

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PT KAPITOL ERA MAS

Muhammad Haikal Firdaus^{1*}, Heni Rohaeni², Indah Rizki Maulia³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
haikalfirds0016@gmail.com, heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id,
indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

Keywords: Beban Kerja,
Lingkungan Kerja, Keterikatan
Karyawan

Received : 17, July 2024

Revised : 24, July 2024

Accepted: 31, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-
access article distributed under the terms
of the [Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitiannya bertujuan agar menguji apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan. Populasi dalam penelitiannya ini adalah Karyawan PT Kapitol Era Mas 2023 Divisi Marketing. Jenis penelitian merupakan kuantitatif. Teknik penelitiannya adalah *Cluster Sampling* menggunakan rumus *Cochran* dimana jumlah sampel 75 Responden. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner ialah Uji Validitas dan Reliabilitas. Teknik analisis data dilaksanakan menerapkan Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa secara parsial adanya pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Keterikatan Karyawan namun adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Keterikatan Karyawan serta secara simultan berpengaruh antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan berusaha untuk mendapatkan keunggulan kompetitif karena pertumbuhan industri yang terus meningkat karena perkembangan teknologi dan globalisasi. Salah satu SDM paling penting untuk perusahaan tetap kompetitif adalah sumber daya manusia yang dimilikinya (Rahmani Azizah, 2018). Dalam hadapi persaingan global semakin kompetitif, perusahaan harus menangani SDM dengan baik, berarti mengelola manajemen secara profesional (Pratomo et al., 2022). Malam Minggu Group (PT Kapitol Era Mas) yaitu Perusahaan/bisnis rintisan sukses mengembangkannya multiple success food and beverage (F&B) brand dan sistemnya usaha kerjasamanya dengan konsep digitalisasi berdiri berawal tanggal 01 Februari 2019 dengan jumlah karyawan saat melakukan penelitian sebanyak 75 orang mahasiswa/i. Perusahaannya di Indonesia, terutama perusahaan food and beverage (makanan dan minuman) agar mengembangkan daya saingnya dengan caranya memproduksi barang dengan kualitas tinggi dan biaya rendah (Maulidia, 2022).

Hal tersebut berinovasi membagikannya pelayanan terbaik pada rangka meningkatkan kualitas layanan bagi publik, lalu mampu menyerap permintaan pelanggan yang tinggi, serta menarik perhatiannya investor agar berinvestasi (Lestari, 2020). Namun dengan adanya permasalahan lingkungan kerja yang kurang memadai di dalam perusahaan membuat para investor memikirkan ulang untuk memberikan investasi ke malam minggu group.

Berikut tabel keterikatan karyawan diambil dari hasil data pra-survey wawancara karyawan sebanyak 20 responden (divisi marketing) di PT Kapitol Era Mas 2023.

Tabel Keterikatan Karyawan 20 Responden PT Kapitol Era Mas 2023

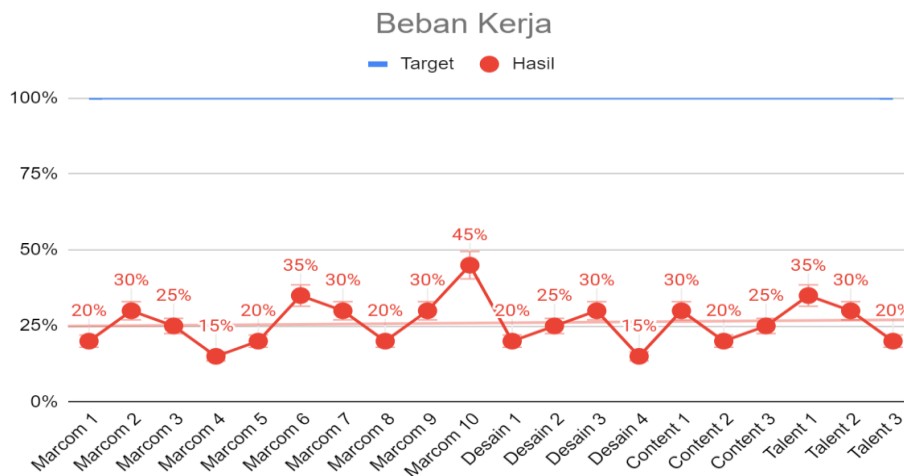
No	Indikator Pertanyaan	Hasil Keterikatan		Hasil Tidak adanya keterikatan	
		%	Responde n	%	Responde n
1	Apakah anda terlibat dalam bersosialisasi dengan karyawan lain?	25%	5	75%	15
2	Apakah Anda merasa terlibat dalam kegiatan sosial atau komunitas yang diorganisir oleh perusahaan?	45%	6	55%	14
3	Apakah anda merasa terikat dengan tujuan dan nilai perusahaan?	35%	5	65%	15
4	Apakah anda komitmen dalam pelaksanaan budaya kantor?	25%	5	75%	15
5	Apakah anda keinginan untuk berkontribusi dalam budaya kantor?	30%	7	70%	13
6	Apakah anda keinginan untuk berkontribusi dalam tanggung jawab kantor?	20%	6	80%	14
7	Apakah anda mempunyai rasa memiliki dalam tanggung jawab kantor?	20%	4	80%	16
8	Apakah Anda menikmati pekerjaan Anda sehari-hari?	30%	5	70%	15
Total		29%	5	71%	15

Penilaian keterikatan karyawan PT Kapitol Era Mas pada pegawai magang merdeka tahun 2023 masih terdapat 71% hasil dari responden yang tidak terikat dengan 15 orang merasa tidak terikat, terdapat 29% hasil dari responden yang merasa adanya

keterikatan dengan 5 orang merasa keterikatan, maka bisa disimpulkan bahwa banyaknya karyawan merasa kurangnya keterkaitan satu sama lain. Hasil pra-riset survey wawancara karyawan dengan melibatkan 20 responden sebagai sampel penelitian yang dipilih, sehingga melihat acuan: Keterlibatan, Komitmen, Keinginan Kontribusi dan Rasa Memiliki.

Adapun faktor lain yang menyebabkan hubungan dengan keterikatan kerja karyawan adalah Beban kerja adalah serangkaian tugas wajib dilaksanakan tepat waktu (Aji, 2021). Dalam pra-survey wawancara yang dilakukan pada 21 November 2023 dengan karyawan sebanyak 20 orang di divisi marketing sebagai sampel penelitian yang dipilih karena merupakan jumlah populasi yang besar sebanyak 75 orang dan beban kerja tinggi karena kontribusi yang cukup besar dalam mencapai target sehingga banyaknya karyawan yang mengeluhkan beban kerja yang berlimpah atau tumpang tindih dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh pembagian tugas yang tidak merata dalam setiap divisi dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang itu-itu saja. Selain itu, karyawan tidak bisa menolak karena terikat dengan perjanjian kontrak.

Pada Gambar di atas menggambarkan beban kerja PT Kapitol Era Mas tahun 2023 adanya pembagian beban kerja karyawan dengan responden sebanyak 20 orang beban kerja selama 12 bulan terakhir, melibatkan total 20 karyawan dengan target hasil



Gambar Beban Kerja PT Kapitol Era Mas Tahun 2023

pekerjaan 100% tetapi banyak karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya sebanyak 100%. Dapat dilihat acuannya ialah Target yang wajib digapai, kondisi pekerjaannya, penerapan waktu, serta Standar Pekerjaannya.

Selain itu, bisa dilihat faktor lainnya seperti lingkungan kerja tidak kondusif, dimana lingkungan kerja ialah segala suatu di sekitar para pegawai bisa memengaruhi dirinya melaksanakan tugasnya diembankan.

Kondisi lingkungan kerja tidak kondusif mampu melihatnya tabel dan gambar dimana hasil pra survey wawancara membuktikan (1) Kondisi Kerja, (2) Hubungan Rekan Kerja, dan (3) Fasilitas Kerja. Lalu, Dalam wawancara dengan salah satu karyawan PT Kapitol Era Mas. Banyaknya jumlah karyawan dan ruangan yang sempit, kurangnya bangku, lantai kantor yang tidak dikeramik. Tidak adanya rasa kekeluargaan, cara pengawasannya atasan pun berlebihan, seakan-akan kita tidak dipercayakan lagi”.

Pada situasi ini, tim manajemen atau pemimpin harus sadar dan melakukan perbaikan maupun pengelolaan pembagian kerja yang efektif dan teratur sehingga karyawan melebihi kapasitas kantor, kondisi yang kotor dan kurangnya sarana prasarana dapat memperhatikan kenyamanan dan produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena permasalahan dan pembahasan *research gap* di atas maka

mengajukan penelitiannya berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan PT. Kapitol Era Mas”.

TINJAUAN TEORITIS

Grand Theory

Menurut (Trisnadewi, 2023) Penelitian menggunakan teorinya *job demands-resources* membahas setiap pekerjaan memiliki faktor risiko spesifik terkait stres kerja dibagi dua dampak besar ialah *demands* (tuntutan kerja) dan *resources* (sumber daya agar melaksanakan pekerjaannya).

Keterikatan Karyawan (Y)

Menurut (Aji, 2021) keterikatan karyawan ialah proses pegawai punya peran positif melaksanakan pekerjaannya, dimana pegawai menjalankannya semangat tinggi, merasa bangga hal dilakukannya, serta memusatkan konsentrasi penuh pada pekerjaan. Selain itu, Keterikatan karyawan ialah menggambarkan keterlibatan karyawan sebagai keadaan pikiran yang positif, puas, dan terbuka. Rasa keterikatan karyawan ialah seberapa terikat seorang karyawan terhadap perusahaan ataupun organisasi menaunginya (Pratomo et al., 2022). Indikatornya diantaranya: Keterlibatan, Komitmen, Keinginan Kontribusi, dan Rasa Memiliki.

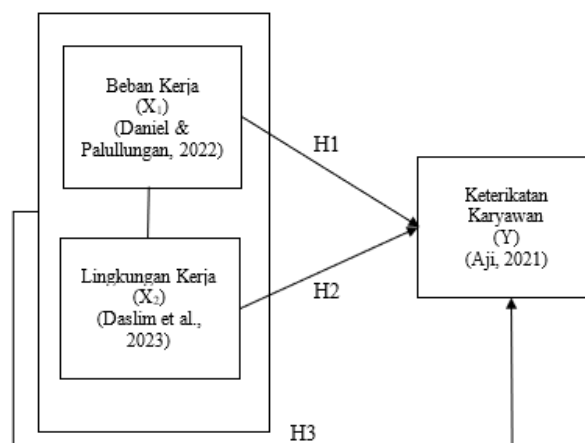
Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan penjumlahan dari beberapa tugas yang memerlukan fungsi atau proses mental yang wajib dilaksanakan jangka waktu tertentu, baik secara mental maupun fisik (Farid Hidayat, Suwandi, 2022). Menurut (Bella Agustina, 2022) merupakan penjumlahan dari beberapa tugas yang memerlukan fungsi atau proses mental wajib dilaksanakan jangka waktu khusus, baik secara mental maupun fisik. Indikatornya (Daniel & Palullungan, 2022), yaitu: Target yang wajib dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu serta standar pekerjaan.

Lingkungan Kerja (X2)

Menurut (Saputra, 2021) mengartikan lingkungan kerja sebagai keadaan atau lingkungan sekitar yang melingkupi para karyawan. Menurut (Purnomo & Putranto, 2020) lingkungan kerja mencakup semua individu disekitar karyawan yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi mereka secara internal untuk menyelesaikan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi Berikut indikatornya (Daslim et al, 2023): Kondisi kerja, hubungannya rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerjanya.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut (Dani & Mujanah, 2021) hasil dalam penelitiannya membuktikan beban kerja dan komitmen organisasi pengaruh keterikatan karyawan dan kinerjanya pegawai. Keterikatan karyawan secara langsung berpengaruh pada kinerja pegawai serta mampu berperan dalam memediasi atas beban kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan. Sejalan penelitian (Karhani, Ali, 2022) menunjukkan bahwa keterikatan kerja pegawai meningkat jika beban kerja sesuai.

H1: Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap keterikatan karyawan PT Kapitol Era Mas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurutnya (Setiawan, Indarto, 2023) Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada keterikatan karyawannya, *teamwork* berpengaruh pada keterikatan karyawan, kompensasi berpengaruh pada keterikatan karyawannya, dan budaya organisasinya memperkuat keterikatan karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan PT Kapitol Era Mas.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut (Aji, 2021) temuan studinya menunjukkan karyawan PT X memiliki beban kerja 73,1%, lingkungan kerja non-fisiknya 50,7%, dan keterikatan kerjanya 85%. Pengaruh beban kerja pada keterikatan kerja adalah 0,081, dengan nilainya sig 0,011 < 0,05.

H3: Diduga ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan PT Kapitol Era Mas.

METODOLOGI

Dalam Penelitiannya, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2021) penelitiannya memperoleh pengetahuan yang bisa dikuantifikasi (diukur) ataupun diterima (ditentukan) menerapkan metode statistik disebut sebagai penelitian kuantitatif. Jenis dan sumber data primer ialah survey, Kuesioner, FGD, dan Panel, lalu data sekunder berupa buku, artikel, dan jurnal. Melaksanakan penelitiannya melalui penyebaran kuesioner secara online lewat Google Form yang dijalankan pada Mei – Juni 2024. Populasi penelitian yaitu 100 karyawan PT Kapitol Era Mas. *Cluster sampling* yaitu teknik sampling peneliti membuat beragam cluster daripada hasilnya penyeleksian sebagian individu menjadi bagian populasi dengan menggunakan rumus Cochran (Sugiyono, 2019).

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2} \quad n = \frac{(1,75)^2 (0,5)(0,5)}{(0,1)^2} = 75,04$$

Sampel yang merepresentasi untuk dipilih paling banyak ialah divisi marketing karena jumlah populasi yang besar sebanyak 75 orang di PT Kapitol Era Mas. Teknik pengumpulan data ialah observasi, kuesioner atau angket lewat skala likert dan wawancara. Metodenya analisis data ialah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, hipotesis serta koefisien determinasi menggunakan alat bantuan *software* SPSS 26.

HASIL Uji Validitas

Tabel Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (R-hitung)	R-Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.282	0.2272	Valid
	X1.2	0.406		Valid
	X1.3	0.436		Valid
	X1.4	0.535		Valid
	X1.5	0.437		Valid
	X1.6	0.379		Valid
	X1.7	0.545		Valid
	X1.8	0.501		Valid
	X1.9	0.277		Valid
	X1.10	0.376		Valid
	X1.11	0.412		Valid
	X1.12	0.364		Valid

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Dari tabel mampu melihat bahwa diperoleh pada total 12 butir indikator pernyataan nilainya r-hitung > r-tabel pada konstruk beban kerja ialah valid.

Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (R-hitung)	R-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.463	0.2272	Valid
	X2.2	0.458		Valid
	X2.3	0.303		Valid
	X2.4	0.326		Valid
	X2.5	0.320		Valid
	X2.6	0.406		Valid
	X2.7	0.358		Valid
	X2.8	0.300		Valid
	X2.9	0.232		Valid

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Dari tabelnya mampu melihat nilainya r hitung diperoleh pada butir pernyataannya variabel nilainya r-hitung > r- tabel (0.2272) maka mampu menyimpulkan 9 butir pernyataan pada konstruk lingkungan kerja ialah valid.

Tabel Uji Validitas Keterikatan Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (R-hitung)	R-Tabel	Keterangan
Keterikatan Karyawan (Y)	Y1.1	0.685	0.2272	Valid
	Y1.2	0.544		Valid
	Y1.3	0.613		Valid
	Y1.4	0.526		Valid
	Y1.5	0.445		Valid
	Y1.6	0.633		Valid
	Y1.7	0.582		Valid
	Y1.8	0.337		Valid
	Y1.9	0.485		Valid
	Y1.10	0.438		Valid
	Y1.11	0.356		Valid
	Y1.12	0.323		Valid

Sumber: Data SPSS versi 26, 2024

Secara tabelnya mampu melihat nilai r-hitung diperoleh pada butir pernyataannya variabel ada nilai r-hitung > r-tabel (0.2272), dan mampu menyimpulkan 12 butir pernyataannya variabel keterikatan karyawan ialah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Beban Kerja	0,773	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,678	0,60	Reliabel
3	Keterikatan Karyawan	0,835	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Dari tabelnya membuktikan nilainya *Cronbach Alpha* terhadap 3 variabel > 0.60, sehingga temuan angket yang dibagikan mempunyai tingkat reliabel baik, atau bisa diandalkan.

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Tabel Uji Normalitas KS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

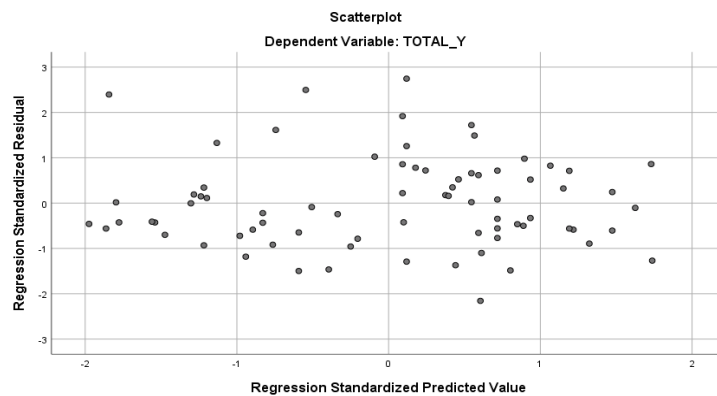
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.64390243
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.051
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabelnya uji *Kolmogorov-smirnov*, terlihat pada hasilnya nilai Asymp.Sig. (2-tailed) nilainya p-value > 0.05 dan datanya berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar Grafik Scatterplot

Secara analisis, menunjukkan hasilnya bahwa yang terjadi tidak ada polanya jelas, titiknya tersebar atas dan bawahnya 0 pada sumbu y, maka tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja (X1)	0,538	1,859	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,538	1,859	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Hasilnya nilai Tolerance dan VIF membuktikan tidak ada konstruk independen dengan nilainya Tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maknanya tidak adanya multikolinieritas karena korelasi variabelnya bebas pada modelnya regresi berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.469	5.054		1.478	.144		
TOTAL_X1	.364	.133	.324	2.732	.008	.538	1.859
TOTAL_X2	.645	.185	.413	3.488	.001	.538	1.859

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data SPSS 26, 2024

$$Y = 7,469 + 0,364X1 + 0,645X2$$

Model persamaan mempunyai makna ialah:

1. Konstanta = 7,469
Konstanta yang dimiliki sebesar 7,469 artinya bila tanpa dipengaruhi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sehingga nilainya Keterikatan Karyawan 7,469.
2. Regresi Beban Kerja (X1)
Nilai regresi Beban Kerja (X1) ialah 0,364. Memiliki arti bila terjadi peningkatan variabel Beban Kerja 1 poin, dan diikuti peningkatan Beban Kerja sebesar 0,364 poin dan dampak lainnya tetap.
3. Regresi Lingkungan Kerja (X2)
Nilai regresinya Lingkungan Kerja nilainya 0,645. Memiliki arti jika peningkatan variabel 1 unit, sehingga diikuti peningkatan Lingkungan Kerja nilainya 0,645 dan faktor lainnya tetap..

Uji Hipotesis

Tabel Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.469	5.054		1.478	.144		
TOTAL_X1	.364	.133	.324	2.732	.008	.538	1.859
TOTAL_X2	.645	.185	.413	3.488	.001	.538	1.859

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data SPSS 26, 2024

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan (Y). t-hitung = 2,732 > t-tabel = 1,99346 dan nilainya sig 0,008 < 0,05. Hal ini membuktikan H1 diterima secara parsial ialah adanya pengaruh Beban Kerja pada Keterikatan Karyawan.
2. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh pada Keterikatan Karyawan (Y). Nilai t-hitung = 3,488 > t-tabel = 1,99346 dan nilainya sig 0,001 < 0,05. Sehingga membuktikan H2 diterima secara parsial menyatakan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1342.475	2	671.238	30.284	.000 ^b
	Residual	1595.871	72	22.165		
	Total	2938.347	74			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Diketahui jika nilainya (F-hitung) 30,284 > 3.12 (F-tabel) dan sig. 0.000 < 0.05 (α) maupun sig < 0.05. H3 diterima berarti secara bersamaan adanya pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja pada Keterikatan Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.442	4.708

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data SPSS 26, 2024

Nilai adjusted R square, maka $r^2 = \rightarrow 0,442 \times 100\% = 44,2\%$ berarti hasilnya studi diterima secara menyeluruh variabel x pada variabel y, tetapi sisanya = $100 - 44,2 = 55,8\%$ karena kemungkinan ada dipengaruhi oleh faktor lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Keterikatan Karyawan (Y), bahwa nilai t-hitung = 2,732 > t-tabel = 1,99346 dan nilainya sig 0,008 < 0,05. Maka H1 diterima ialah ada pengaruh antara Beban Kerja terhadap Keterikatan Karyawan. Namun, pada penelitiannya (Hafidz, 2021) Hasilnya membuktikan beban kerja mempunyai pengaruh pada keterikatan kerja. Dilihat hasilnya nilai t hitung 2,402 dan nilai sig 0,019.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Keterikatan Karyawan (Y), nilainya t-hitung = 3,488 > t-tabel = 1,99346 dan nilainya sig 0,001 < 0,05. Maka H2 diterima bahwa ada pengaruh signifikan dan positif antara Lingkungan Kerja pada Keterikatan Karyawan. Namun, sejalan dengan penelitiannya (Pranitasari, 2022) Temuannya membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada keterikatan kerja.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Keterikatan Karyawan (Y), nilai (F-hitung) 30,284 > 3.12 (F-tabel) dan sig. 0.000 < 0.05. Sehingga H3 diterima artinya secara bersamaan ada pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Keterikatan Karyawan. Namun, sejalan penelitiannya (Aji, 2021) Hasilnya pengujian diperoleh nilai F-tabel 2,72, namun F-hitung 81,257 bahwa secara bersamaan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh pada keterikatan kerja.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Keterikatan Karyawan.
2. Ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

3. Ada pengaruh antara variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

- 1 Menemukan korelasi pada hasilnya uji Analisis Regresi Linier Berganda bahwa nilai konstanta dan uji T Parsial pada variabel beban kerja hasilnya berpengaruh terhadap keterikatan karyawan namun berbeda dengan hasil pernyataan fenomena permasalahan beban kerja pada gambar dimana beban kerja karyawan berlebihan akibat pembagian dan pencapaian tugas yang kurang baik. Maka, disarankan peneliti selanjutnya melakukan pengujian terhadap hubungan kedua variabel beban kerja pada keterikatan karyawan melalui uji analisis linear berganda sesuai fenomena permasalahannya.
- 2 Penelitian menemukan korelasi tabel uji normalitas KS bahwa hasil digunakan nilai *unstandardized residual* untuk perbandingan antara nilainya sig dan asymp sig 2 tailed, dimana $> 0,05$ berarti memenuhi syarat uji normalitas, namun cukup dengan hasil awal persamaan hubungan setiap variabel dan karenanya ada 2 variabel $< 0,05$ maka hasilnya tidak normal sehingga disarankan dengan hasil persamaan lain yaitu *unstandardized residual*, *standardized residual*, dan lainnya agar memenuhi syarat uji normalitas.
- 3 Penelitian ini menemukan hasil uji koefisien determinasi bahwa kontribusi yang diberikan oleh kedua variabel (X1 dan X2) sebesar 44,2% terhadap variabel y, lebih kecil daripada sisanya 55,8% dipengaruhi faktor lain. Maka, disarankan peneliti selanjutnya memilih variabel bebas lain yang selaras dengan fenomena permasalahan seperti Kompensasi, Semangat Kerja, produktivitas karyawan, kepemimpinan dan lainnya.

SARAN

- **Bagi Perusahaan**, Dapat meningkatkan kondisi pekerjaan karyawan agar perlu memantau tingkat kelelahan dan stres, meningkatkan rasa aman di lingkungan kerja terhadap standar K3 dan menghargai dengan adanya dukungan fasilitas kerja yang memadai, dan meningkatkan komitmen karyawan agar terus belajar dan berkembang dalam berkontribusi bagi perusahaan melalui kerjasama tim.
- **Bagi Ilmu Manajemen**, sebagai kepastakaan menjadi bahan informasi perbandingan dengan penelitian lainnya terhadap Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya FEB khususnya Prodi Manajemen.
- **Bagi Peneliti**, menambahkan variabel lainnya yang tidak diteliti penelitian tersebut seperti Kompensasi dan Semangat Kerja, namun masih berkaitan keterikatan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, N. I. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KETERIKATAN KERJA PEGAWAI DI PT. X*.
- Bella Agustina. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 98–109. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.477>
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269>
- Daniel, D., & Palullungan, D. (2022). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Packing PT. X Menggunakan Workload Analyisis dan NASA-TLX.

- JIEMS (Journal of Industrial Engineering and Management Systems)*, 14(2), 169–179. <https://doi.org/10.30813/jiems.v14i2.3590>
- Farid Hidayat, Suwandi, R. A. (2022). PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI PERANTARA. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Hafidz, M. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dukungan Sosial dan Semangat Kerja terhadap Keterikatan Karyawan (Studi di CV Anugerah Lestari Kecamatan Kuturejo Kabupaten Mojokerto). In *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)* (Vol. 1, Nomor 2, hal. 21–30).
- Karhani, Ali, L. (2022). *Tinjauan Beban Kerja terhadap Keterikatan Kerja Tenaga Honorer yang Bekerja Tiada Henti di Masa Pandemi*. 11(3), 416–428.
- Lestari, A. S. A. (2020). PENGARUH KEPUTUSAN INVESTASI, UKURAN PERUSAHAAN, DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN FOOD AND BEVERAGE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *STIE Pertiba Pangkalpinang*, 6(Vol 6 No 1 (2020): JEM JURNAL EKONOMI DAN MANAJEMEN), 60–73.
- Maulidia, L. (2022). *PENGARUH PROFITABILITAS , LEVERAGE , DAN LIKUIDITAS TERHADAP FINANCIAL DISTRESS PADA PERUSAHAAN FOOD AND BEVERAGE DI BURSA EFEK INDONESIA*.
- Pranitasari, D. (2022). *The Influence Of Competency , Work Environment On Work Involvement And Job Satisfaction*. 8(2), 252–263.
- Pratomo, R., Karyawan, K., & Karyawan, K. (2022). *PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 11(04), 1021–1033.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Rahmani Azizah, I. Z. R. (2018). *Hubungan Antara Job Crafting Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Y Di Kantor Pusat PT Bank Bukopin, TBK Jakarta*. 7(April), 167–173.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Setiawan, Indarto, D. S. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TEAM WORK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI*. 12(5), 3104–3121.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA.
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Cv.
- Trisnadewi, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bonofactum Kerobokan. *Unmas*, 8.5.2017, 2003–2005.