

## ANALISA ELEMEN YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN DI CV SONIN GRAFIKA

Intan Mutiara<sup>1</sup>, Heny Kurnianingsih<sup>2</sup>

[imutiara306@gmail.com](mailto:imutiara306@gmail.com)<sup>1</sup>

STIE Surakarta

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan elemen beban kerja, kesejahteraan karyawan, gaya kepemimpinan & teamwork terhadap loyalitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sonin Grafika serta menggunakan sampel sebanyak 52 karyawan, teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik analisis samplingnya menggunakan nonprobability sampling dengan menggunakan sampling jenuh, Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel kuesioner serta menggunakan SPSS untuk pengolahan datanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kesejahteraan karyawan & gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan, sedangkan teamwork secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Kata Kunci:** Loyalitas Karyawan, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan.

### PENDAHULUAN

Sonin Grafika merupakan perusahaan yang produksi serta distribusi barang packaging. Usaha Perseroan yang mencakup mulai dari perdagangan biji plastik, produksi plastik kemasan, dan distribusi plastik kemasan dalam negeri. Pasar yang pertama kali dicapai oleh Perusahaan yaitu area Jabodetabek dan secara bertahap dikembangkan untuk menjangkau seluruh Indonesia. Karyawan Sonin Grafika bergabung dalam kelompok-kelompok atau divisi-divisi yang dibentuk perusahaan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien. Bersama dengan rekan kerja dalam kelompok tersebut diharapkan mereka dapat saling membantu dan bekerja sama satu dengan yang lain. Kerjasama dan loyalitas yang baik sangat dibutuhkan agar pekerjaan menjadi lebih ringan dan mendapat hasil yang baik.

Dikutip dari CNBC (2019) Berdasarkan survei dari lembaga konsultan dunia Deloitte, tingkat loyalitas milenial dalam satu pekerjaan pada tahun 2018 menunjukkan penurunan. Saat ditanya berapa lama mereka mau bertahan pada satu pekerjaan, 43% memilih meninggalkan pekerjaan mereka dalam 2 tahun. Jumlah ini meningkat dibanding tahun 2017 sebesar 38%. Sedangkan, hanya 28% yang ingin bertahan lebih dari 5 tahun.

Loyalitas adalah kepatuhan atau kesetiaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, maka dikatakan bahwa loyalitas karyawan adalah sebuah sikap kepatuhan & setia terhadap perusahaan. Faktor internal timbul secara alami dari diri karyawan terhadap perusahaan atas apa yang telah mereka peroleh. Selain faktor internal dapat dipengaruhi dari faktor eksternal, contoh diantaranya seperti kondisi kerja, hubungan kerja, kebijakan dan yang lainnya, Artaya (2019). Pramuji (1985) mengatakan bahwa kerjasama pada hakekatnya mengkondisikan adanya dua pihak atau lebih yang berinteraksi secara dinamis untuk mencapai tujuan bersama.

Sintaasih (2019) berpendapat jika loyalitas karyawan bisa meningkat dengan memperbaiki faktor pengembangan karir, kompensasi serta iklim organisasi di perusahaan. Faktor ini tidaklah penentu loyalitas karyawan. Peneliti lain menyebutkan

factor - factor lain penyebab timbulnya loyalitas karyawan sangat beragam dan relative hasilnya. Apabila seseorang dalam perusahaan yaitu SDM berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, Astianto (2014).

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu beban kerja. Pemberian beban kerja yang efektif bagi perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi Fernando (2017). Prihatini dalam Irawatie (2013) mengatakan bahwa beban kerja adalah dimana pekerja atau pegawai dihadapkan oleh beberapa tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Begitu juga menurut Kirmeyer & Dougherty dalam penelitain yang dilakukan oleh oleh Agustina (2016) berjudul pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang mengatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Sehingga ini yang berdampak terhadap loyalitas karyawan. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia, Sastra (2017).

Menurut Northouse (2017) gaya kepemimpinan mengandung pola perilaku dari seseorang yang mencoba untuk memengaruhi orang lain. Hal itu mencakup perilaku perintah (tugas) dan perilaku pemberi dukungan (hubungan). Pemimpin memberikan motivasi kepada para bawahannya agar mereka ikut memiliki perusahaan dan meningkatkan loyalitas pekerja. Selain mengatur perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk melayani bawahan, dan bawahan dituntut untuk aktif dalam berpartisipasi untuk pengambilan keputusan dengan menyampaikan informasi, saran dan pertimbangan, Dian Sudiantini (2022).

Mandhanya dalam Harshani dan Welmilla (2017) mengatakan jika perusahaan tidak hanya menarik pekerja-pekerja hebat melainkan harus menjaga mereka bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sehingga perusahaan perlu membuat program-program mengenai kesejahteraan karyawan. Dengan pemberian fasilitas-fasilitas langsung kepada karyawan. Menjaga karyawan agar loyal dan nyaman bekerja di perusahaan merupakan tugas yang sangat berat bagi perusahaan, karena manusia memiliki sifat dinamis, Yoshua (2019).

Selain kesejahteraan karyawan, teamwork bisa dikatakan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, Tracy (2006) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Dewi (2007) bahwa kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Oleh karena itu dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menganalisa dan membuktikan secara empiris pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, dan teamwork terhadap loyalitas karyawan di CV Sonin Grafika.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah penelitian dengan data berupa angka dan dianalisis dengan statistic yang bertujuan untuk generalisasi atau penyamarataan, Sugiyono (2015). Data yang diambil dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber yang langsung memberikan data, misalnya responden melalui kuisisioner sedangkan data sekunder adalah berbagai macam data yang sudah ada dan sengaja dikumpulkan oleh peneliti dan digunakan untuk melengkapi data penelitian. Pengambilan data primer dalam penelitian yaitu dengan teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan atau kuisisioner. Teknik analisis samplingnya menggunakan nonprobability sampling dengan menggunakan sampling jenuh, Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, Anwar (2017).

## PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Priyanto (2010) berpendapat bahwa uji validitas dilakukan untuk menghitung ketepatan apakah seluruh item pernyataan pada kuisisioner yang disebarakan valid atau tidak melalui kriteria pengujian ( $r$ -tabel) pada level of sign. 5% dan  $N$  (Total Responden) = 52 yaitu 0,268, Hatta Muhammad (2013)

- Jika  $r$ -hitung  $\geq$   $r$ -tabel maka item pernyataan dinyatakan valid
- Jika  $r$ -hitung  $\leq$   $r$ -tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid

Hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 1. Uji Validitas**

Item Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation ( $r$ -hitung)	$r$ -tabel (5%)	Ket
<b>Beban Kerja (X1)</b>			
X1.1	0,746	0,268	Valid
X1.2	0,644	0,268	Valid
X1.3	0,699	0,268	Valid
<b>Gaya Kepemimpinan (X2)</b>			
X2.1	0,488	0,268	Valid
X2.2	0,619	0,268	Valid
X2.3	0,610	0,268	Valid
X2.4	0,468	0,268	Valid
X2.5	0,581	0,268	Valid
X2.6	0,479	0,268	Valid
<b>Kesejahteraan Karyawan (X3)</b>			
X3.1	0,597	0,268	Valid
X3.2	0,607	0,268	Valid
X3.3	0,686	0,268	Valid
X3.4	0,612	0,268	Valid
X3.5	0,738	0,268	Valid
X3.6	0,475	0,268	Valid
<b>Teamwork (X4)</b>			

X4.1	0,827	0,268	Valid
X4.2	0,694	0,268	Valid
X4.3	0,586	0,268	Valid
X4.4	0,840	0,268	Valid
X4.5	0,687	0,268	Valid
<b>Loyalitas (Y)</b>			
Y1.1	0,491	0,268	Valid
Y1.2	0,775	0,268	Valid
Y1.3	0,528	0,268	Valid
Y1.4	0,639	0,268	Valid
Y1.5	0,629	0,268	Valid
Y1.6	0,605	0,268	Valid
Y1.7	0,388	0,268	Valid

**Sumber:** Data Primer 2023 diolah menggunakan SPSS.20

Dari tabel 1 uji validitas disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian yaitu beban kerja, gaya kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, teamwork dan loyalitas karyawan nilai ( $r$ -hitung) diatas ( $r$ -tabel) maka bisa disebut bahwa semua pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian variabel dalam penelitian ini bisa dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari ( $>$ ) 0,60. Uji reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,769	0,60	Reliable
Gaya Kepemimpinan	0,699	0,60	Reliable
Kesejahteraan Karyawan	0,748	0,60	Reliable
Teamwork	0,786	0,60	Reliable

**Sumber:** Data Primer 2023 diolah menggunakan SPSS.20

Hasil uji reliabilitas seperti yang diuraikan tabel 2 bisa diartikan bahwa semua variabel dalam penelitian nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka semua variabel bersifat reliable.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Telussa Ade, dkk (2013) menunjukkan bahwa uji normalitas menggunakan kolmogrov-smirnov dinyatakan memenuhi asumsi normalitas jika nilai asymp. Sig (2 tailed)  $>$ 0,05 dan tidak memenuhi asumsi normalitas apabila nilai nya  $<$ 0,05.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.74428447
Most Extreme Differences	Absolute	0.072

	Positive	0.072
	Negative	-0.065
Kolmogorov-Smirnov Z		0.522
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.948

**Sumber:** Data Primer 2023 diolah menggunakan SPSS.20

Dari hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov test dilihat pada nilai Asymp Sig. (2- tailed) yaitu 0,948 atau  $\geq 0,05$  yang artinya distribusi data bersifat normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Engko Cecilia (2008) uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji adanya korelasi antar variabel pada model regresi. Kriteria pengujian menggunakan analisis:

- Tolerance tabel yang nilainya  $\geq 0,10$
- VIF tabel yang nilainya  $\leq 10$

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,651	1,537
Gaya Kepemimpinan	0,505	1,979
Kesejahteraan Karyawan	0,378	2,644
Teamwork	0,610	1,640

**Sumber:** Data Primer 2023 diolah menggunakan SPSS.20

Hasil uji multikolinearitas yang diuraikan tabel 4 disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF  $\leq 10$  dan nilai Tolerance  $\geq 0,10$  maka semua variable tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ada korelasi antar variabel bebas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamat yang lain. Variabel dinyatakan tidak ada heteroskedastisitas jika nilai signifikannya  $> 0,05$  (Ghozali, 2018).

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Variable	Sig.
Beban Kerja	0.746
Gaya Kepemimpinan	0.388
Kesejahteraan Karyawan	0.073
Teamwork	0.173

**Sumber:** Data Primer 2023 diolah menggunakan SPSS.20

Berdasarkan tabel 5 dinyatakan bahwa variabel desain beban kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), kesejahteraan karyawan (X3), teamwork (X4) tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dikarenakan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat memanifestasikan variabel terikat secara individu atau parsial, Baskoro (2014).

**Tabel 6. Uji t**

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.786	2.577		3.021	.004
Beban Kerja	.179	.239	.096	.747	.459
Gaya Kepemimpinan	.291	.148	.289	1.971	.055
Kesejahteraan Karyawan	.214	.177	.204	1.208	.233
Teamwork	.284	.141	.269	2.017	.049

**Sumber:** Data Primer 2023 diolah menggunakan SPSS.20

Dengan kriteria pengujian apabila nilai thitung > nilai ttabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial atau individu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Diketahui nilai ttabel adalah 2,007, Hatta Muhammad (2013). Hasil dari uji t seperti dijelaskan pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel X1 atau beban kerja nilai thitung yaitu 0,747 < ttabel 2,007 yang artinya hipotesis pertama ditolak atau variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial.
2. Pada variabel X2 atau gaya kepemimpinan nilai thitung yaitu 1,971 < ttabel 2,007 yang artinya hipotesis kedua ditolak. Bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.
3. Pada variabel X3 atau kesejahteraan karyawan nilai thitung yaitu 1,208 > ttabel 2,007 yang artinya hipotesis ketiga ditolak. Bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.
4. Pada Variabel X4 atau teamwork nilai thitung yaitu 2,017 > ttabel 2,007 yang artinya hipotesis keempat diterima. Bahwa teamwork berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersamaan, Sumadi dan Muliasari Dewi (2019). Jika nilai signifikan F > 0,05 maka model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya, sedangkan jika nilai signifikan F < 0,05 maka model regresi layak digunakan untuk analisis berikutnya.

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	149.523	4	37.381	11.322	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	155.169	47	3.301		
Total	304.692	51			

**Sumber:** Data Primer 2023 diolah menggunakan SPSS.20

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersamaan, Sumadi dan Muliasari Dewi (2019). Uji F ini digunakan untuk menyatakan bahwa model regresi yang didapatkan digunakan untuk menganalisis loyalitas karyawan CV Sonin Garfika. Hasil uji F seperti pada tabel 7, nilai F sig. 0,000 atau < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu beban kerja, gaya kepemimpinan, kesejahteraan karyawan & teamwork berpengaruh signifikan secara simultan atau bersamaan terhadap loyalitas karyawan.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adha Risky, dkk (2019) berpendapat bahwa uji r<sup>2</sup> dilakukan untuk menerangkan serta mengukur besaran variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi merupakan alat yang dipergunakan untuk mengatur seberapa jauh kemampuan model dalam menunjukkan variasi variabel dependen. Nilai determinasi ialah 0 dan 1, nilai yang mendekati nomor satu bisa dikatakan contoh tersebut semakin baik, demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan Adjusted R Squarenya yang memiliki nilai antara 0-1.

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.701 <sup>a</sup>	.491	.447

**Sumber:** Data Primer 2023 diolah menggunakan SPSS.20

Berdasarkan dari hasil table 8 menunjukkan hasil R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,491 atau 49,1% , maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, teamwork berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 49,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat yang dipergunakan untuk meneliti penyebab variabel beban kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), kesejahteraan karyawan (X3), teamwork (X4), kepada dependen Keputusan pembelian (Y). Adapun hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 9. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,786	2,577		3,021	.004
Beban Kerja	.179	.239	.096	.747	.459
Gaya Kepemimpinan	.291	.148	.289	1,971	.055
Kesejahteraan Karyawan	.214	.177	.204	1,208	.233
Teamwork	.284	.141	.269	2,017	.049

**Sumber:** Data Primer 2023 diolah menggunakan SPSS.20

Hasil dari uji regresi linier berganda seperti diuraikan pada tabel 9 dapat disimpulkan bahwa:

Variabel terikat dihitung dengan persamaan:

$$Y = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

$$Y = 7,786 + 0,179 + 0,291 + 0,214 + 0,284 + \epsilon$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. a = konstanta = 7,786 bernilai positif diartikan bahwa variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, teamwork bernilai konstan, maka loyalitas karyawan sebesar 7,786
2.  $\beta_1$  = Koefisien regresi untuk beban kerja memiliki nilai 0,179 yang berarti apabila setiap penambahan satu tingkat beban kerja akan menambah loyalitas karyawan sebesar 0,179.

3.  $\beta_2$  = Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,291 yang berarti apabila setiap penambahan satu tingkat gaya kepemimpinan akan menambah loyalitas karyawan sebesar 0,291.
4.  $\beta_3$  = Koefisien regresi untuk kesejahteraan karyawan memiliki nilai 0,214 yang berarti apabila setiap penambahan satu tingkat kesejahteraan karyawan akan menambah loyalitas karyawan sebesar 0,215.
5.  $B_4$  = Koefisien regresi untuk teamwork memiliki nilai 0,284 yang berarti apabila setiap penambahan satu tingkat kesejahteraan karyawan akan menambah loyalitas karyawan sebesar 0,284.
6.  $\varepsilon$  = Faktor lain yang tidak diteliti

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Sonin Grafika

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut dikarenakan hasil data menunjukkan tidak adanya pekerjaan yang berlebihan, target yang diberikan pun sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimuz (2018) yang mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Cosmoprofit Teknik Utama.

### 2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di CV Sonin Grafika

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut dikarenakan hasil data menunjukkan bahwa tidak adanya gaya kepemimpinan yang otoriter, pemimpin mengambil keputusan secara adil, sering memotivasi bawahan dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga karyawan loyal terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Fimce Masambe (2018) Gaya Kepemimpinan yang demokratis yaitu keterbukaan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pemimpin mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas Kerja Karyawan. Dengan kata lain Kinerja Karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan Gaya Kepemimpinan pada Daihatsu Kharisma Manado.

### 3. Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan di CV Sonin Grafika

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan karena hasil data menunjukkan adanya fasilitas yang memadai bagi karyawan, perusahaan juga memberikan fasilitas cuti atau istirahat sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu perusahaan juga memberikan fasilitas koperasi simpan pinjam guna meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan loyal terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Yanis Albert (2022) bahwa karyawan Aston Kupang Hotel & Convention Center juga membutuhkan program kesejahteraan karyawan untuk mencukupkan kebutuhan mereka dan keluarga sehingga karyawan dalam bekerja tidak memikirkan hal tentang kebutuhan karyawan dan keluarga, karyawan akan lebih fokus dalam bekerja dengan tidak ada beban pikiran tentang kesehatan dan keselamatan karyawan dan keluarga. Dengan begitu karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan akan tumbuh rasa setia dan loyal dalam diri karyawan dengan sendirinya.

### 4. Pengaruh teamwork terhadap loyalitas karyawan di CV Sonin Grafika

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan karena terdapat hasil data yang menunjukkan

ketidaksamaan pendapat antar karyawan dan tidak ada dorongan semangat antar karyawan sehingga menyebabkan adanya pengaruh loyalitas di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Marudut Marpaung (2014) yang menemukan bahwa teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sarboini, Jen Surya dan Wahyu Safiansyah (2017), yang menemukan teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Cabang Banda Aceh.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisa, penelitian ini dilakukan untuk melihat berapa besar pengaruh dari variabel bebas yang disebutkan yakni beban kerja, gaya kepemimpinan, kesejahteraan karyawan dan teamwork mempengaruhi variabel terikat yaitu loyalitas karyawan, dengan subjek karyawan di CV Sonin Grafika, dengan kesimpulan:

1. Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada loyalitas karyawan CV Sonin Grafika
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan pada loyalitas karyawan CV Sonin Grafika
3. Kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan pada loyalitas karyawan CV Sonin Grafika
4. Teamwork sangat berpengaruh pada loyalitas karyawan CV Sonin Grafika

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Wildanur., Sukmawati, Anggraini. (2013). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus : CV Spirit Wira Utama). *Jurnal Manajemen dan Organisasi IV (2)*, 129-143
- Adha Risky Nur, Qomariah Nurul, & Hafidzi Achmad Hasan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* , Vol. 4 No.1.
- Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw, Genita G. Lumintang. (2017). Pengaruh Kompensasi, kerja sama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Universitas Sam Ratulangi : Manado.
- Anggrarini Citra Zara, & Lasmono Tri Sunaryanto. (2019). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi Di Cv. Cita Nasional.
- Annisa, N., T. Rusman., dan Nurdin. (2016). Pengaruh Teamwork Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Loyalitas Karyawan. *JEE Jurnal Edukasi Ekobis Vol 4, No 4 2016*. <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JEE/article/view/10857> diakses pada tanggal 17 Agustus 2020 pukul 10.20 wib.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Artaya, I. P. (2019). Penerapan Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow Dan Teori Pemeliharaan Herzberg Dalam Menciptakan Loyalitas Pekerja.
- Astianto, A., Suprihadi H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No.7
- Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analyst Journal 3 (2) (2014)*.
- Dewi, Sandra .(2007). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Engko Cecilia. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening (Vol. 10, Issue 1).

- Fernando Reinhard Tjiabrata, B. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan. Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado.
- Fimce Masambe.(2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado
- Fitriana, Sukma Ayu. (2020). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. PP Persero Surabaya).
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harshani, M. D., & Welmilla, I. (2017). Effect of Employee Welfare Facilities on Employee Retention : A Study of Cabin Crew Employees in Sri Lankan Airlines. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(2), 129-144.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heryanti, Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidja Palembang. *Jurnal Econement Global Vol.1, No.2 Maret 2016*.
- Irmaya Sari, Ade., Sastra Tamami., dan Edwin Agung Wibowo. (2017). Pengaruh. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.
- Kartono, Kartini. (2008). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Moleong, Lexy J. 2005.
- Kurniati, Nia., Setyo Riyanto. (2022). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Vol.491-105*
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal ,16(1), 85-97*.
- Muhammad, Hatta. 2013. "Tabel t" <https://hatta2stat.wordpress.com/tabel-t/>. Diakses pada 07 Oktober 2023.
- Mulyono. 2018. Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu. Cetakan Pertama. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Northouse, P. G. (2017). Kepemimpinan: Teori dan Praktik, Edisi Keenam. Jakarta Barat: Indeks.
- Pamudji, S. (1985). Kerja Sama Antara Daerah Dalam Rangka Pembinaan Wilayah: Suatu Tinjauan Dari Segi Administrasi Negara. Jakarta: PT. bina Aksara.
- Priyanto, Duwi. (2010). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS, Yogyakarta: Gava media.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5762-5782.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012) ."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok%-XUQD06WXGL Manajemen Indonesia. Hal : 22.
- Ramya. (2016). "Factors Affecting Consumer Buying Behavior September Page 3 56 2016." *International Journal of Applied Research* 2(10): 76-80.
- Sabilillah, Satria. (2022). Pengaruh Teamwork, Semangat Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.
- Sandra, D. (2014). TeamWork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian. Bandung: Progressio.
- Setiawan, Adi Amar. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur

- Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Sudiantini, Dian. (2022). *Manajemen Strategi*. Banyumas: CV. Pena Persada
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharti, L., dan Susanto, A. (2014). The Impact of Workload and Technology Competence on Technostress and Performance of Employees. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*. Vol. 5 Issue. 2, pp. 1-7. [http://www.scholarshub.net/ijcms/vol5/issue2/Paper\\_01.pdf](http://www.scholarshub.net/ijcms/vol5/issue2/Paper_01.pdf). Diakses tanggal 20 Desember 2018.
- Sumadi, & Muliasari Dewi. (2019). Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bmt Amanah Berkah Sukoharjo).
- Sutriniasih Komang Sri. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja.
- Suyono, Yoshua Nataniel. (2019). Program Kesejahteraan Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Restensi Karyawan.
- Telussa Ade Marlen, Richard Persulesy Elvinus, & Leleury Zeth Arthur. (2013). Penerapan Analisis Korelasi Parsial Untuk Menentukan hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepegawaian Dengan Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Maluku).
- Tracy, Brian. (2006). *Pemimpin Sukses*, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan. Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapatrasa: Jakarta.
- Tribun News. (2012). <https://www.google.co.id/amp/s/m.tribunnews.com/amp/bisnis/2018/05/08/survei-willistowers-watson-otomasi-di-tempat-kerja-akan-naik-2-kali-lipat-dalam-3-tahun-ke-depan>
- Vivilya & Christantius. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.
- Widyanti, Ari, dkk. (2010). "Pengukuran Beban Kerja Mental Dalam Searching Task Dengan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME)". Teknik Industri UNDIP. Prosiding Seminar Nasional Ergonomi IX.
- Yusril Dinata Kusumah, Nuraeni Gani, & Akhmad jafar, A. jafar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 3(3), 26-37. [https://doi.org/10.24252/\(ssbm\).v3i3.32814](https://doi.org/10.24252/(ssbm).v3i3.32814).