

Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Asabri (Persero)

The Effect Of Job Placement, Workload, And Work Environment On Employee Loyalty At PT. Asabri (Persero)

Ilham Syam¹, Asri², Reynilda³,

¹⁻³Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia Makassar

Co Author Email: ilhamconvirg@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. ASABRI (Persero). Penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri atas 320 karyawan PT. ASABRI (Persero) yang berasal dari generasi Milenial dan Generasi Z. Sampel penelitian ini terdiri atas 77 karyawan. Pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak dan menggunakan rumus Slovin. Data diperoleh menggunakan kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan alat uji SPSS versi 31. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penempatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. ASABRI (Persero).

Kata Kunci: Penempatan Kerja; Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan

Abstract

The research aims to analyse the effect of job placement, workload, and work environment on employee loyalty at PT ASABRI (Persero). This research is quantitative research. The population of this study consists of 320 employees of PT ASABRI (Persero) from the Millennial and Generation Z age group. The sample of this study consists of 77 employees. The sampling technique was conducted using a random sampling method and the Slovin formula. The data were obtained using questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique uses multiple linear regression and hypothesis testing with SPSS version 31. The results of this research showed that job placement had no significant effect on employee loyalty, workload had a significant effect on employee loyalty, and work environment had a significant effect on employee loyalty. Job placement, workload, and work environment simultaneously had a significant effect on employee loyalty at PT ASABRI (Persero).

Keywords: Job Placement; Workload; Work Environment; Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen strategis yang memiliki peran fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era persaingan global yang semakin dinamis dan kompleks, organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki keunggulan dalam aspek teknologi dan modal, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Pengelolaan

sumber daya manusia yang optimal menjadi kunci bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, serta keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Dalam konteks tersebut, loyalitas karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dari organisasi.

Loyalitas karyawan mencerminkan tingkat keterikatan psikologis dan komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat, kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Sebaliknya, rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada meningkatnya tingkat pengunduran diri, menurunnya stabilitas organisasi, serta meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, organisasi juga dihadapkan pada perubahan komposisi demografis tenaga kerja, khususnya dengan semakin dominannya generasi milenial dan generasi Z dalam struktur angkatan kerja. Kedua generasi ini memiliki karakteristik, nilai, serta ekspektasi yang relatif berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi milenial dan generasi Z umumnya memiliki orientasi yang lebih tinggi terhadap fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kolaborasi. Perbedaan karakteristik tersebut menyebabkan organisasi perlu mengadopsi pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif agar mampu mempertahankan loyalitas karyawan dari generasi tersebut.

Loyalitas karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja maupun praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Beberapa faktor yang sering dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia antara lain penempatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Penempatan kerja yang tepat merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kesesuaian antara kompetensi, keterampilan, serta potensi karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan efektivitas kerja, menumbuhkan rasa percaya diri, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kompetensi yang dimiliki dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya berpotensi menurunkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain penempatan kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat berdampak pada tingkat stres kerja, kelelahan, serta menurunnya motivasi kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang dapat mengganggu kesejahteraan karyawan, sementara beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan menurunnya tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas karyawan menjadi penting untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Di samping itu, lingkungan kerja juga memiliki peranan yang signifikan dalam memengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, serta iklim kerja yang tercipta dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan

rasa memiliki terhadap organisasi sehingga mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Fenomena terkait loyalitas karyawan juga dapat ditemukan pada PT ASABRI (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam pengelolaan asuransi sosial dan pensiun bagi prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI), anggota Kepolisian Republik Indonesia (Polri), serta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Kepolisian Republik Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan, khususnya yang berasal dari generasi milenial dan generasi Z. Fenomena tersebut tercermin dari meningkatnya jumlah karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah karyawan yang mengundurkan diri menunjukkan tren peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2023 tercatat sebanyak 4 orang karyawan yang mengundurkan diri, kemudian meningkat menjadi 12 orang pada tahun 2024, dan kembali mengalami peningkatan menjadi 20 orang pada tahun 2025. Peningkatan jumlah pengunduran diri tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan tingkat loyalitas karyawan, khususnya dari kelompok karyawan muda yang didominasi oleh generasi milenial dan generasi Z.

Tingginya tingkat pengunduran diri karyawan dapat menimbulkan berbagai konsekuensi bagi organisasi, antara lain meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang keluar, serta terganggunya efektivitas operasional organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan agar dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap berbagai aspek perilaku karyawan, seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan, namun penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut dengan loyalitas karyawan yang berasal dari generasi milenial dan generasi Z masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi sektor swasta atau institusi umum, sehingga kajian yang dilakukan dalam konteks perusahaan Badan Usaha Milik Negara masih belum banyak ditemukan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan khususnya generasi milenial dan generasi Z pada PT ASABRI (Persero) menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dalam konteks organisasi modern yang didominasi oleh generasi milenial dan generasi Z. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT ASABRI (Persero) dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan loyalitas serta mempertahankan karyawan potensial dalam organisasi.

Penempatan Kerja

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa penempatan kerja adalah kegiatan menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Adapun indikator mengenai penempatan kerja menurut Suwatno (2003) sebagai berikut : Pendidikan; Pengetahuan kerja; Keterampilan; dan Pengalaman kerja.

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, menurut Idris & Asri (2023) beban kerja berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Munandar (2011) indikator beban kerja terdiri dari 2 dimensi terkait yaitu tuntutan fisik dan tuntutan tugas yang penjabarannya sebagai berikut : Kondisi kesehatan fisik; Kondisi mental karyawan; Kondisi psikologi karyawan; Beban kerja terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu; dan Beban kerja berlebihan untuk diselesaikan oleh karyawan yang tidak mampu melaksanakan suatu tugas.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sementara itu, menurut Ridwan dan Latief (2023) semakin baik lingkungan kerja dapat dipastikan kenyamanan kerja karyawan terpenuhi, yang tentunya berdampak pada kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan menjadi semangat tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik (Reynilda dkk, 2024). Indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016) terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang penjabarannya sebagai berikut: Penerangan; Suhu udara; Suara bising; Keamanan kerja; dan Hubungan kerja karyawan.

Loyalitas Karyawan

Riyanti (2017) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas.. Indikator loyalitas menurut Saydam (2000) yaitu : Ketaatan atau kepatuhan; Tanggung jawab; Pengabdian; dan Kejujuran.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Creswell (2023), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk membuktikan sebuah teori dengan cara mengukur beberapa variabel yang digunakan. Pengukuran variabel ini kemudian dianalisis menggunakan statistika dan memiliki data berupa angka.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. ASABRI (Persero) dengan usia maksimal 44 tahun yang jumlahnya 70% dari jumlah karyawan saat ini atau sebanyak 320 karyawan (*Siaran Pers ASABRI, Oktober 2025*). Kemudian pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan Teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak, di mana setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih, tanpa mempertimbangkan strata atau lapisan tertentu dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Perhitungan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus slovin dengan *margin error* 10% sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 77 karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat atau perangkat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga proses pengumpulan data dapat dilaksanakan secara sistematis dan hasilnya dapat dianalisis dengan baik. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Instrumen penelitian yang baik harus

memenuhi syarat seperti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar akurat dan dapat dipercaya (Putri, 2025).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah suatu alat ukur valid atau tidak berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner (Janna dan Herianto, 2021). Menurut Ghozali (2018), uji validitas dilakukan untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner dengan menggunakan metode Pearson Correlation Product Moment. Metode ini digunakan untuk membandingkan hasil r hitung dengan r tabel.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Penempatan kerja	X11	0,777	0,361	Valid
	X12	0,665	0,361	Valid
	X13	0,881	0,361	Valid
	X14	0,931	0,361	Valid
	X15	0,798	0,361	Valid
Beban kerja	X21	0,645	0,361	Valid
	X22	0,867	0,361	Valid
	X23	0,815	0,361	Valid
	X24	0,728	0,361	Valid
	X25	0,677	0,361	Valid
Lingkungan kerja	X31	0,686	0,361	Valid
	X32	0,710	0,361	Valid
	X33	0,721	0,361	Valid
	X34	0,751	0,361	Valid
	X35	0,584	0,361	Valid
Loyalitas karyawan	Y1	0,699	0,361	Valid
	Y2	0,767	0,361	Valid
	Y3	0,840	0,361	Valid
	Y4	0,697	0,361	Valid
	Y5	0,785	0,361	Valid

Sumber : Hasil penelitian, 2026

Pada Tabel 1 Hasil Uji Validitas dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada r table sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variable X1, X2, X3, dan Y dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai keandalan atau ketepatan suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas berguna untuk menentukan apakah konsistensi alat ukur tetap stabil ketika pengukuran ulang (Janna, 2021). Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Menurut (Sugiyono, 2022) metode yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha. Pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Kurniawan, 2019).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha yang disyaratkan</i>	Keterangan
1	Penempatan kerja	0,859	0,60	Reliabel
2	Beban kerja	0,798	0,60	Reliabel
3	Lingkungan kerja	0,713	0,60	Reliabel
4	Loyalitas karyawan	0,810	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, 2026

Pada Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari yang disyaratkan 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian menghasilkan data yang konsisten atau reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki data yang terdistribusi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize D Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33947000
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.073
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber : Hasil penelitian, 2026

Pada Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa hasil signifikansi yang didapatkan adalah 0,200 atau lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan situasi dimana terjadi keterkaitan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dianggap mengalami multikolinearitas ketika terdapat hubungan linier yang kuat antara beberapa atau seluruh variabel independent dalam model tersebut (Mardiatmoko, 2020).

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

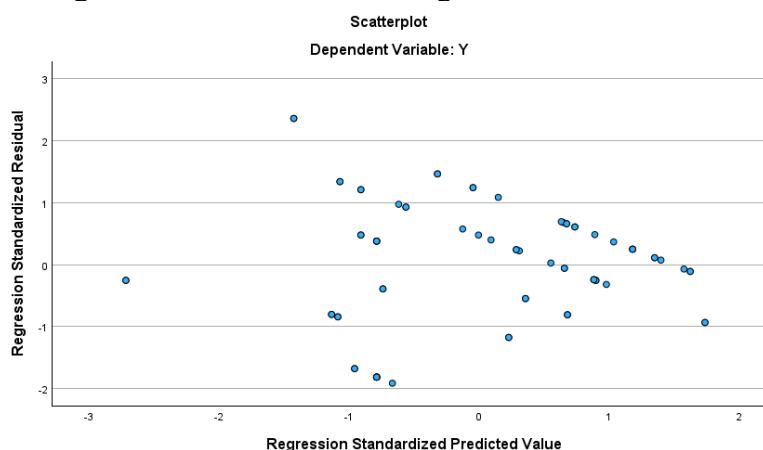
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,634	1,578
	X2	0,841	1,189
	X3	0,551	1,814

a. Dependent Variabel : Y

Pada Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen X1, X2, dan X3 memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Mardiatmoko, 2020). Pengujian dilakukan dengan mengkorelasi variabel bebas dengan nilai absolut residualnya.



Grafik 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Grafik 1 *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah dari angka 0 serta tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI HIPOTESIS (UJI T)

Uji T dalam analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Mardiatmoko, 2020). Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah 1,992.

Tabel 5
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.704	1.517		5.077	<,001
Penempatan kerja	.134	.083	.183	1.618	.110
Beban kerja	.188	.068	.272	2.763	.007
Lingkungan kerja	.330	.111	.362	2.982	.004

Sumber: Hasil penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 5 Hasil Uji T maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t-hitung untuk variabel penempatan kerja adalah $1.618 < t\text{-tabel } 1,992$ dan nilai signifikan $0,110 > 0,05$. Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT ASABRI (Persero). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devika Ramadhani Juanti dan Okta Karneli (2024) yang meneliti tentang pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dengan loyalitas karyawan sebagai variabel *intervening*, di mana pada hasil penelitiannya ditemukan bahwa penempatan kerja memiliki sedikit atau tidak ada pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada variabel lain selain penempatan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja adalah $2.763 > t\text{-tabel } 1,992$ dan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT ASABRI (Persero). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nia Kurniati dan Setyo Riyanto (2022) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan, di mana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah $2,982 > t\text{-tabel } 1,992$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT ASABRI (Persero). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fin Putriani Halawa, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik, secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

UJI F

Menurut Mardiatmoko (2020), Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai f-hitung dan f-tabel. F-tabel pada penelitian ini adalah 2,730.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.175	3	31.058	16.627	<,001 ^b
	Residual	136.358	73	1.868		
	Total	229.532	76			

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Pada Tabel 6 Hasil Uji F menunjukkan bahwa f-hitung 16,627 > f-tabel 2,730 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H4 diterima yang berarti penempatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT ASABRI (Persero).

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Analisis determinasi merupakan pengukuran yang menunjukkan sejauh mana variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk menilai persentase dampak bersama dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020).

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.382	1.367

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0.406 yang berarti variabel penempatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel loyalitas karyawan sebesar 40,6% sedangkan sisanya sebanyak 59,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. ASABRI (Persero).
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. ASABRI (Persero).
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. ASABRI (Persero).
4. Penempatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. ASABRI (Persero).

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. PT. ASABRI (Persero) perlu melakukan evaluasi secara berkala terkait dengan distribusi beban kerja secara berkala agar loyalitas karyawan tidak menurun.
2. PT. ASABRI (Persero) disarankan agar selalu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif baik secara fisik maupun non-fisik, meningkatkan fasilitas pendukung dalam bekerja, serta menciptakan budaya komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan.
3. Bagi karyawan, disarankan agar meningkatkan keterampilan manajemen waktu dan komunikasi asertif kepada atasan terkait beban kerja agar tetap seimbang.
4. Karyawan juga disarankan agar berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat melalui kolaborasi dan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan atasan, dll. Disarankan juga adanya penelitian di masa mendatang dengan melakukan wawancara terhadap mantan karyawan agar dapat diketahui secara spesifik faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan penurunan tingkat loyalitas karyawan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru : Zanaf Publishing.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Gozaly, J., & Wibawa, F. W. (2018). Analisis kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Integra*.
- Halawa, F. P., dkk. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Mahkota Group Tbk*. Medan : Universitas Mahkota Tricom Unggul.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Idris, M., & Asri. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar : ITB Nobel Indonesia Makassar.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*.
- Juanti, D. R., & Karneli, O. (2024). *The Effect of Employee Placement and Work Environment on Work Discipline Through Employee Loyalty as an Intervening Variable at Grand Zuri Dumai Hotel*. Universitas Riau : *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*.
- Kurniati, N., & Riyanto, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. Jakarta : Kajian Branding Indonesia.
- Kurniawan, A. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*.
- Munandar. (2011). Aspek dan dimensi beban kerja. *Stress dan keselamatan kerja*. 381.
- Putri, R., dkk. (2025). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Penilaian Kerja, Fasilitas dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Marine Indonesia di Batam*. Universitas Riau Kepulauan : *Jurnal Dimensi*.
- Reynilda., dkk. (2024). *Pengaruh Manajemen Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Makassar*. Makassar : ITB Nobel Indonesia Makassar.



- Ridwan., & Latief, F. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Makassar : ITB Nobel Indonesia Makassar.
- Riyanti, S. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro). Jakarta : Djambatan.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban kerja dan stres kerja. Pasuruan : CV Qiara Media.