

BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik dalam kajian ini ditentukan oleh karyawan Tuscany Boutique Hotel. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebar melalui *Google Forms* pada karyawan Tuscany Boutique Hotel (total 56 orang). Karakteristik responden lain yakni antara lain umur, gender, tingkat pendidikan tertinggi, pendapatan bulanan, serta masa kerja.

4.1.1.1 Usia Responden

Tabel 4. 1 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
18 Tahun - 22 Tahun	17	30,4%
23 Tahun - 27 Tahun	18	32,1%
28 Tahun - 32 Tahun	14	25%
>33 Tahun	7	12,5%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden 2023.

Temuan pada Tabel 4.1 menjelaskan bahwa kelompok umur karyawan yang paling banyak pada kajian ini yakni berusia antara 23 dan 27 tahun sebanyak 32,1% atau 18 responden, dan proporsi usia 18-22 tahun sebanyak 30,4% atau sejumlah 17 responden. Dapat ditarik simpulan jika kelompok usia ini mempunyai sikap loyal pada pekerjaan mereka.

4.1.1.2 Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMU	6	10,7%
Diploma	20	35,7%
Sarjana	24	42,9%
Magister	6	10,7%
Total	56	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden, 2023.

Merujuk pada Tabel 4.2 terlihat bahwa latar belakang pendidikan karyawan yang paling banyak yakni Sarjana (42,9%, 24 orang), SMA, dan Magister (10,7%, 6 orang). Diploma sejumlah 35,7% yaitu 20 individu. Ini menjelaskan jika responden pengisi survei mempunyai pendidikan sarjana.

4.1.1.3 Penghasilan Responden

Tabel 4. 3 Penghasilan Responden

Pendapatan	Jumlah	Persentase
Rp1.000.000 - Rp3.000.000	11	19,6%
Rp3.001.000 - Rp4.500.000	18	32,1%
Rp4.501.000 - Rp6.000.000	18	32,1%
>Rp6.001.000	9	16,1%
Total	56	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden, 2023.

Tabel 4.3 menggambarkan kisaran pendapatan responden dari Rp3.001.000 hingga Rp4.500.000 dan Rp4.501.000 hingga Rp6.000.000 dengan proporsi 32,1% atau 18 responden dan 19,6% dari Rp1.000.000 hingga Rp3.000.000 dengan jumlah 11 responden, atau 6.001.000 atau lebih, terhitung 16,1% atau 9 orang. Ini menjelaskan mayoritas responden mempunyai pendapatan Rp3.001.000 – Rp4.500.000 serta Rp4.501.000 – Rp6.000.000.

4.1.1.4 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 4 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin (Perempuan/Laki-Laki)	Jumlah	Persentase
Perempuan	28	50%
Laki-Laki	28	50%
Total	56	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden, 2023.

Merujuk pada Tabel 4.4 terlihat bahwa responden bergender perempuan serta laki-laki dalam kajian ini berjumlah 50% atau berjumlah 28 individu. Ini menjelaskan jumlah gender dalam survei tersebut berimbang.

4.1.1.5 Lama Bekerja Responden

Tabel 4. 5 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja Responden	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	11	19,6%
1 - 3 Tahun	23	41,1%
3 - 5 Tahun	15	26,8%
> 5 Tahun	7	12,5%
Total	56	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden, 2023.

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa masa kerja yang paling banyak terdapat pada responden yang mempunyai masa kerja antara 1 sampai 3 tahun yakni sejumlah 41,1% atau sebanyak-banyaknya 23 individu, sedangkan > 5 tahun sebanyak 12,5% atau sebanyak-banyaknya 7 individu. Ini menjelaskan jika responden sebagian besar adalah karyawan yang telah bekerja di perusahaan selama 1 sampai 3 tahun.

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mencakup standar deviasi (*Std. Deviation*), *mean* (rata-rata), *maximum* (Maksimum) serta *minimum* (Minimum) dengan capaian guna menyampaikan penjelasan deskriptif yang didapat berdasarkan temuan angket kajian. Pada statistik deskriptif, deviasi standar adalah sebaran jawaban, serta mean adalah rata-rata seluruh responden.

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Beban Kerja (X₁)

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Beban Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
BK ₁ X ₁	56	1	4	3.63	0.620
BK ₂ X ₁	56	1	4	3.46	0.687
BK ₃ X ₁	56	1	4	3.30	0.658
BK ₄ X ₁	56	3	4	3.57	.499
BK ₅ X ₁	56	3	4	3.79	.414
BK ₆ X ₁	56	2	4	3.64	.554
Valid N (<i>listwise</i>)					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa metrik BK₅X₁ mempunyai nilai rata-rata tertinggi untuk beban kerja, yaitu nilai rata-rata sejumlah 3,79, nilai minimum sebesar 3, serta nilai maksimum sebesar 4. Artinya seluruh responden condong untuk setuju dengan pernyataan dalam kuesioner. Nilai standar deviasinya jauh dari nol, maknanya jawaban responden berbeda-beda.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
LK ₁ X ₂	56	3	4	3.73	0.477
LK ₂ X ₂	56	2	4	3.46	.538
LK ₃ X ₂	56	2	4	3.23	.467
LK ₄ X ₂	56	2	4	3.54	.571
LK ₅ X ₂	56	2	4	3.63	.524
LK ₆ X ₂	56	2	4	3.66	.549
LK ₇ X ₂	56	1	4	3.50	0.603
LK ₈ X ₂	56	2	4	3.48	0.539
LK ₉ X ₂	56	3	4	3.36	0.483
LK ₁₀ X ₂	56	2	4	3.59	0.532
Valid N (<i>listwise</i>) 56					

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa mean lingkungan kerja tertinggi terdapat pada parameter LK_1X_1 yang memiliki nilai sejumlah 3,73, nilai minimum sebesar 3 serta nilai maksimum sebesar 4. Artinya seluruh responden condong untuk setuju dengan pernyataan pekerja. Nilai standar deviasinya jauh dari nol, maknanya tanggapan responden berbeda-beda.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Loyalitas Karyawan

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
LK ₁ Y	56	3	4	3.25	.437
LK ₂ Y	56	3	4	3.77	.426
LK ₃ Y	56	3	4	3.77	.426
LK ₄ Y	56	3	4	3.79	.414
LK ₅ Y	56	2	4	3.61	.528
LK ₆ Y	56	3	4	3.20	.401
LK ₇ Y	56	3	4	3.55	.502
LK ₈ Y	56	3	4	3.88	.334
LK ₉ Y	56	3	4	3.70	.464
LK ₁₀ Y	56	2	4	3.34	.514
Valid N (<i>listwise</i>)	56				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa mean tertinggi tingkat loyalitas karyawan pada indikator LK₈Y adalah mean 3,88, minimum 3 sedangkan maksimum 4. Artinya seluruh responden condong untuk setuju dengan pernyataan dalam kuesioner. Nilai standar deviasinya jauh dari nol yang berarti sebaran tanggapan responden beragam.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas berdasarkan hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Tuscany Boutique Hotel sebanyak 56 responden. Validitas data dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan memanfaatkan *software* SPSS versi 2.3. Uji ini dilaksanakan guna memeriksa apa item-item yang tercantum pada kuesioner sudah benar. Sebagai bagian dari proses

penentuan putusan uji validitas, temuan korelasi daripada tabel kritis r korelasi *Product Moment Pearson* pada nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Data kajian ini $N=56$, sehingga dengan memanfaatkan nilai signifikansi 0,05 didapat r_{tabel} sejumlah 0,2632. Pada item pernyataan bisa dinyatakan bahwa koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2632) adalah valid serta memungkinkan kita menghitung ketelitian perangkat hitung sesuai fungsinya. Berikut temuan uji validitas semua variabel.

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_1)

Metode pengumpulan data pada saat melaksanakan uji efektivitas beban kerja didapat atas survei daring yang dibagikan pada karyawan Tuscany Boutique Hotel melalui *Google Forms*. Dibawah adalah temuan uji validitas pada 56 responden melalui item pernyataan sebanyak 6 item:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
BK ₁ X ₁	0.801	0.2632	Valid
BK ₂ X ₁	0.690	0.2632	Valid
BK ₃ X ₁	0.574	0.2632	Valid
BK ₄ X ₁	0.338	0.2632	Valid
BK ₅ X ₁	0.369	0.2632	Valid
BK ₆ X ₁	0.576	0.2632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Hasil tabel 4.9 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki 6 item pernyataan yang berasal dari indikator variabel. Demikian juga semua item mempunyai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2632), sehingga dapat membuat kesimpulan bahwa semua item pernyataan beban kerja dapat dinyatakan valid.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Dalam melakukan uji validitas lingkungan kerja, metode pengumpulan data diperoleh dari kuesioner *online* yang disebar melalui Google Formulir kepada karyawan Tuscany Boutique Hotel. Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap 56 responden dengan 10 item pernyataan:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
LK ₁ X ₂	0.125	0.2632	Tidak Valid
LK ₂ X ₂	0.146	0.2632	Tidak Valid
LK ₃ X ₂	0.228	0.2632	Tidak Valid
LK ₄ X ₂	0.583	0.2632	Valid
LK ₅ X ₂	0.620	0.2632	Valid
LK ₆ X ₂	0.495	0.2632	Valid
LK ₇ X ₂	0.473	0.2632	Valid
LK ₈ X ₂	0.532	0.2632	Valid
LK ₉ X ₂	0.424	0.2632	Valid
LK ₁₀ X ₂	0.412	0.2632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki 10 item pernyataan yang berasal dari indikator variabel. Namun pada indikator LK₁X₂, LK₂X₂, dan LK₃X₂ menyatakan bahwa item mempunyai koefisien $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.2632), sehingga dapat membuat kesimpulan bahwa pada indikator LK₁X₂, LK₂X₂, dan LK₃X₂ memiliki item pernyataan lingkungan kerja dapat dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu, akan dilakukan pengujian ulang uji validitas menggunakan *software* SPSS versi 2.3, berikut merupakan hasil pengujian ulang uji validitas lingkungan kerja.

Tabel 4. 11 Hasil pengujian Ulang Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
LK ₄ X ₂	0.711	0.2632	Valid
LK ₅ X ₂	0.727	0.2632	Valid
LK ₆ X ₂	0.606	0.2632	Valid
LK ₇ X ₂	0.488	0.2632	Valid
LK ₈ X ₂	0.426	0.2632	Valid
LK ₉ X ₂	0.351	0.2632	Valid
LK ₁₀ X ₂	0.424	0.2632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki 7 item pernyataan yang berasal dari indikator variabel. Demikian juga semua item mempunyai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2632), sehingga dapat membuat kesimpulan bahwa semua item pernyataan lingkungan kerja dapat dinyatakan valid.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Dalam melakukan uji validitas loyalitas karyawan, metode pengumpulan data berasal dari kuesioner *online* yang disebar dengan perantara *Google Form* kepada karyawan Tuscany Boutique Hotel. Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap 56 responden dengan 10 item pernyataan:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
LK ₁ Y	0.557	0.2632	Valid
LK ₂ Y	0.753	0.2632	Valid
LK ₃ Y	0.271	0.2632	Valid
LK ₄ Y	0.369	0.2632	Valid
LK ₅ Y	0.583	0.2632	Valid
LK ₆ Y	0.262	0.2632	Tidak Valid
LK ₇ Y	0.160	0.2632	Tidak Valid
LK ₈ Y	0.640	0.2632	Valid
LK ₉ Y	0.448	0.2632	Valid
LK ₁₀ Y	0.557	0.2632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki 10 item pernyataan yang berasal dari indikator variabel. Namun pada indikator LK₆Y, dan LK₇Y menyatakan bahwa item mempunyai koefisien $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.2632), sehingga dapat membuat kesimpulan bahwa pada indikator LK₆Y, dan LK₇Y memiliki item pernyataan loyalitas karyawan dapat dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu, akan dilakukan pengujian ulang uji validitas menggunakan *software* SPSS versi 2.3, berikut merupakan hasil pengujian ulang uji validitas loyalitas karyawan.

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Ulang Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
LK ₁ Y	0.330	0.2632	Valid
LK ₂ Y	0.821	0.2632	Valid
LK ₃ Y	0.434	0.2632	Valid
LK ₄ Y	0.533	0.2632	Valid
LK ₅ Y	0.676	0.2632	Valid
LK ₈ Y	0.621	0.2632	Valid
LK ₉ Y	0.642	0.2632	Valid
LK ₁₀ Y	0.433	0.2632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Hasil tabel 4.13 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki 8 item pernyataan yang berasal dari indikator variabel. Demikian juga semua item mempunyai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2632), sehingga dapat membuat kesimpulan bahwa semua item pernyataan loyalitas karyawan dapat dinyatakan valid.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas umumnya digunakan untuk menilai sejauh mana item dalam pernyataan yang digunakan seperti kuesioner dapat diandalkan atau reliabel. Berikut tabel 4.14 di bawah ini adalah hasil pengujian reliabilitas seluruh variabel:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan

	<i>N of items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	6	0.588	0.60	Reliabel Moderat
Lingkungan Kerja (X ₂)	7	0.585	0.60	Reliabel Moderat
Loyalitas Karyawan (Y)	8	0.680	0.60	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan variabel beban kerja (X₁) memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,588 < 0,60$ maka dinyatakan reliabel moderat,

variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,585 maka dinyatakan reliabel moderat, dan variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,680 > 0,60$ maka dinyatakan reliabel tinggi.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Proses sebelum melanjutkan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan, pengujian terhadap asumsi klasik regresi dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, melihat nilai residual *Monte Carlo Sig.* Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel berdistribusi normal. Ada beberapa kriteria pengambilan keputusan, termasuk yang berikut.

1. Apabila nilai residual > 0.05 maka dikatakan data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai residual < 0.05 maka dikatakan data berdistribusi tidak normal.

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83296577
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.136
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.131 ^d

	99% Confidence Interval	Lower Bound	.122
		Upper Bound	.139

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Hasil tabel 4.15 Nilai Monte Carlo Sig. Sebesar 0.131, Ghozali, (2018) menyatakan jika nilai Uji *Kolmogorov Smirnov Monte Carlo Sig.* lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi, jika tidak ada korelasi antara variabel bebas maka model regresi dianggap baik, dan jika ada maka penelitian menunjukkan multikolinearitas. Ketentuan hasil toleransi dan VIF dapat digunakan untuk mengetahui apakah terjadi gejala multikolinearitas. Jika hasil *tolerance* dan VIF. Jika hasil *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10.00 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Begitu pun sebaliknya, jika hasil *tolerance* < 0.10 dan VIF > 10.00 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Berikut ialah hasil uji multikolinearitas yang sudah dilakukan pada penelitian ini:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

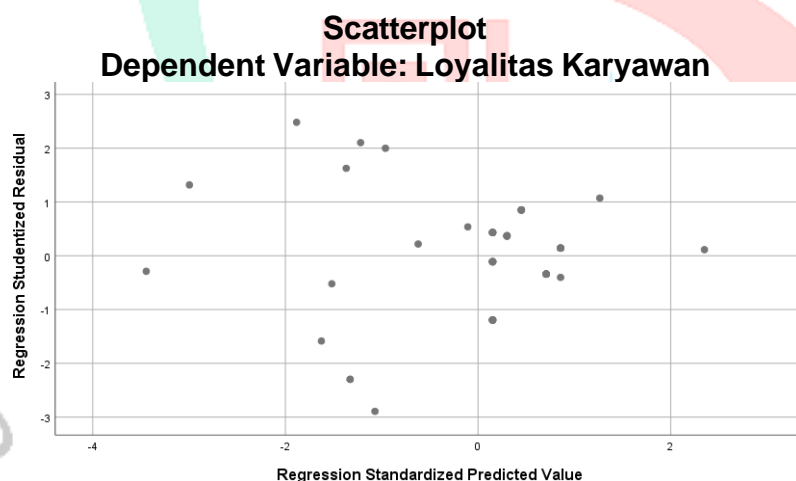
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.853	3.391		6.740	.000		

Beban Kerja							
	.423	.143	.424	2.948	.005	.780	1.282
Lingkungan Kerja							
	-.113	.140	-.117	-.811	.421	.780	1.282

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan variabel beban kerja (X_1), dan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0.780 > 0.10$ dan VIF $1.282 < 10.00$. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan kedua variabel tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Dapat dilihat pada gambar 4.1 di atas, jika diamati bulat-bulat data terdistribusi ke berbagai arah, baik di atas maupun di bawah titik nol, dan tidak terkonsentrasi di satu lokasi. Tidak ada tren atau pola yang ditunjukkan oleh distribusi titik. Sehingga diperoleh kesimpulan adalah bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar variabel bebas yaitu beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara keseluruhan terhadap variabel terkait yaitu loyalitas karyawan (Y). Berikut merupakan analisis dan penjabaran dari hasil uji linear berganda:

**Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.853	3.391		6.740	.000
Beban Kerja	.423	.143	.424	2.948	.005
Lingkungan Kerja	-.113	.140	-.117	-.811	.421

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diperoleh persamaan yang mempengaruhi variabel loyalitas karyawan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 22.853 + 0.423X_1 - 0.113X_2 + e$$

1. Koefisien Konstanta

22.853 merupakan nilai konstanta regresi dalam penelitian ini. Hal ini menyatakan bahwa jika beban kerja dan lingkungan kerja tidak terjadi perubahan maka nilai loyalitas karyawan adalah sebesar 22.853.

2. Koefisien Beban Kerja

0.423 merupakan nilai koefisien regresi beban kerja dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lain tetap dan beban kerja meningkat 1%, maka variabel tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan sebesar 0.423.

3. Koefisien Lingkungan Kerja

-0.113 merupakan nilai koefisien regresi lingkungan kerja dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lain tetap dan lingkungan kerja meningkat 1%, maka variabel tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan sebesar -0.113.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dalam melakukan uji ini memiliki ketentuan yaitu, apabila nilai $\text{sig} < 0.05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka variabel bebas secara parsial dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$. Di bawah ini merupakan hasil uji parsial;

**Tabel 4. 18 Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.853	3.391		6.740	.000
Beban Kerja	.423	.143	.424	2.948	.005
Lingkungan Kerja	-.113	.140	-.117	-.811	.421

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Pada tabel 4.19 menunjukkan hasil bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,948 > 2,004$. Dengan demikian, dapat mencapai kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa beban kerja (X₁) berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Pada tabel 4.19 menunjukkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,811 < 2,004$. Dengan demikian, dapat mencapai kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X₂) memengaruhi loyalitas karyawan (Y), dan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Merujuk pada temuan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif serta besar bagi tingkat loyalitas karyawan Tuscany Boutique Hotel. Temuan kajian ini didukung melalui kajian sebelumnya yakni Putro (2021) serta Febriana & Kustini (2022) yang menemukan jika variabel beban kerja berdampak positif serta besar bagi loyalitas karyawan.

Beban kerja pada suatu organisasi pada normalnya mempunyai dampak negatif serta besar bagi loyalitas karyawan. Beban kerja yang tinggi bisa mempengaruhi mutu kerja serta produktivitas karyawan. Disamping itu, beban kerja yang tinggi bisa mengakibatkan tingkat stres yang tinggi serta kelelahan yang terus-menerus di kalangan karyawan, jadi ini dapat menurunkan semangat serta kemauan mereka dalam berkomitmen untuk pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan condong untuk mencari kesempatan di lokasi lain. Di sisi lain, temuan kajian ini beragam, menunjukkan jika beban kerja mempunyai dampak positif serta signifikan bagi loyalitas karyawan. Ketika karyawan mempunyai beban kerja yang berat, mereka mungkin merasa lebih terlibat, mengembangkan rasa tanggung jawab yang besar, dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi lebih banyak kepada badan usaha. Karyawan yang berdedikasi biasanya merasa berharga serta membagikan pengakuan yang cukup agar tetap loyal kepada badan usaha. Karyawan merasa mempunyai peranan esensial untuk meraih capaian perusahaan, jadi mempererat hubungan dan menciptakan loyalitas bagi badan usaha. Lingkungan kerja yang nyaman adalah aspek esensial untuk menurunkan beban kerja. Kondisi yang mendukung, peralatan yang sesuai, serta kultur organisasi yang peduli terhadap kesehatan karyawannya bisa meminimalkan

stres dan mencetak keadaan yang mendorong produktivitas dan kesetiaan karyawan. Pengaruh beban kerja akan bervariasi tergantung atas situasi serta seberapa baik organisasi mengatur pekerjaan. Oleh karena itu, beban kerja yang berat harus dikelola oleh manajer yang bisa membagikan dukungan serta bimbingan kepada karyawan serta membina relasi yang baik dengan mereka.

Dari indeks beban kerja terlihat bahwa indeks akuntansi dengan *mean* tertinggi sejumlah 3,79 terdapat pada indeks stres psikologis. Maka dari itu, karyawan Tuscany Boutique Hotel condong untuk setuju bahwa lingkungan kerja yang nyaman bisa menurunkan ketegangan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan di sekitar lokasi kerja mencetak kenyamanan dan meningkatkan kemakmuran karyawan. Ini dapat menurunkan tingkat stres, mendorong fokus serta pada akhirnya mengurangi beban kerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Merujuk pada temuan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang besar bagi tingkat loyalitas karyawan Tuscany Boutique Hotel. Temuan kajian ini didukung melalui penelitian-penelitian terdahulu khususnya Alvina & Susanto (2022) yang menjelaskan jika variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif serta besar bagi loyalitas karyawan.

Secara umum, sebagian besar kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif bisa berdampak besar bagi loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang mengutamakan kesehatan fisik dan mental karyawan bisa mencetak keadaan dimana karyawan nyaman serta dihargai, jadi ini bisa memperkuat perasaan keterhubungan serta loyalitas mereka atas organisasi. Lingkungan kerja yang positif diakui luas menjadi faktor esensial pada membangun relasi jangka panjang karyawan dengan organisasi. Namun temuan kajian ini beragam, menunjukkan jika lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang besar bagi loyalitas karyawan. Karyawan mungkin lebih fokus dalam tugas serta kewajibannya dibandingkan pada aspek lingkungan kerja. Disamping itu, karyawan dapat mengubah prioritas pribadinya seiring berjalannya waktu, atau prioritasnya mungkin melebihi faktor-

faktor di lingkungan kerja, seperti: Budaya perusahaan, pengembangan karir, kompensasi, serta keseimbangan kerja. Oleh maka dari itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh pada loyalitas karyawan. Meningkatkan rasa keberhargaan karyawan lebih esensial daripada mengamati lingkungan kerja, karena perusahaan perlu mengakui dan menghargai kontribusi karyawannya. Oleh karena itu, karyawan yang merasa diakui condong lebih loyal terhadap organisasinya.

