

RINGKASAN

Penelitian ini merupakan penelitian pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Penyajian data masing-masing variabel adalah dalam bentuk distribusi frekuensi di mana masing-masing responden memberikan penilaian sesuai dengan keadaan sebenarnya. Penelitian ini menggunakan teknik slovin, dimana penentuan sampel adalah beberapa karyawan yang berjumlah 122 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum data diolah, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

Dalam penelitian ini jenis penelitiannya berdasarkan metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) SPSS Versi 26 (*Statistical Product and Service Solution*). Jenis dan sumber data menggunakan: sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada para karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Pada penelitian yang akan dilakukan ini data sekunder didapat dari buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara atau kuesioner. Bentuk instrument dalam penelitian ini adalah alat untuk mengumpulkan data

yang dikembangkan dengan bantuan kajian teori, definisi operasional, variabel penyebab, variabel akibat yang selanjutnya dikembangkan dengan penjabaran indikator-indikator. Adapun bentuk instrumen pengumpulan data primer adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala *likert*. Berikut diuraikan variabel, konsep variabel, indikator dan alat ukur dalam pembuatan kuesioner. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan.

Karakteristik responden merupakan gambaran tentang identitas responden yang dalam penelitian ini meliputi karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status karyawan, dan lama bekerja. Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas dalam model. Kriteria nilai tingkatan pencapaian responden (TCR). Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja persentasi TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, Target kerja yang ditetapkan perusahaan terukur dan realistis untuk dicapai yaitu dengan persentase 85%, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi yaitu dengan persentase 81%.

Selanjutnya variabel pengembangan karir persentase TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, Pendidikan dan sertifikasi menjadi salah satu kriteria pertimbangan dalam promosi jabatan di perusahaan yaitu dengan persentasi 87%, sedangkan persentase

terendah terdapat pada pernyataan, Apresiasi dan penghargaan diberikan kepada karyawan berprestasi dan mencapai target yang ditetapkan yaitu dengan persentase 77%.

Berikutnya variabel lingkungan kerja persentasi TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, Saya memiliki interaksi dan komunikasi antar rekan kerja di tempat saya bekerja berjalan dengan lancar yaitu dengan persentasi 86%, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, Saya merasa nyaman dengan tata letak dan desain ruang kerja di tempat saya bekerja yaitu dengan persentase 68%. Dan selanjutnya adalah variabel loyalitas karyawan dengan persentase TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, Saya selalu menjaga kerahasiaan data, informasi, dan dokumen perusahaan dengan baik yaitu dengan persentasi 84%, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, Saya bertahan pada perusahaan ini karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan yaitu dengan persentase 65%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat permasalahan normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil yang dirangkum sebagai berikut:

(1) Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (2) Variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (3) Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (4) Variabel beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diterima.

SUMMARY

This research is research on employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra. This research is entitled: "The Influence of Workload, Career Development and Work Environment on Employee Loyalty at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II West Sumatra". The aim of this research is to examine the influence of workload, career development and work environment on employee loyalty at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II West Sumatra. The data presented for each variable is in the form of a frequency distribution where each respondent provides an assessment according to the actual situation. This research uses the Slovin technique, where the sample is selected from several employees totaling 122 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Before the data is processed, a classical assumption test is carried out first.

In this research, the type of research is based on the method used, namely quantitative research methods. data collection using research instruments, data analysis is quantitative or statistical. To simplify the calculation of validity and reliability tests, SPSS Version 26 (Statistical Product and Service Solution) computer software was used. Types and sources of data used: primary data sources are data sources that directly provide data to data collectors from the results of questionnaires distributed to employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II West Sumatra. Secondary data sources are sources that are indirect through intermediary media or obtained and recorded by other parties. In this research, secondary data will be obtained from books, literature, articles and sites on the internet.

The data collection method was carried out using interview or questionnaire techniques. The form of instrument in this research is a tool for collecting data which was developed with the help of theoretical studies, operational definitions, causal variables,

effect variables which were then developed with the description of indicators. The form of primary data collection instrument is by using a questionnaire or questionnaire. The questionnaire used in this research was prepared using a Likert scale. The following describes the variables, variable concepts, indicators and measuring tools in making questionnaires. With a Likert scale, the variables to be measured are translated into indicator variables. Then these variable indicators are used as a starting point for compiling instrument items which can be in the form of statements or questions. The answer to each instrument item using a Likert scale has a gradation from very positive to very negative. The alternative answer is using a Likert scale, namely by giving a score to each question answer.

Respondent characteristics are a description of the respondent's identity, which in this research includes characteristics based on gender, age and education Lastly, employee status and length of service. The normality test is useful for finding out whether the residuals are normally distributed or not. The multicollinearity test aims to test the existence of a relationship between the independent variables in the model. Criteria for respondent achievement level (TCR) values. It can be concluded that the highest TCR percentage workload variable is found in the statement, The work targets set by the company are measurable and realistic to achieve, namely with a percentage of 85%, while the lowest percentage is found in the statement, I get and complete work with a high level of difficulty, namely with a percentage of 81 %. Furthermore, the career development variable with the highest TCR percentage is found in the statement, Education and certification are one of the consideration criteria in promotions in the company, namely with a percentage of 87%, while the lowest percentage is found in the statement, Appreciation and awards are given to employees who excel and achieve the set targets, namely with a percentage of 77%.

Next, in the work environment variable, the highest TCR percentage is found in the statement, I have interaction and communication between co-workers where I work running smoothly, namely with a percentage of 86%, while the lowest percentage is found in the statement, I feel comfortable with the layout and design of the work space there. where I work, the percentage is 68%. And next is the employee loyalty variable with the highest TCR percentage found in the statement, I always maintain the confidentiality of company data, information and documents, namely with a percentage of 84%, while the lowest percentage is found in the statement, I stay with this company because of loyalty and devotion to company, namely with a percentage of 65%. The test results show that there are no problems of normality, multicollinearity and heteroscedasticity.

Based on the research results, the results obtained are summarized as follows: (1) The workload variable partially has a positive and significant effect on employee loyalty (2) The career development variable partially has a positive and significant effect on employee loyalty (3) The work environment variable partially has a positive and significant effect on employee loyalty (4) The load variable work, career development and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty. So it can be concluded that testing the hypothesis which states that there is a joint (simultaneous) influence of the independent variable on the dependent variable is acceptable.