

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Howe & Strauss's *Generation Theory*

Teori Generasi atau *Generation Theory* dipopulerkan oleh William Strauss dan Neil Howe pada tahun 1991 menggambarkan sebuah siklus generasi berulang dalam sejarah Amerika. Penelitian pertama mengenai perkembangan nilai-nilai generasi yang dilakukan oleh Mannheim pada tahun 1952, berdasarkan penelitian sosiologis terhadap generasi dari tahun 1920 hingga 1930. Mannheim berpendapat bahwa generasi muda mengalami kesulitan dalam bersosialisasi karena adanya kesenjangan antara nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi sebelumnya dengan realitas yang mereka hadapi. Selain itu, ia menekankan bahwa lokasi sosial memiliki pengaruh dalam membentuk kesadaran individu.

Generasi menurut Mannheim adalah suatu konstruksi sosial yang terdiri dari sekelompok orang dengan usia dan pengalaman historis yang sama. Kopperschmidt mengelompokkan generasi didasarkan pada tahun kelahiran, usia, lokasi, serta peristiwa atau kejadian penting yang mempengaruhi perkembangan setiap individu. Teori perbedaan generasi yang dipopulerkan oleh Neil Howe dan William Strauss mengelompokkan generasi berdasarkan kesamaan waktu lahir dan peristiwa sejarah.

Perbedaan generasi di tempat kerja merupakan topik yang berkembang dalam manajemen sumber daya manusia, dan konsep ini terus berkembang dari waktu ke waktu (Putra, 2018). Terdapat tiga atribut dalam mengidentifikasi generasi dibanding dengan tahun kelahiran menurut Howe & Strauss, antara lain.

1. *Perceived membership*: persepsi seseorang terhadap kelompok yang mereka anggap sebagai bagian dari kelompok tersebut, terutama pada masa remaja hingga dewasa muda.
2. *Common belief and behaviours*: sikap terhadap keluarga, karier, kehidupan pribadi, politik, agama, serta keputusan terkait pekerjaan, pernikahan, anak-anak, kesejahteraan, dan kejahatan.

3. *Common location in history*: perubahan dalam pandangan politik dan peristiwa sejarah seperti perang atau bencana alam yang terjadi selama masa remaja hingga dewasa muda.

Dalam teori generasi, manusia dikelompokkan menjadi lima generasi, yaitu: Generasi *Baby Boomer*, Generasi X, Generasi Y (Generasi Millennial), Generasi Z (*iGeneration*, Generasi *iNet*, Generasi internet), dan Generasi Alpha. Masing-masing generasi ini memiliki perbedaan dalam perkembangan kepribadian.

Tabel 2.1. Pengelompokan Generasi

<i>Baby Boomer</i>	1946 - 1964
Generasi X	1965 - 1980
Generasi Y (Milenial)	1981 - 1996
Generasi Z	1997 - 2012
<i>Post Gen Z</i> (Alpha)	2013 >

Sumber: RRI.co.id (2024)

2.1.1.1 Generasi Z

Menurut Noordiono (2016) dalam Asyarofah *et al.*, (2023), Generasi Z merupakan generasi yang sudah terpapar teknologi dan internet sejak usia dini, sehingga menjadi generasi yang sangat akrab dengan teknologi. Generasi yang sering disebut generasi digital ini tumbuh dan berkembang dengan ketergantungan pada teknologi dan berbagai perangkat teknologinya. Bagi Generasi Z, informasi dan teknologi telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan mereka, dimana internet telah menjadi bagian dari budaya global, maka hal ini memengaruhi nilai-nilai, pandangan dan tujuan hidup mereka (Putra, 2018).

2.1.1.2 Karakteristik Generasi Z

Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya (Bhakti & Safitri, 2017) antara lain.

1. Ambisius: Generasi Z memiliki ambisi yang besar untuk sukses, sehingga mereka cenderung menunjukkan karakter positif dalam mencapai impian mereka.
2. Cenderung Praktis dan Instan: Generasi Z lebih menyukai cara-cara yang cepat dan praktis dalam menyelesaikan masalah, karena mereka tumbuh di dunia yang serba instan.
3. Kebebasan dan Memiliki Percaya Diri Tinggi: Generasi Z sangat menghargai kebebasan, baik dalam berpendapat, berekspresi, maupun berkreasi. Mereka tumbuh di dunia modern yang mendorong eksplorasi, sehingga mereka umumnya memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan sikap yang optimis.
4. Menyukai Hal Detail: Generasi Z memiliki pemikiran yang kritis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail dalam menyikapi sebuah isu atau fenomena, karena mudahnya akses informasi melalui internet.
5. Berkeinginan Mendapatkan Pengakuan: Generasi Z sering kali ingin diakui melalui hadiah, pujian, atau penghargaan atas kemampuan dan keunikan mereka.
6. Teknologi Informasi dan Digital: Generasi Z Disebut sebagai Generasi Net, Generasi Z lahir ketika dunia digital mulai berkembang pesat. Mereka sangat terampil dalam menggunakan teknologi dan perangkat digital untuk komunikasi sehari-hari, dan lebih memilih hal ini daripada komunikasi tatap muka.

Berdasarkan karakteristik Generasi Z di atas, dapat dipahami bahwa karakteristik tersebut merupakan Gambaran Generasi Z dalam bekerja. Pada karakteristik cenderung praktis dan instan serta menyukai hal detail merujuk kepada variabel beban kerja dalam penelitian ini, karena kedua karakteristik tersebut merupakan cara Generasi Z menyikapi suatu beban kerja yang diberikan. Kemudian, pada karakteristik berkeinginan mendapatkan pengakuan serta kebebasan dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi merujuk kepada variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini, karena kedua karakteristik tersebut dapat memotivasi karyawan serta meningkatkan kinerja Generasi Z dalam bekerja. Dan karakteristik ambisius merujuk kepada variabel loyalitas karyawan dalam

penelitian ini, hal ini merupakan karakteristik dari Generasi Z yang memiliki ambisi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka yang mana hal tersebut merupakan tanggung jawab dan akan membuat mereka loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

2.1.2 Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2017) dalam Kurniati & Riyanto (2023) menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam evaluasi penilaian karyawan yang mencakup komitmen terhadap pekerjaan, posisi, dan perusahaan. Hasibuan juga mengatakan bahwa kesetiaan yang dimaksud adalah kesediaan karyawan dalam menjaga citra perusahaan baik di dalam maupun di luar pekerjaannya dari perkataan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Marwanto & Hasyim (2022) mengatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan keinginan karyawan untuk tidak pindah dari perusahaan tempat kerjanya. Kasmir (2016) juga menjelaskan hal serupa bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan untuk tetap setia bekerja dan mendukung perusahaan tempat mereka berkerja. Kesetiaan ini tercermin dari kerja keras yang konsisten bahkan dalam situasi di mana perusahaan sedang mengalami tantangan (Hasan, 2021).

Dari definisi yang dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk tetap berada pada perusahaan tersebut, serta memiliki keinginan untuk berusaha memajukan perusahaan semaksimal mungkin.

Berdasarkan Teori Komitmen Organisasional yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen pada tahun 1991 menjelaskan bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen, yaitu.

1. *Affective Commitment* atau komitmen afektif, komitmen ini berhubungan dengan rasa cinta terhadap organisasi karyawan dengan tanpa adanya paksaan,

2. *Continuance Commitment* atau komitmen berkelanjutan, komponen ini merujuk pada komitmen karyawan untuk berpikir ulang dan juga melihat kerugian apabila meninggalkan organisasi
3. *Normative Commitment* atau komitmen normatif, komponen ini merujuk pada keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi.

Steers dan Porter dalam Astuti *et al.* (2022) menjelaskan bahwa loyalitas kerja muncul karena dipengaruhi oleh empat faktor berikut, yaitu.

1. Karakteristik pribadi: usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, prestasi, suku/etnis serta karakter tertentu lainnya.
2. Karakteristik pekerjaan: identifikasi pekerjaan, tantangan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, umpan balik pekerjaan, peluang interaksi sosial, stres kerja, dan pencocokan pekerjaan.
3. Karakteristik desain perusahaan: hal ini berkaitan dengan struktur interior perusahaan, seperti penyaluran aspek desentralisasi, formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menunjukkan korelasi dengan akuntabilitas perusahaan, ketergantungan fungsional, dan fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang didapatkan ditempat kerja: sikap positif terhadap perusahaan, kepercayaan terhadap perusahaan dan rasa aman yang dirasakan.

Kemudian terdapat beberapa indikator loyalitas karyawan oleh Trianasari dalam Marwanto & Hasyim (2022), sebagai berikut:

1. Taat Pada Peraturan
Semua kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan bertujuan untuk mengatur dan mempercepat pelaksanaan tugas manajemen secara efektif.
2. Tanggung Jawab Pada Perusahaan
Karyawan menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, dan memahami risiko yang terkait dengan tugas mereka, dan menunjukkan kesiapan untuk bertanggung jawab atas risiko tersebut.

3. Kemauan Untuk Bekerja sama

Kesediaan untuk bekerja dalam tim memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu.

4. Rasa memiliki Terhadap Perusahaan

Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan mendorong mereka untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Perusahaan harus menyadari bahwa karyawan datang ke tempat kerja setiap hari sebagai individu yang utuh, menikmati pekerjaan yang mereka lakukan.

2.1.3. Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas yang dibebankan kepada karyawan, baik fisik maupun mental, dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap tugas dianggap sebagai beban bagi individu yang melaksanakannya dan setiap karyawan memiliki kemampuan masing-masing untuk menangani beban kerja mereka berupa beban fisik, mental, atau sosial (Mahawati *et al.*, 2021). Siswanto (2017) dalam Febriana & Kustini (2022) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah suatu analisis atau teknik manajemen yang digunakan untuk menentukan banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau individu dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Permendagri No. 12/2008 menyebutkan bahwa jumlah dan durasi waktu kerja dalam suatu jabatan atau organisasi merupakan beban kerja. Jika karyawan memiliki keterampilan yang lebih tinggi dari yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut, mereka mungkin merasa terlalu banyak bekerja. Sebaliknya, jika jumlah pegawai lebih sedikit dari kebutuhan pekerjaan, mereka akan merasa terbebani. Menurut Maharani & Budianto (2019) beban kerja adalah kemampuan karyawan untuk menangani tanggung jawab pekerjaan mereka dan bagaimana mereka mengatur tugas-tugas tersebut untuk memenuhi tuntutan. Mengingat bahwa pekerjaan melibatkan aspek mental dan fisik, setiap individu memiliki

tingkat beban yang berbeda. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan penggunaan energi yang berlebihan dan menyebabkan tingkat stress yang tinggi, sementara beban kerja yang kurang dapat menyebabkan kebosanan dan kelelahan (Parashakti & Putriawati, 2020).

Dari penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwa beban pekerjaan dapat diartikan sebagai hasil dari keterbatasan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketika karyawan menyelesaikan tugasnya, mereka hanya dapat melakukannya sampai batas tertentu sesuai dengan kemampuannya. Namun, jika keterbatasan seseorang menghalangi mereka untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan, maka akan terjadi kesenjangan antara kemampuan dan kapasitas yang diharapkan. Kesenjangan ini dapat berakibat pada rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja. Menurut Mahawati *et al.* (2021) beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang merupakan reaksi dari beban kerja eksternal.
 - a. Faktor somatif: meliputi jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.
 - b. Faktor psikis: meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.
2. Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar diri pekerja. Faktor eksternal meliputi tiga aspek yang sering disebut sebagai *stressor*.
 - a. Tugas bersifat fisik: meliputi tata ruang, tempat kerja, alat dan fasilitas kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja.
 - b. Tugas yang bersifat mental: meliputi kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, juga menyangkut organisasi kerja seperti durasi waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, dan pendelegasian tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja: meliputi lingkungan fisik, kimia, biologis, dan psikologis.

Mengacu kepada pendapat Koesomowidjojo (2017) mengenai indikator beban kerja adalah sebagai berikut.

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mengacu pada pemahaman yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas mereka yaitu seberapa baik karyawan memahami dan menguasai alat-alat yang digunakan untuk membantu mencapai target yang ditetapkan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan kebijakan perusahaan dapat mengurangi beban kerja karyawan. Namun, terkadang perusahaan tidak konsisten dalam menerapkan jadwal kerja yang bisa jadi terlalu mepet atau terlalu longgar bagi karyawan.

3. Target yang Harus Dicapai

Target yang ditetapkan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat beban kerja yang diterima oleh karyawan. Jika terjadi ketidakseimbangan antara waktu yang tersedia dengan volume pekerjaan yang harus diselesaikan, maka beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan akan semakin meningkat. Setiap perusahaan memiliki standar waktu yang berbeda dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, hal ini mencerminkan adanya variasi standar dalam perusahaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Mahawati *et al.* (2021) menjelaskan bahwa lingkungan tempat kerja merupakan komponen penting dari kehidupan kerja karyawan. Sebagian besar waktu karyawan dihabiskan di tempat kerja, dimana lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap mereka. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka dapat berkontribusi pada hasil kerja yang lebih positif. Komponen-komponen lingkungan kerja ini memiliki potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan, kerjasama, efisiensi, dan kesehatan karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dianggap sebagai faktor

penting dalam menciptakan rasa nyaman dan mendukung fungsi dan perkembangan aktivitas karyawan.

Menurut Maswar *et al.* (2020) lingkungan kerja adalah semua faktor, baik fisik maupun non-fisik, yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2017) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan, kondisi fisik, serta interaksi sosial yang ada di sekitar individu atau kelompok di tempat kerja, serta metode kerjanya, dan bagaimana cara mereka mengorganisasikan dan melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sofyandi (2013) dalam Jufrizen & Rahmadhani (2020) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan kombinasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia atau aktivitas-aktivitas di dalam suatu organisasi, termasuk faktor-faktor internal yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

Dari berbagai definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja melibatkan unsur-unsur atau faktor-faktor yang ada di sekitar karyawan, baik yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerjanya di perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian yang serius terhadap aspek-aspek lingkungan kerja agar tercipta kondisi kerja yang mendukung dan produktif.

Siagian (2014) dalam Ronal & Hotlin (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara garis besar dibedakan menjadi dua jenis, yaitu.

1. Lingkungan Kerja Fisik: mengacu pada semua faktor fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Berikut beberapa aspek fisik penting yang ideal dari tempat kerja.
 - a. Bangunan tempat kerja tidak hanya harus menarik secara visual tetapi juga dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan.
 - b. Peralatan kerja yang memadai.
 - c. Tempat istirahat yang nyaman harus disediakan untuk karyawan, seperti kantin di dalam atau di sekitar tempat kerja yang mudah dijangkau.
 - d. Tempat ibadah seperti masjid atau mushola harus tersedia untuk kebutuhan spiritual karyawan.

- e. Sarana transportasi, baik yang diperuntukkan khusus bagi karyawan maupun masyarakat umum, harus mudah dijangkau, nyaman dan terjangkau.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik: mengacu pada suasana kerja yang menyenangkan, di mana hubungan antara karyawan dan atasan terjalin dengan harmonis. Dalam konteks ini, bekerja tidak hanya sekedar mencari penghasilan, tetapi juga memperoleh kepuasan dari aktivitas tersebut.

Indikator lingkungan kerja yang berkualitas menurut Nitisemito (2019) dalam Nikmatin *et al.* (2019) telah diklasifikasikan menjadi empat indikator, yaitu sebagai berikut.

1. Hubungan antar rekan kerja
Kualitas lingkungan kerja dapat dinilai dari sejauh mana kerja sama dan komunikasi antar rekan kerja saat menyelesaikan tugas bersama. Kerja sama yang harmonis dan saling mendukung dalam mengatasi tantangan pekerjaan serta saling membantu di saat kesulitan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan karena terciptanya hubungan yang baik.
2. Hubungan antara bawahan dan pimpinan
Hubungan antara karyawan dan atasan merupakan faktor krusial dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan keberhasilan organisasi. Hubungan yang positif dan seimbang antara karyawan dan pimpinan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, komunikasi yang baik dan saling mendukung antara kedua belah pihak sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Suasana kerja
Suasana kerja mencakup suasana di tempat kerja, termasuk interaksi tim, gaya kepemimpinan, dan norma-norma budaya perusahaan. Dengan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan, karyawan dapat lebih termotivasi dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Fasilitas kerja

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai juga menjadi indikator penting dalam menilai kualitas lingkungan kerja. Ketika fasilitas kerja tersedia dengan baik, maka karyawan cenderung lebih termotivasi dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa artikel serupa dengan topik yang membahas Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan untuk dijadikan sebagai acuan dalam menyusun proposal penelitian. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang menjadi bahan acuan pada penelitian ini.

Tabel 2. 1. *Penelitian Terdahulu*

No	Judul Penelitian	Peneliti & Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	<i>The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Satisfaction as Intervening Variables</i>	Yuliyanti <i>et al.</i> (2020)	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja memediasi hubungan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel penelitian terdahulu meneliti Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja ▪ Metode penelitian terdahulu menggunakan SEM.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja,	Kurniati & Riyanto (2023)	Analisis Regresi mengguna	Lingkungan Kerja, Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meneliti variabel Lingkungan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti & Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan		kan SPSS	Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.	Kerja dan Loyalitas Karyawan. <ul style="list-style-type: none"> Metode Penelitian Analisis Regresi menggunakan SPSS. 	meneliti Motivasi Kerja
3	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT Pitjarus Teknologi Di Jatiasih Bekasi Tahun 2023	Musriyani & Sumidarti ni (2023)	Analisis Uji Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan	<ul style="list-style-type: none"> Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas. Metode penelitian Analisis Uji Regresi Linier Berganda. 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kompensasi
4	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama	Alam <i>et al.</i> (2021)	Uji statistik <i>Structural Equation Modelling</i> berbasis PLS	Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan Kepuasan Kerja dan	<ul style="list-style-type: none"> Meneliti variabel Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Metode Penelitian menggunakan

No	Judul Penelitian	Peneliti & Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
				Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.		an Uji statistik <i>Structural Equation Modelling</i> berbasis PLS.
5	<i>The Influence of Job Satisfaction, Work Environment and Workload on Loyalty of National Sharia Bank Employees</i>	Hakim <i>et al.</i> (2023)	Analisis Uji Regresi SPSS	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meneliti variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan. ▪ Metode Penelitian Analisis Uji Regresi menggunakan SPSS. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kepuasan Kerja.
6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Perintis	Hasan (2021)	Analisis Uji Regresi SPSS	Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meneliti variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan. ▪ Metode Penelitian Analisis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel Penelitian terdahulu meneliti Gaya Kepemimpinan.

No	Judul Penelitian	Peneliti & Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Perkasa Medan			Karyawan.	Regresi menggunakan SPSS.	
7	<i>The Effect Of Compensation , Work Life Balance, and Work Environment On Employee Work Loyalty in Telekommunication Companies in Bandar Lampung</i>	Alpanda et al. (2019)	Analisis Analisis Uji Regresi Linear Berganda SPSS	Kompensasi, Work Life Balance, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan. ▪ Metode Penelitian Analisis Uji Regresi menggunakan SPSS. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kompensasi dan Work Life Balance.
8	<i>The Effect of Compensation , Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable</i>	Basem et al. (2022)	Structural Equation Modeling (SEM) – SmartPLS	Kompensasi, Beban Kerja, dan Work Life Balance terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meneliti variabel Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kompensasi, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja. ▪ Metode Penelitian menggunakan SmartPLS

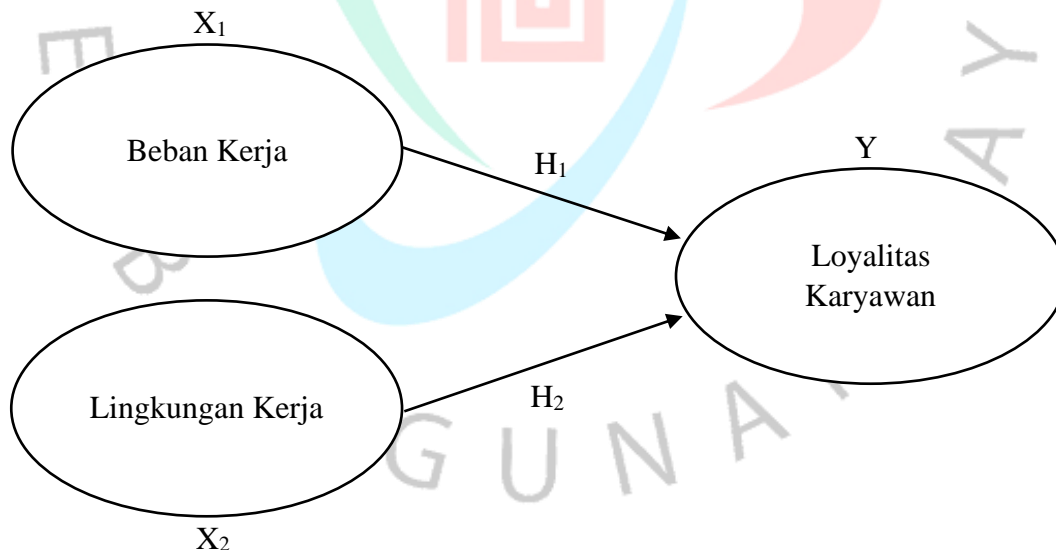
No	Judul Penelitian	Peneliti & Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
				terhadap Loyalitas Karyawan dan memediasi hubungan tersebut.		
9	Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Unicharm Indonesia	Putro (2021)	Analisis Uji Regresi Linier Berganda SPSS	Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meneliti variabel Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan. ▪ Metode Penelitian Analisis Uji Regresi menggunakan SPSS. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja.
10	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)	Marwanto & Hasyim (2022)	Analisis Uji Regresi Linier Berganda SPSS	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan. ▪ Metode Penelitian Analisis Uji Regresi menggunakan SPSS. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kepemimpinan dan Motivasi.

Sumber: Data Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu di atas, peneliti dapat memperoleh referensi untuk memperkuat argumen pada topik yang diteliti. Tabel tersebut dapat membantu mengidentifikasi bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan. Penggunaan tabel terdahulu juga dapat meningkatkan relevansi serta memperkuat landasan teoritis dan metodologis penelitian ini.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai sebuah masalah yang penting dari sebuah penelitian (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini kerangka konseptual dibangun berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki potensi untuk mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal tersebut menjadi dasar peneliti dalam mengusulkan kerangka konseptual pada penelitian ini, berikut merupakan kerangka konseptual penelitian ini, sebagai berikut.



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual (Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa variabel yang dapat meneliti loyalitas karyawan yang merupakan variabel bebas. Loyalitas karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Beberapa faktor penyebab tingkat loyalitas karyawan yaitu, penyelesaian tugas yang tidak tepat, jam kerja tidak sesuai, dan

kurangnya kerjasama antar karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal yang memengaruhi loyalitas karyawan. Adapun variabel yang digunakan adalah Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel independen dan Loyalitas Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

2.4 Hipotesis

2.4.1 Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan

Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan penggunaan energi yang berlebihan dan menyebabkan stres yang berlebihan, sementara tingkat beban yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan atau kurangnya stimulasi. Oleh karena itu, penting untuk menemukan tingkat beban kerja yang optimal di antara kedua titik ekstrem tersebut, yang tentu saja berbeda-beda untuk setiap individu (Parashakti & Putriawati, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putro (2021) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Unicharm Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dalam pemberian beban kerja sesuai dengan standar yaitu dengan memberikan pekerjaan yang seimbang dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan tidak mengalami beban kerja yang melebihi kemampuannya. Hal ini merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Hasan (2021) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Perintis Perkasa. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wahyuningrat & Rusmawan (2022) juga memiliki hasil yang sama bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Hakim *et al.* (2023) juga terdapat kesamaan dengan penelitian lain bahwa beban kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut menjadi acuan dalam penelitian ini untuk membangun hipotesis. Dari penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H_1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

2.4.2 Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam aktivitas kerja karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Maka dari itu, lingkungan kerja yang ada di sekitar para pekerja perlu diperhatikan karena hal tersebut dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Wahyuningrat & Rusmawan, 2022). Lingkungan kerja yang nyaman dan penataan ruang yang rapi bersih akan memberikan kenyamanan kepada karyawan serta membuat para karyawan akan merasa betah dan akan meningkatkan rasa loyalitas yang maksimal (Ratnasari *et al.*, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marwanto & Hasyim (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). Penelitian lain yang dilakukan oleh Marhalinda & Supiandini (2022) juga menghasilkan yang sama, yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian Musriyani & Sumidartini (2023) mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas memiliki hasil yang sama dengan penelitian lain bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Maka berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan