan (Y). Adapun besarnya sumbangan pengaruh kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan beban kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 86,5% sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji t secara parsial variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki t-hitung (12.261) > t-tabel (2.055) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapatkan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan. Upaya perusahaan dalam menyediakan kondisi kerja yang memuaskan terbukti mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan komitmen tinggi, bertahan lebih lama di perusahaan, serta memberikan kontribusi yang lebih optimal. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka terjadi risiko penurunan loyalitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Robbins & Judge (Citra & Fahmi, 2019) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam emosi dan perilaku, yang dipengaruhi oleh loyalitas karyawan sebagai komitmen dan kesetiaan mereka terhadap organisasi. Loyalitas mendorong karyawan untuk menunjukkan sikap positif, rasa memiliki, dan tanggung jawab yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji t secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki t-hitung (3.134) > t-tabel (2.055) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan secara langsung. Pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa fasilitas fisik seperti tata ruang, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, serta kondisi peralatan kerja yang memadai berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk lebih berkomitmen dan setia terhadap perusahaan. Kondisi lingkungan yang mendukung tidak hanya membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan dan kebanggaan terhadap tempat kerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut (Sedarmayanti, 2017), menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kinerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan bila lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun karyawan dan waktu yang lebih banyak dan tidak diperolehnya kinerja yang optimal dan berdampak pada menurunnya loyalitas kerja mereka.

Berdasarkan hasil uji t secara parsial variabel beban kerja (X_3) memiliki t-hitung (4.612) > t-tabel (2.055) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan, kapasitas, dan kondisi karyawan, maka karyawan akan mampu menjalankan tugas dengan baik, merasa percaya diri, dan tidak mengalami tekanan berlebihan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat atau tidak proporsional dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan penumpukan pekerjaan, sehingga menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada rendahnya loyalitas terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Suhendi & Anggara (Wardani & Indriati, 2023), yang menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan penumpukan pekerjaan dan munculnya perasaan tertekan. Apabila kondisi tersebut terjadi secara terus-menerus, hal ini dapat menurunkan motivasi, menghambat kinerja, dan mengurangi keterikatan karyawan terhadap organisasi. Namun, ketika beban kerja diberikan secara seimbang dan terukur, karyawan cenderung merasa dihargai dan mampu mengelola pekerjaannya dengan baik, sehingga memunculkan loyalitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Alam et al., 2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Penelitian oleh (Febriano, 2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Askrido (Persero) Cabang Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan tetap PT. Askrido (Persero) Cabang Jember.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja, lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan



terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja, dan beban kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan beban kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan beban kerja (X_3) berpengaruh sebesar 86.5% terhadap loyalitas karyawan (Y) sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan loyalitas karyawan tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga pada dukungan lingkungan kerja dan kebijakan manajerial perusahaan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan mampu meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap pentingnya kepuasan kerja, kenyamanan lingkungan kerja fisik, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang agar dapat mempertahankan loyalitas dan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Di sisi lain, pihak manajemen PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, melalui upaya peningkatan kepuasan kerja, perbaikan kondisi lingkungan kerja fisik, serta penyesuaian beban kerja sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan. Evaluasi secara berkala juga perlu dilakukan agar sistem pengelolaan kerja dapat berjalan secara efektif dan selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel independen lain, seperti motivasi kerja dan promosi jabatan, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafah Publishing.
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(2).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Febriano, M. R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas karyawan Pada PT. Askrimdo (Persero) Cabang Jember*. Universitas Jember.
- Giovanni, V. F., & Le, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1).
- Harras. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Loyalitas dan Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawati, L. (2025). *Ekonomi daerah: Pilar pembangunan berkelanjutan*. Mitra Edukasi Negeri.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lisa, H. (2024). *Ekonomi Makro*. CV. Afasa Pustaka.
- Mamuaya, N. C., Wahyudi, Syah, N., Arifind, M. Z., Kurniawan, J., Pratam, A. H. S., Sari, I. G. P., Sukoco, H., Hermawati, L., & Asmalinda. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Azzia Karya Bersama.
- Mellani, S. A., Kusumah, A., & Hinggo, H. T. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Prakarsa Pramandita Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2).
- Pratama, M. F., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi (JEMSI)*, 10(1).
- Rahayu, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Salbila, S. A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Khong Guan Jakarta*. Universitas Nasional Jakarta.
- Sania, A., & Bachtillah, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Idea Publika Grup). *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 1(1).

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Wardani, S., & Indriati, I. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *UBMJ: Upy Business and Management Journal*, 2(2).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Yadi, A. P., Hasibuan, R. P. A., Hermawati, L., Oktabriyantina, W., Hutabarat, R. E., Ansari, L. P., Al Maidah, F., Yuliani, N. M., & Andriani, S. (2023). *Pengantar Ekonomi Pembangunan*. CV HEI PUBLISHING INDONESIA.