

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Sentrateg Adiprestasi Surabaya

Septiyan Intan Purnama

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo

Wulan Purnamasari

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo

Alamat:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Maarif Hasyim Latif

Jl. Raya Ngelom Megare No.30, Ngelom, Kec. Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa

Timur, 61257

Korespondensi penulis : septiyan_intan_purnama@student.umaha.ac.id dan
wulan_purnamasari@dosen.umaha.ac.id

ABSTRAK. Penelitian ini ditunjukkan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja variabel mediasi pada PT. Sentrateg Adiprestasi Surabaya. Menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik *non probability* sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 55 responden. Pengolahan data menggunakan software SMARTPLS 4, uji yang dilakukan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Outer Model (*Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability*), Uji Inner Model (R-Square, F-Square, *Path Analysis*), dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai P- Value $0,000 < 0,5$. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai P-Value $0,001 < 0,5$. 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai P-Value $0,001 < 0,5$. 4) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai P-Value $0,033 < 0,5$. 5) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai P-Value $0,012 < 0,5$. 6) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai P-Value $0,002 < 0,5$. 7) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai P- Value $0,000 < 0,5$.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT. *This study is intended to prove and analyze the influence of workload, work environment, and work discipline on employee loyalty through mediation variable work satisfaction at PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya. Using a descriptive quantitative research method with a non-probability sampling technique using a saturated sampling technique with a sample size of 55 respondents. Data processing using SMARTPLS 4 software, the tests carried out were Validity Test, Reliability Test, Outer Model Test (Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability), Inner Model Test (R-Square, F-Square, Path Analysis), and Hypothesis Test. The results of this study indicate 1) Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a P-Value of $0.000 < 0.5$. 2) Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a P-Value of $0.001 < 0.5$. 3) Work Discipline has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a P-Value of $0.001 < 0.5$. 4) Workload has a positive and significant effect on Employee Loyalty with a P-Value of $0.033 < 0.5$. 5) Work Environment has a positive and significant effect on Employee Loyalty with a P-Value of $0.012 < 0.5$. 6) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Loyalty with a P-Value of $0.002 < 0.5$. 7) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Loyalty with a P-Value of $0.000 < 0.5$.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Work Discipline, Employee Loyalty, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini yang ditandai oleh persaingan bisnis yang semakin ketat. PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri alat berat berbasis sistem konveyor menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan, terutama ketika beban kerja tinggi, lingkungan kerja yang menuntut, serta disiplin kerja yang ketat menjadi bagian dari keseharian operasional. Salah satu faktor utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah beban kerja yang signifikan, baik dari sisi jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu maupun dari sisi risiko pekerjaan yang tinggi, terutama pada proses instalasi di lokasi berbahaya. Data yang diperoleh menunjukkan adanya fluktuasi pengiriman barang dan instalasi lokasi berbahaya dari tahun 2021 hingga 2024 yang menggambarkan beban kerja yang tidak stabil dan berpotensi menimbulkan tekanan mental maupun fisik pada karyawan. Ketika beban kerja terlalu tinggi, karyawan cenderung merasa lelah, stres, dan pada akhirnya bisa kehilangan motivasi dalam bekerja. Namun, ketika beban kerja dapat diseimbangkan dengan kemampuan dan kapasitas individu, hal ini justru dapat meningkatkan kualitas kerja serta kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada loyalitas terhadap perusahaan.

Selanjutnya, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan bernuansa kekeluargaan seperti yang diterapkan di PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya terbukti menjadi pendukung positif terhadap semangat dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan merasa aman, dihargai, dan dihormati, sehingga menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Dalam lingkungan yang positif,

komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan lebih lancar, serta memungkinkan kolaborasi tim yang lebih efektif. Hal ini secara tidak langsung juga memperkuat loyalitas karyawan karena mereka merasa didengar dan dilibatkan dalam proses kerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menjaga serta terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang sudah terbangun agar tetap memberikan dampak positif bagi para karyawan menurut (Azizah, 2024).

Disiplin kerja, yang dalam konteks PT. Sentrateg Adiprestasi Surabaya diterapkan secara tegas dengan aturan ketat terkait waktu kerja, pemotongan gaji atas keterlambatan, dan sanksi terhadap pelanggaran lainnya. Disiplin kerja ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam menjaga produktivitas dan etos kerja karyawan. Meskipun pendekatan yang digunakan terkesan keras, namun penerapannya yang konsisten mampu menciptakan persepsi keadilan di antara karyawan. Disiplin yang baik menunjukkan adanya rasa tanggung jawab dan dedikasi karyawan terhadap tugasnya, yang kemudian berkontribusi langsung pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Ketika karyawan menyadari bahwa kedisiplinan membawa manfaat bagi diri sendiri dan perusahaan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal menurut (Setiawan, 2020).

Namun, ketiga faktor tersebut tidak akan memberikan dampak maksimal terhadap loyalitas karyawan jika tidak dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi jembatan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dengan loyalitas karyawan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan mereka, baik dari segi penghargaan, kenyamanan, maupun pengakuan, akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bertahan di perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas meskipun beban kerja ringan, lingkungan kerja nyaman, atau aturan disiplin adil, maka loyalitas mereka terhadap perusahaan tetap rendah. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja menjadi strategi penting yang harus diimplementasikan oleh manajemen perusahaan.

Dalam konteks PT. Sentrateg Adiprestasi Surabaya, penerapan nilai-nilai seperti kerja sama, kejelasan aturan, komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, serta apresiasi terhadap kinerja karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja sudah tercapai, maka dampak dari beban kerja yang berat, tuntutan kedisiplinan yang tinggi, maupun tekanan lingkungan kerja bisa diminimalkan. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bertahan lebih lama, meningkatkan produktivitas,

serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Kesimpulannya, hasil penelitian ini memperjelas bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan pengaruh tersebut semakin kuat jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen PT. Sentrateg Adiprestasi Surabaya disarankan untuk terus memperhatikan beban kerja agar tetap proporsional dengan kemampuan karyawan, menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang positif, serta menerapkan aturan disiplin yang adil dan konsisten. Pada saat yang sama, perlu dilakukan upaya strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pelatihan, pengembangan karir, pemberian insentif, dan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Dengan menerapkan kebijakan-kebijakan tersebut, perusahaan dapat membangun loyalitas karyawan yang kuat, yang pada akhirnya akan mendorong pertumbuhan dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi vital dalam sebuah perusahaan yang berperan aktif mengelola dan mengarahkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM bukan sekedar aktivitas administrative, melainkan seni dalam memahami, menghargai, dan memaksimalkan potensi karyawan melalui pendekatan yang manusiawi. Dengan pengelolaan yang tepat, MSDM memastikan bahwa setiap individu dapat berkontribusi secara optimal, sehingga perusahaan mampu berkembang secara berkelanjutan dan kompetitif menurut (Siagian, 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran krusial dalam memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, mewujudkan keadilan dalam pengelolaan karyawan, serta penyelesaian sengketa yang cepat dan adil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah elemen strategis dalam pengelolaan aspek manusia di dalam organisasi, yang memerlukan pendekatan yang efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia membantu perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif dengan mengelola karyawan yang terampil, termotivasi, dan berbakat menurut (Sugiarti, 2023).

Beban Kerja

Pengelolaan beban kerja yang seimbang menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Beban kerja yang terlalu berat maupun terlalu ringan sama-sama berpotensi menurunkan kinerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan kemampuan individu untuk mencapai tingkat stress yang optimal. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara efektif, merasa lebih puas, dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan menurut (Fransiska & Tupti, 2020). Beban kerja adalah salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian dalam suatu organisasi karena memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan kebosanan dan keahlian pada karyawan. Maka dari itu bisa jadi, karena tingkat keahliannya sangat tinggi, kecepatan kerjanya tinggi, dan volume pekerjaannya sangat tinggi menurut (Fransiska & Tupti, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi kenyamanan, kinerja, dan komitmen, karyawan terhadap perusahaan. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung guna menunjang pencapaian tujuan organisasi secara optimal menurut (Fransiska & Tupti, 2020).

Lingkungan kerja adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang sedang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan cenderung berfungsi dengan optimal dan menciptakan kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan yang berada di dalam lingkungan kerja yang kurang memadai dan tidak mendukung akan cenderung menjadi makas, cepat lelah, sehingga kinerja mereka akan menurun menurut (Fransiska & Tupti, 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku yang harus ditanamkan pada seluruh pegawai, baik internal maupun eksternal. Individu harus mematuhi semua peraturan yang ada dan

harus disepakati pada awal pekerjaan dan akan siap menghadapi segala konsekuensi jika

tidak mematuhi peraturan tersebut. Sedikit demi sedikit hal ini menjadi kebiasaan yang baik dan diamalkan dalam hati dan jiwanya dapat mempengaruhi kepuasan pegawai menurut (Asnora, 2020).

Menurut (Putri Nur Syiva et al., 2023) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menjunjung tinggi dan patuh mematuhi peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta memastikan bahwa peraturan tersebut dilaksanakan dan disetujui dalam pelaksanaan tugas dan wewenang yang diberikan kepada orang yang dirugikan penerimaan. Disiplin juga merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa mereka sangat baik menjalankan tanggung jawab dan tugas lain yang diberikan oleh perusahaan.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah bentuk kesetiaan, kepercayaan, dan dedikasi yang diberikan kepada individu atau perusahaan akan merasa bertanggung jawab untuk memberikan perhatian dan berusaha memberikan layanan yang memuaskan menurut (Fajarullaili et al., 2018). Loyalitas karyawan merupakan rasa keterkaitan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas ini tercermin dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan sikap saat bekerja di perusahaan menurut (Zahroh, 2018) Karyawan yang mempunyai rasa kesetiaan kepada perusahaan. selain itu, juga berusaha memenuhi tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Loyalitas karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan merasa setia dan terhubung dengan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini mencakup komitmen untuk tetap berkontribusi dalam jangka waktu tertentu, berpartisipasi secara aktif, serta mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi. Tingkat loyalitas karyawan menjadi cerminan hubungan mereka dengan perusahaan dan kesediaan untuk berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi menurut (Sianturi & Pramukty, 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja digambarkan sebagai respon positif yang dirasakan terhadap individu dalam pekerjaannya dan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik kepuasan. Respon positif umumnya berhubungan dengan rasa Sejahtera dan aman karena harapan individu terhadap pekerjaan telah terpenuhi sepenuhnya menurut (Azizah, 2024).

Kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang bermanfaat bagi organisasi, dan mengacu pada pemenuhan apa yang dianggap penting untuk dicapai melalui pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dipahami akibat dari hasil pengalaman karyawan yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi, seperti keinginan dan harapan mereka terhadap pekerjaan. Pandangan ini bisa dirangkum bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap dan respon individu terhadap tugas yang mereka lakukan menurut (Setiani & Febrian, 2023).

Hipotesis

Menurut penelitian hipotesis merupakan suatu anggapan sementara mengenai sebuah masalah yang sedang diteliti dan diharapkan bisa menjadi jawaban yang tepat. Oleh karena itu, perlu ada penelitian lebih lanjut yang sesuai dengan teori yang ada untuk memastikan kebenaran hipotesis tersebut. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₄: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- H₅: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- H₆: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- H₇: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara. Dengan populasi 55 karyawan dan sampel 55 karyawan. Survei dilakukan dengan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden sebanyak 55 karyawan PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya. Penelitian ini memilih Teknik pengambilan sampel penuh (*full sample*) karena populasi yang relative kecil. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS), yang merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis komponen dan varian. PLS digunakan karena menganggap bahwa data tidak perlu didistribusikan secara normal,

indikator skala kategorikal, ordinal, interval, dan rasio tidak dapat digunakan untuk model yang sama. Analisis PLS-SEM digunakan karena memungkinkan penulis untuk memutuskan menerima atau menolak model yang diusulkan berdasarkan urutan hubungan sebab akibat antara variabel laten dan indikatornya menurut (Bakhita, 2024).

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Lokasi Penelitian

PT. Sentrateg Adiprestasi Surabaya adalah perusahaan yang didirikan pada Februari 1989 oleh Jusuf Sugandi dan Freddy Puspowidjono sebagai bagian dari Grup Sentrateg. Berawal sebagai perusahaan dagang produk transmisi tenaga mekanik, perusahaan ini telah berkembang menjadi penyedia terkemuka solusi sistem konveyor dan peralatan penanganan material di berbagai sektor industri seperti pertambangan, energi, dan manufaktur. Dengan pengalaman lebih dari 38 tahun, kantor cabang di Surabaya dan kantor pusat di Jakarta, PT Sentrateg Adiprestasi dikenal akan komitmennya terhadap kualitas, integritas, dan inovasi. Visi perusahaan adalah menjadi pemimpin di Asia Pasifik dalam bidang sistem konveyor, dengan terus memperluas layanan dan menjawab kebutuhan industri yang dinamis.

Koefisien determinasi, juga dikenal sebagai R-Square, adalah parameter yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-Square yang lebih besar menunjukkan bahwa prediksi yang dibuat tentang model penelitian lebih akurat. Berikut adalah kriteria dalam pengukuran R-Square:

Tabel 1. Hasil Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Loyalitas Karyawan (Y)	0.800	0.784
Kepuasan Kerja (Z)	0.473	0.442

Sumber : Data yang diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4, 2025

Berdasarkan tabel yang disajikan, terlihat bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang kuat pada Loyalitas Karyawan dengan tingkat korelasi mencapai 0,800. Ini menunjukkan bahwa 80% variabel dependen

dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian ini, dan 20% dipengaruhi oleh

variabel lain di luar penelitian ini. Selain itu, variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang sedang pada Kepuasan Kerja dengan tingkat korelasi sebesar 0,473 atau 47,3%, dan sisanya 52,7% berasal dari variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji salah satunya juga uji *f-Square* dilakukan untuk menentukan tingkat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen menurut (Hamidah, 2024).

Tabel 2. Hasil Uji *F-Square*

	Loyalitas Karyawan	Kepuasan Kerja
X1	0.206	0.446
X2	0.324	0.416
X3	0.388	0.383
Y		
Z	0.773	

Sumber : Data diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4, 2025

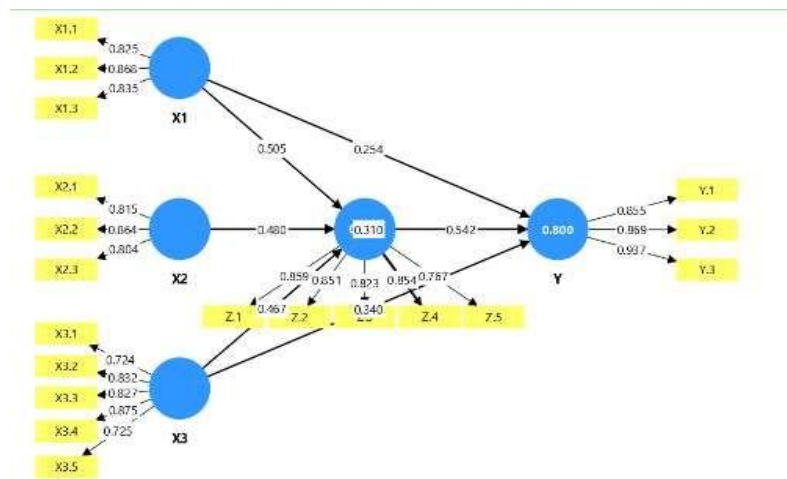
Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian *f-Square* menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh sedang terhadap loyalitas karyawan dengan nilai 0.206, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap loyalitas karyawan dengan nilai 0.324, variabel disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh kuat dengan nilai 0.388, dan variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh kuat dengan nilai 0.773. Sedangkan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat dengan nilai 0.443, variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat dengan nilai 0.416, variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat dengan nilai 0.383.

Selain uji *f-Square* terdapat juga dalam penelitian ini menggunakan Uji *Path Analysis*. Uji *Path Analysis* digunakan untuk memahami keterkaitan antara variabel yang tidak tergantung dan yang tergantung. Sasaran dari teknik ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh yang bersifat langsung maupun tidak langsung.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.505	0.495	0.118	4.282	0.000	Positif & Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.480	0.467	0.140	3.434	0.001	Positif & Signifikan
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.467	0.457	0.142	3.294	0.001	Positif & Signifikan
Beban Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.254	0.218	0.119	2.132	0.033	Positif & Signifikan
Lingkungan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.310	0.280	0.123	2.523	0.012	Positif & Signifikan
Disiplin Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.340	0.298	0.112	3.039	0.002	Positif & Signifikan
Kepuasan Kerja ->	0.542	0.564	0.125	4.340	0.000	Positif & Signifikan

Gambar 1. Hasil Path Analysis

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS versi 4, 2025



Gambar 2. Hasil Path Analysis

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS versi 4, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hubungan antara variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.505 dengan P Values $0.000 < 0.05$.

2. Nilai pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.480 dengan P Values $0.001 < 0.05$.
3. Nilai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.467 dengan P Values $0.001 < 0.05$.
4. Nilai pengaruh variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0.254 dengan P Values $0.033 < 0.05$.
5. Nilai pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0.310 dengan P Values $0.012 < 0.05$.
6. Nilai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0.340 dengan P Values $0.002 < 0.05$.
7. Nilai pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 0.542 dengan P Values $0.000 < 0.05$.

Sehingga pada hasil pengujian *path analysis* ini terdapat 7 jalur yang menunjukkan positif dan signifikan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada data penelitian yang telah dikumpulkan dan diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4, diperoleh temuan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sentratek Adiprestasi, dengan nilai koefisien 0,505 dan signifikansi 0.000. beban kerja yang seimbang meningkatkan produktivitas dan kesehatan karyawan, sementara beban kerja berlebihan menurunkan motivasi. Oleh karena itu, manajemen perlu mendistribusikan beban kerja secara adil dan proporsional.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya, dengan nilai koefisien 0,480 dan signifikansi 0.001. suasana kerja yang aman, nyaman, dan harmonis mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya, dengan nilai koefisien 0,467 dan signifikansi 0.001. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan keteraturan, serta

berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang saling menghargai, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya, dengan nilai koefisien 0,254 dan signifikansi 0.033. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan loyalitas karyawan. Pengelolaan beban kerja yang efektif penting untuk menciptakan suasana kerja sehat dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya, dengan nilai koefisien 0,310 dan signifikansi 0.012. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan loyalitas karyawan, dengan suasana yang nyaman, aman, dan harmonis memperkuat keterkaitan emosional karyawan terhadap perusahaan.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya, dengan nilai koefisien 0,340 dan signifikansi 0.002. Disiplin kerja yang baik meningkatkan tanggung jawab, integritas, dan komitmen karyawan yang akhirnya untuk memperkuat loyalitas karyawan dan stabilitas organisasi.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya, dengan nilai koefisien 0,542 dan signifikansi 0.000. Karyawan yang puas dengan imbalan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan berkembang cenderung menunjukkan loyalitas tinggi dan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan SmartPLS versi 4, disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya. Beban

kerja yang seimbang, lingkungan kerja yang nyaman, serta disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

2. Ketiga variabel tersebut (beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang tepat terhadap aspek-aspek tersebut mampu membangun keterkaitan emosional, komitmen, dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.
3. Persamaan dari kedua penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SEM-PLS, sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, serta dilakukan pada karyawan perusahaan industri/manufaktur dengan instrumen berupa kuesioner. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian pertama meneliti pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian kedua meneliti pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasilnya juga berbeda, di mana pada penelitian pertama beban kerja tidak signifikan dan berpengaruh negatif, sedangkan pada penelitian kedua beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, objek penelitian juga berbeda, yaitu PT. Modern Panel Indonesia (Banten) dan PT. Sentratek Adiprestasi (Surabaya) menurut (Saputra, 2021)

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian diatas dapat dikemukakan beberapa saran yang nantinya dapat diharapkan saran tersebut dapat bermanfaat bagi karyawan di PT. Sentratek Adiprestasi Surabaya yaitu Untuk meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan produktivitas karyawan PT. Sentratek Adiprestasi perlu mengelola beban kerja secara proporsional, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat budaya disiplin, serta memberikan penghargaan dan peluang pengembangan karier. Selain itu, perusahaan harus rutin mengevaluasi kepuasan kerja dan memastikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Pengelolaan aspek-aspek ini secara menyeluruh akan menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung tercapainya tujuan jangka panjang perusahaan.

Adapun juga saran terhadap penelitian selanjutnya adalah diharapkan dapat memperluas cakupan studi tentang loyalitas karyawan dengan mengeksplorasi faktor-faktor tambahan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kompensasi, *work-life balance*, dan pengembangan karier. Penggunaan metode campuran (*mixed methods*) juga disarankan agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan motivasi karyawan. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lintas perusahaan atau sektor industri untuk meningkatkan generalisasi temuan. Dengan pendekatan yang lebih luas dan mendalam, penelitian di masa depan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti baik secara teoritis maupun praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Azizah, V. N. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PADA KARYAWAN PT KAI DAOP 5 PURWOKERTO Title. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Bakhita, R. (2024). KEPUTUSAN BERINVESTASI SURAT BERHARGA SYARIAH NEGARA (SBSN) SUKUK RITEL SR017 DAN SR018. *Univesitas Pendidikan Indonesia, Repository.Upi.Edu, Perpustakaan.Upi.Edu*, 53–79. https://doi.org/10.1007/978-981-99-9875-3_5
- Fajarullaili, N. A., Islam, U., Sunan, N., Surabaya, A., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Manajemen, P. S. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TIMUR*.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>

- Hamidah, N. S. (2024). *PENGARUH INFLUENCER MARKETING DAN BRAND AWARENESS TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI MINAT BELI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Store Deliwafa Surabaya)*. 11(3), 77.
- Putri Nur Syiva, S., Ayu Lestari, R., Bagus Rahmad Lil'alamin, E., & Sisiawan Putra, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setiawan, D. H. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 13.
- Siagian, S. (2023). *Bahan_1_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_pa (1)*.
- Sianturi, M. M., & Pramukty, R. (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 3(1).
- Sugiarti, E. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MENGELOLA POTENSI UNTUK KEUNGGULAN KOMPETITIF* (Issue 39).