

Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan UD. Fighter Corporation

Bella Nur Erawati *)

Eka Farida **)

Ita Athia *)**

Email : bellanurerawati@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The company must be able to manage good loyalty for employees as loyal employees tend to stay in the company for a longer period. Companies must manage work conflicts, workload, and work environment in order to generate good employee loyalty. This study aims to determine the effect of work conflict, workload, and work environment on employee loyalty at UD. Fighter Corporation. This research uses a quantitative method with explanatory research. The respondents of this study were 103 respondents at UD. Fighter Corporation. Data collection used a questionnaire with a scale of 1 to 5. The results of this study explain that 1) Work conflict has a significant positive effect on employee loyalty 2) Workload has a significant negative effect on employee loyalty 3) Work environment has a significant positive effect on employee loyalty.

Keywords: *Work Conflict, Workload, Work Environment*

Pendahuluan

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting karena mereka merupakan sumber yang mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam era globalisasi. Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang cukup pada sumber daya manusia dapat menjalankan fungsinya secara optimal, terutama ketika menghadapi perubahan dinamis dalam lingkungan sekitarnya, seperti dalam industri yang mengelola perusahaan. Karyawan merupakan faktor kunci bagi perusahaan dalam mendorong kemajuan usaha dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. persaingan usaha yang semakin ketat bagi perusahaan. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk mengembangkan keunggulan kompetitif, inovasi, serta responsif dan tanggap terhadap perubahan (Rivai & Sagala, 2013).

Untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis, perusahaan perlu mengandalkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah salah satu aset di perusahaan yang berharga dan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai daya atau energi atau kemampuan maupun kompetensi yang bisa digunakan untuk membangun, bagaimana meningkatkan kontribusi yang positif dari orang - orang yang dilibatkan untuk pencapaian tujuan organisasi melalui sistem kerja yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial (Hasibuan, 2017).

Hasibuan, (2015) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Faktor pertama yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah konflik kerja. Konflik kerja harus dikelola dengan baik agar tidak berdampak negatif pada loyalitas karyawan dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Dengan mengelola konflik kerja secara efektif, perusahaan dapat

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana karyawan merasa didengarkan, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk menyelesaikan perbedaan dengan cara yang konstruktif (Hasibuan, 2019).

Faktor kedua yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah beban kerja. Beban kerja harus dikelola dengan baik agar tidak berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dalam mengelola beban kerja, perusahaan harus memperhatikan alokasi tugas yang adil, menyediakan sumber daya yang memadai, mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban kerja meningkat maka loyalitas karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka loyalitas karyawan menurun. Namun, hal ini merupakan persepsi dari masing-masing karyawan terhadap keputusan loyalitasnya yang dipengaruhi oleh beban kerja itu sendiri (Alvina & Susanto, 2022).

Faktor ketiga yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di mana mereka bekerja, mereka akan merasa betah dan dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif. sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Putri et al., 2019)

Keadaan loyalitas di UD. fighter corporation ini sangat baik, terbukti dengan tingkat pergantian karyawan yang relatif rendah dan peningkatan jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa terikat dan setia terhadap perusahaan, serta merasa puas dengan kondisi kerja dan peluang yang diberikan. Loyalitas yang tinggi ini membawa manfaat positif, seperti stabilitas tim kerja, kontinuitas operasional, serta kolaborasi dan komunikasi yang baik antara karyawan. Hal ini didukung dengan data jumlah karyawan yang dimiliki oleh UD. Fighter Corporation sebagai berikut:

Tabel 1 Data jumlah karyawan pada tahun 2020-2023 UD. Fighter Corporation

No	Tahun	Karyawan Awal Tahun	Total Keluar	Total Masuk	Karyawan Akhir Tahun
1.	2020	112	3	8	117
2.	2021	117	3	9	123
3.	2022	123	4	10	129
4.	2023	129	3	12	138

Sumber : UD. Fighter Corporation, 2023

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan UD. Fighter Corporation”.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Loyalitas Karyawan

Menurut Heryati (2016) loyalitas karyawan merupakan perusahaan yang loyalitasnya tinggi akan lebih gampang dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada owner perusahaan. Namun sebaliknya, jika perusahaan yang loyalitas karyawannya relatif rendah, maka akan kesulitan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada owner perusahaan.

Sedangkan menurut Poerwopoespito (2016) menjelaskan bahwa sebagai bagian dari perusahaan sikap karyawan yang paling utama adalah loyalitas. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Konflik Kerja

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa konflik kerja merupakan persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. hal-hal yang menyebabkan persaingan dan konflik, antara lain adanya tujuan yang ingin dicapai, ego manusia, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan dan perasaan sensitif.

Sedangkan menurut Rofik (2021) konflik kerja adalah ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Beban Kerja

Menurut Soleman (2011) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

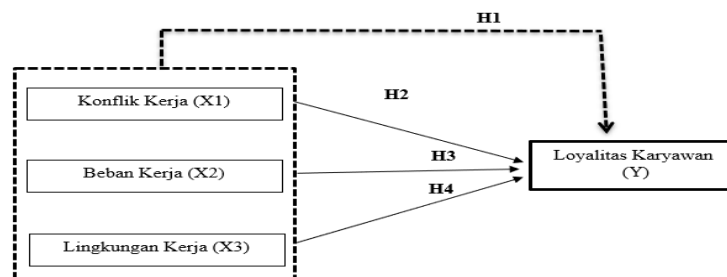
Sedangkan menurut Siswanto (2017) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan teknis analisis jabatan, teknis analisis beban kerja, atau tahnik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Putra & Rahyuda (2016) lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Irdiyanti & Syamsir (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan :



Keterangan :

Y : Loyalitas Karyawan

X2 : Beban Kerja

X1 : Konflik Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan *explanatory research*.

Populasi

Populasi yaitu semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan ditarik kesimpulannya Tarjo, (2019). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Fighter Corporation yang berjumlah 138 karyawan yang tersebar pada 3 kantor dengan 2 kantor berlokasi di Kabupaten Trenggalek dan 1 kantor berlokasi di Kabupaten Tulungagung.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2020) sampel merupakan bagian dari karakteristik serta jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *probability sampling*. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono, (2020) *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan Slovin. Maka sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 103 karyawan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk menentukan seberapa dekat pengukuran dengan peralatan tempat pengukuran dilakukan sesuai dengan instrumen yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk menilai reliabilitas dan validitas sebuah kuesioner, jika pertanyaan pada kuesioner dapat menjelaskan subjek yang ingin diukur, maka dapat dikatakan sah Sugiyono, (2020).

Uji reliabilitas adalah di buat alat untuk mengukur kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten Ghozali, (2018). Jika koefisien alpha > taraf signifikansi 60% (0,60) maka reliabel, sebaliknya jika koefisien alpha < taraf signifikansi 60% (0,60) maka tidak reliabel. Berikut merupakan hasil dari uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Tabel 2 Uji Instrumen

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1.1	0,539	0,1937	Valid	0,763	Reliabel
	Y1.2	0,719	0,1937	Valid		
	Y1.3	0,681	0,1937	Valid		
	Y1.4	0,766	0,1937	Valid		
Konflik Kerja (X1)	X1.1	0,831	0,1937	Valid	0,768	Reliabel
	X1.2	0,560	0,1937	Valid		
	X1.3	0,572	0,1937	Valid		
	X1.4	0,630	0,1937	Valid		
	X1.5	0,723	0,1937	Valid		
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,823	0,1937	Valid	0,848	Reliabel
	X2.2	0,870	0,1937	Valid		
	X2.3	0,871	0,1937	Valid		
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,886	0,1937	Valid	0,859	Reliabel
	X3.2	0,891	0,1937	Valid		
	X3.3	0,889	0,1937	Valid		

Sumber : data primer diolah SPSS 25 2024

Pada tabel 1 diketahui r-tabel sebesar 0,1937 yang diperoleh dari total sampel 103 responden dari signifikansi 5% atau 0,05, nilai r hitung variabel konflik kerja (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan loyalitas karyawan (Y), yang dilihat pada hasil nilai *Pearson Correlation* lebih besar daripada r-tabel sehingga dapat dikatakan semua item variabel tersebut valid

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil Uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dimana ketiga variabel memiliki sig 0,141 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel Konflik Kerja (X1) dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.005, untuk variabel Beban Kerja (X2) dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.159 dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.155 sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Maka dari itu variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas diketahui masing-

masing nilai signifikansi pada variabel Konflik Kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.644 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas sedangkan pada variabel Beban Kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.289 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan pada variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.911 > 0,05.

Uji Hipotesis

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konflik Kerja	.217	.088	.244	2.460	.016
Beban Kerja	-.208	.098	-.208	-2.124	.036
Lingkungan Kerja	.195	.084	.228	2.333	.022
R : 0.429 R ² : 0.184 Adjusted R ² : 0.160				F Hitung : 7.462 Sig F : 0.000	

Sumber : Data primer diolah SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil uji hipotesis yaitu uji F dan uji t sebagai berikut :

1. Nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05 dengan demikian berdasarkan hipotesis konflik kerja (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).
2. Pada variabel konflik kerja diketahui memiliki nilai t sebesar 2.460 dengan nilai signifikansi 0.016 < 0.05 artinya dimana konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Pada variabel beban kerja diketahui memiliki nilai t sebesar -2.124 dengan nilai signifikansi 0.036 < 0.05 artinya dimana beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4. Pada variabel lingkungan kerja diketahui memiliki nilai t sebesar 2.333 dengan nilai signifikansi 0.022 < 0.05 artinya dimana lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dari tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0.160 yang berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi secara bersamaan sebesar 16% terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Sedangkan nilai 84% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil Uji F atau secara simultan dijelaskan bahwa konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada UD. Fighter Corporation. Hal tersebut menerangkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki loyalitas kerja yang sangat baik karena adanya pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan tersebut. Gambaran konflik kerja yang ada pada perusahaan ini sendiri salah satunya adalah perbedaan latar belakang, gaya komunikasi, maupun prioritas tugas dapat memicu terjadinya gesekan dan ketegangan di antara karyawan. Misalnya, perbedaan pendapat mengenai teknik pencetakan, pemilihan material, atau penjadwalan produksi dapat memicu konflik. Sedangkan beban kerja di perusahaan ini sulit untuk diprediksi karena sifatnya yang fleksibel, hal ini dikarenakan permintaan layanan cetak dari pelanggan dapat berubah-ubah sesuai kebutuhan, proyek, dan tenggat waktu yang diminta. Kemudian lingkungan kerja pada perusahaan ini merupakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara fisik, seperti tata letak, pencahayaan yang baik, dan suhu ruangan yang terkontrol, dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan

Namun berdasarkan nilai varians di uji *adjusted R²*, tingkat pengaruhnya kecil karena secara teoritis loyalitas karyawan didahului dengan adanya kepuasan dari karyawan penelitian yang

mendukung teori ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nga & Tam, (2023) penelitian ini menemukan bahwa kepuasan karyawan secara signifikan berhubungan dengan tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja cenderung lebih setia terhadap perusahaan. Sedangkan pada penelitian ini tidak melibatkan variabel kepuasan karyawan. Sehingga ini disinyalir menjadi penyebab nilai varians pengaruhnya kecil.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Sopali et al., (2021) penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel konflik kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu yang mendukung variabel beban kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hasan, (2021) penelitian ini menghasilkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu terdapat penelitian terdahulu yang mendukung variabel lingkungan kerja. Penelitian terdahulu Sigit & Kustiyono, (2020) hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan UD. Fighter corporation. Konflik pada perusahaan ini sendiri salah satunya adalah perbedaan latar belakang, gaya komunikasi, maupun prioritas tugas dapat memicu terjadinya gesekan dan ketegangan di antara karyawan. Misalnya, perbedaan pendapat mengenai teknik pencetakan, pemilihan material, atau penjadwalan produksi dapat memicu konflik. Hal tersebut menerangkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman karyawan dalam sebuah perusahaan adalah aset berharga bagi perusahaan tersebut. Namun, konflik yang tidak dikelola atau disikapi dengan baik antara karyawan juga dapat menyebabkan perbedaan pendapat dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat memicu timbulnya konflik di perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Sopali et al., 2021) dengan hasil penelitiannya adalah variabel konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan UD. Fighter corporation. Hal tersebut menerangkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya beban kerja dari karyawan yang baik. Sedangkan beban kerja di perusahaan ini sulit untuk diprediksi karena sifatnya yang fleksibel, hal ini dikarenakan permintaan layanan cetak dari pelanggan dapat berubah-ubah sesuai kebutuhan, proyek, dan tenggat waktu yang diminta. Dari hasil penelitian ini diperoleh analisis dari hasil kuisioner bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan loyalitas karyawan yang baik juga.

Dalam mengelola beban kerja, perusahaan harus memperhatikan alokasi tugas yang adil, menyediakan sumber daya yang memadai, mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memberikan dukungan yang diperlukan. beban kerja meningkat maka loyalitas karyawan akan menurun dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka loyalitas karyawan akan meningkat. Namun, hal ini merupakan persepsi dari masing-masing karyawan terhadap keputusan loyalitasnya yang dipengaruhi oleh beban kerja itu sendiri (Alvina & Susanto, 2022).

Hasil penelitian variabel beban kerja didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasan, (2021) hasil penelitiannya yang diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan UD. Fighter Corporation. Hal tersebut menerangkan bahwa hipotesis

keempat (H4) diterima. lingkungan kerja pada perusahaan ini merupakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara fisik, seperti tata letak, pencahayaan yang baik, dan suhu ruangan yang terkontrol, dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Dari hasil penelitian ini diperoleh analisis dari hasil kuisioner bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan loyalitas karyawan yang baik juga.

Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang baik. peningkatan loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal. jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di mana mereka bekerja, mereka akan merasa betah dan dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif. sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Putri et al., 2019).

Hasil penelitian lingkungan kerja ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sigit & Kustiyono, (2020) hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Kesimpulan, dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada UD Fighter Corporation. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, kesimpulan pada penelitian ini yaitu :

1. Konflik kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara konflik kerja dengan loyalitas Karyawan. Hal tersebut menunjukan jika konflik kerja meningkat maka loyalitas karyawan juga akan meningkat.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara beban kerja dengan loyalitas Karyawan. Hal tersebut menunjukan jika beban kerja meningkat maka loyalitas karyawan akan menurun namun sebaliknya jika beban kerja menurun maka loyalitas karyawan akan meningkat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan. Hal tersebut menunjukan jika lingkungan kerja meningkat maka loyalitas karyawan juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan untuk memperbanyak referensi dalam variabel yang akan digunakan saat penelitian supaya dapat memperkuat akurasi penelitian.
2. Bagi Perusahaan
UD Fighter corporation perlu mengolah konflik kerja dan beban kerja dengan lebih optimal lagi dan mempertahankan lingkungan kerja guna mengoptimalkan loyalitas karyawan kepada perusahaan dan mencapai tujuan yang baik bagi perusahaan.

Referensi

Alvina, J., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 86–96. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.741>

- Hasan, J. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 77–86.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: (ed.)). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: (ed.); Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56–75. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Irdiyanti, I., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(2), 99. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss2/140>
- Nga, L., & Tam, P. (2023). Impacting Job Satisfaction on Employee Loyalty: A Case Study at Direct Investment Enterprises in Vietnam. *Migration Letters*, 20, 42–53. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i6.3459>
- Poerwopoespito. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Alfabeta Bandung (ed.)).
- Putra, I., & Rahyuda, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 255155.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 169. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i2.7150>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (P. R. indoPersada. Jakarta. (ed.); Edisi Kedu).
- Rofik, M. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Madrasah Aliyah Aswaj Ambunten. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(1), 43–49. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i1.1449>
- Sigit, K. N., & Kustiyono. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di cv. anjasa Baja Ringan Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 34–40. <http://jema.unw.ac.id/index.php/jema/article/view/13>
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen* (Jakarta: (ed.)). PT. Bumi Aksara.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal ARIKA*, 5(2), 83–98.
- Sopali, M. F., Azizi, P., & Karlinda, A. E. (2021). Pengaruh konflik, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit TK. III, dr. Reksodiwiryo padang (studi kasus pada seluruh staf non medis). *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 566. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: (ed.)). Alfabeta, CV.

Bella Nur Erawati *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Eka Farida **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ita Athia ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma