

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PADA PT. ARYA MOBILE**

**Syarifuddin<sup>1</sup>, M. Sapuan<sup>2</sup>, M. Aras<sup>3</sup> M. Arfa<sup>4</sup>, Lukman Hakim<sup>5</sup>**

Afiliasi Universitas Ibnu Sina, Batam

Email: syarifuddin@uis.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan loyalitas kerja (X3) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT Arya Mobile, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi dalam penelitian ini sebanyak 251 karyawan. Kemudian diambil sampel dengan rumus slovin sehingga diperoleh sebanyak 72 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji determinasi (R Square), uji t dan uji f. Sebagai metode penelitian statistik menggunakan SPSS. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara simultan beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan loyalitas kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y) pada PT Arya Mobile. Dari hasil Uji T variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan menggunakan Uji F variabel variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Sementara nilai adjust R Square sebesar 0,595 menjelaskan bahwa simultan variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Arya Mobile sebesar 59,5% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas, Kualitas Kerja.*

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze the effect of workload (X1), job satisfaction (X2), and job loyalty (X3) on employee work quality (Y) at PT. Arya Mobile, both partially and simultaneously. This study uses quantitative methods, the population in this study were 251 employees. Then a sample was taken with the slovin formula so that 72 employees were obtained. The analysis techniques used are instrument test, classical assumption test, multiple regression analysis, determination test (R Square), t test and f test. As a statistical research method using SPSS. The results of the study explain that simultaneously workload (X1), job satisfaction (X2), and job loyalty (X3) have a significant influence on employee work quality (Y) at PT Indomarco Prisma Nagoya Batam Branch. From the results of the T test, workload variables, job satisfaction, and job loyalty simultaneously have a significant effect on employee work quality. By using the F test, the variables of workload, job satisfaction, and job loyalty have a significant influence on the quality of employee work. While the adjust R Square value of 0.595 explains that simultaneously the workload, job satisfaction, and job*

## **Syarifuddin, M. Sapuan, M. Aras, M. Arfa, Lukman Hakim**

Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada PT. Arya Mobile

*loyalty variables have a significant influence on the quality of employee work at PT Arya Mobile by 59.5% while the rest is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Job loyalty, Work Quality*

### **Pendahuluan**

Sumber daya yang paling penting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia (Nurimansjah, 2023). Orang adalah kekuatan pendorong dalam setiap proses kerja organisasi. Orang dibutuhkan meskipun jumlahnya sangat sedikit, misalnya menggunakan teknologi yang lebih maju (Chairunnisah et al., 2021). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci maju sebuah organisasi. Pertanyaan yang sering dibahas bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini terabaikan (Mulyadi et al, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia di era globalisasi bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai hampan dan infrastruktur telah tersedia untuk mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Namun hal tersebut dapat menimbulkan fenomena negatif pada kondisi fisik dan mental pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja SDM (pegawai). maka hal ini merupakan tantangan kerrawang, tapi banyak dari karyawan menggap sebagai beban kerja yang berlebih, yang terus diminta target dan tercapai Income prusahaan (Adhan et al., 2019).

Beban kerja sebagai patokan perusahaan untuk mempertimbangkann hal yang terkait dengan mengurangi ataupun menambah jumlah pekerjaan di dalam suatu unit kerja. Sebagai patokan bagi para pekerja agar bisa mengetahui jenjang karir dan juga kesempatan untuk berkembang di dalam perusahaan tersebut. Di dalam penelitian ini (Mulyadi, 2019), menduga karyawan dengan beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi turunnya kualitas kerja karyawan pada perusahaan karena beban kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja dalam bentuk stress kerja yang didapat karyawan saat bekerja. Menurut jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada beban kerja, maka akan muncul kelelahan kerja lebih yang mengakibatkan turunnya produktivitas dan kegelisahan. Indikasi turunnya kualitas kerja karyawan adalah rendahnya produktivitas kerja, beban kerja, dan loyalitas kerja yang meningkat. (Tanjung, 2022). Apabila beban kerja tidak

seimbang, maka mengakibatkan kebosanan dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan rasa emosi dari karyawan sehingga rasa tertekan yang tinggi dan menghilangkan focus dan konsentrasi dari pekrja tersebut (Nugraha, 2023).

Melakukan pengamatan serta melihat adanya indikasi beberapa karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan, hal ini terlihat dari adanya karyawan yang tidak mau melakukan kerja sama seperti hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan beban yang di tentukkann oleh perusahaan, ada juga karyawan yang memutuskan untuk pulang kerja meskipun masih ada pekerjaan. Karyawan yang tidak loyal tersebut tentunya memberikan pengaruh terhadap kinerja, akan berakibat pada tingkat efesiensi kinerja karyawan. Loyalitas dapat diartikam sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku atau perbuatan yang terbaik (Handoko, 2014). Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi baik itu di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Bila seseorang memiliki Loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu hal maka orang itu rela untuk berkorban terhadap hal yang dipercayainya.

Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan sumber daya manusia (SDM) perusahaan dari segi kualitas, karena di dalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai I Gede Mahendrawan, Pengaruh Beban Kerja, apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. (Cakranegara, 2022). Analisis Peran menyatakan apabila seseorang menjadi karyawan dimana telah bergabung dalam suatu wadah yakni organisasi, tentunya ia akan membentuk suatu harapan kerja yang mana terdiri dari keinginan, hasrat, kebutuhan maupun pengalaman masa lalunya ke dalam organisasi atau peruashaan tempatnya bernaung kini. Harapan kerja tersebut nantinya akan terkait dengan kepuasan kerja seseorang tersebut dalam hal ini karyawan organisasi tersebut, dimana dari harapan yang muncul

## **Syarifuddin, M. Sapuan, M. Aras, M. Arfa, Lukman Hakim**

Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada PT. Arya Mobile

tersebut akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yakni kepuasan kerja (Wijaya, 2017)

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif (Quality et al., 2022). (Kumar, 2021) menyatakan kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Sugianti et al., 2020) kepuasan kerja dapat diukur dari sif. at kerja, penga. wasan, bay. aran saat ini, pel. uang promosi dan rekan-rek. an kerja sementara. Selain itu (Hendri, 2016) menunjukkan bahwa komp. ensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut (Sugiyono, 2019) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Arya Mobile yang berjumlah 251 orang. menurut (Sugiyono, 2019) simple random sampling adalah cara pengambilan sampe dari anggota populasi yang dianggap homogeny (sejenis) dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut .Teknik pengambilan minimal sampel apabila populasi sudah diketahui dengan menggunakan rumus dari teknik solvin (Sugiyono, 2019)) yaitu : Jadi sampel yang diambil digenapkan menjadi 72 orang, dengan teknik random sampling

### **Hasil dan Pembahasan**

Hasil menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian sehingga memerlukan responden dalam proses pengumpulan datanya. Semua informasi yang diperoleh dan diolah merupakan hasil dari distribusi kuesioner yang telah disebar

dan dikembalikan. Kuesioner telah disebar sebanyak 72 lembar dengan tingkat pengembalian 100%. Tabel dibawah ini akan menjelaskan tingkat pengembalian kuesioner dari keseluruhan kuesioner yang disebar kepada responden, sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah sampel yang dibutuhkan	72 lembar
Kuesioner yang disebar	72 lembar
Kuesioner yang tidak dikembalikan	0 lembar
Kuesioner yang tidak diisi	0 lembar
Kuesioner yang digunakan untuk dianalisis	72 lembar

Tabel 2. Data Responden

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	43	59,7	59,7	59,7
Valid Perempuan	29	40,3	40,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Tabel 3. Data Responden berdasarkan jenis kelamin

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-20	55	76,4	76,4	76,4
31-40	15	20,8	20,4	97,2
Valid 41-50	2	2,8	2,8	2,8
51-60	0	0	0	100,0
Total	72	100,0	100,0	

## Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan mencari nilai korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan total skor masing-masing item pernyataan dengan total skor masing-masing dimensinya. Pernyataan kuesioner dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Ghozali, 2016).

Tabel 4. Hasil Uji Validasi

Variabel	Validitas				
	Item	r hitung	r table	Sig	Kesimpulan
Beban kerja(X1)	X1.1	0,776	0.2319	0,000	Valid
	X1.2	0,678		0,000	Valid
	X1.3	0,561		0,000	Valid
	X1.4	0,706		0,000	Valid
	X1.5	0,728		0,000	Valid
Kepuasan kerja (X2)	X2.1	0,663	0.2319	0,000	Valid
	X2.2	0,753		0,000	Valid
	X2.3	0,535		0,000	Valid
	X2.4	0,639		0,000	Valid
	X2.5	0,682		0,000	Valid
Loyalitas kerja(X3)	X3.1	0,588	0.2319	0,000	Valid
	X3.2	0,396		0,000	Valid
	X3.3	0,495		0,000	Valid
	X3.4	0,543		0,000	Valid
	X3.5	0,545		0,000	Valid
Kualitas kerja karyawan(Y)	Y.1	0,729	0.2319	0,000	Valid
	Y.2	0,532		0,000	Valid
	Y.3	0,662		0,000	Valid
	Y.4	0,660		0,000	Valid
	Y.5	0,622		0,000	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada Tabel 4. di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator pernyataan yang digunakan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat sig 0,05 sebesar 0.2319. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pernyataan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator pernyataan kuesioner yang digunakan reliabel atau handal sebagai alat ukur variabel. Pengujian reliabilitas seluruh item pernyataan dilakukan dengan cara one shoot atau pengukuran sekali menggunakan uji statistik alpha-cronbach ( $\alpha$ ). Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas  $> 0,60$  (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada:

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

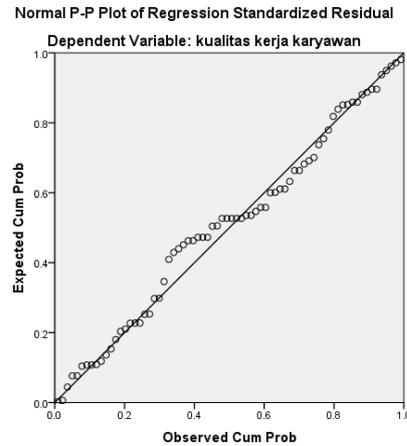
Variabel	Alpha Cronbach	N off Item	Parameter r reliabel	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,724	5	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,665	5	0,60	Reliabel
Loyalitas kerja (X3)	0,644	5	0,60	Reliabel
Kualitas kerja karyawan (Y)	0,636	5	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji analisis uji reliabilitas pada Tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai apha-cronbach lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2016) jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

**Tabel. 5 Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa data variabel dependent dan variabel independent mempunyai distribusi normal, karena data-data yang diolah banyak menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

**Uji Kolmogorov**

Selain menggunakan metode grafik, dalam uji normalitas juga bisa diuji kolmogorov smirnov pada spss. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu atau perbedaan yang ada dalam penelitian, apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal, dengan cara melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi variabel penelitian >0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, dan sebaliknya jika signifikansi variabel penelitian < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.09249228
	Absolute	.095
Most Extreme Differences	Positive	.053
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.541

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai signifikansi  $> \alpha$  (0,542  $> 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi.

Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai VIF  $< 10$  atau nilai Tolerance  $> 0,1$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF  $> 10$  atau nilai Tolerance  $< 0,1$ , maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.120	2.001		1.559	.124		
beban kerja	.270	.128	.268	2.117	.038	.370	2.700
kepuasan kerja	.457	.140	.444	3.253	.002	.320	3.129
loyalitas kerja	.151	.085	.162	1.785	.079	.723	1.383

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa baik untuk beban kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,370, kepuasan kerja (X2) 0,320, loyalitas kerja (X3) 0,723, yang berarti lebih besar dari 0,1. Dan dapat dilihat juga pada nilai VIF (Variance Infaction Factor) yang dihasilkan dalam pengujian ini untuk beban kerja (X1) sebesar 2.700, kepuasan kerja (X2) 3.129, dan loyalitas kerja (X3) 1.383. Dengan demikian nilai VIF (Variance Infaction Factor) yang dihasilkan oleh masing masing variabel lebih  $< 10$ , maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas, nilai VIF yang dihasilkan dan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas. Dengan demikian data

menunjukkan bahwa nilai standar eror kedua variabel tersebut < 1, dan nilai koefisien beta menunjukkan hasil kurang dari satu, artinya nilai koefisien standar rendah, dan multikolinearitas tidak terdeteksi. Sehingga adanya korelasi antar tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

## Pembahasan

### Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.120	2.001		1.559	.124
1 beban kerja	.270	.128	.268	2.117	.038
kepuasan kerja	.457	.140	.444	3.253	.002
loyalitas kerja	.151	.085	.162	1.785	.079

a. Dependent Variable: kualitas kerja karyawan

Pada tabel diatas terlihat koefisien konstanta = 3.120, koefisien regresi beban kerja (b1) = 0,270, koefisien regresi kepuasan kerja (b2) = 0,457 koefisien regresi loyalitas kerja (b3) = 0,151. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 3.120 + 0,270X_1 + 0,457X_2 + 0,151X_3 + e$$

Nilai persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 3.120, artinya jika beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan loyalitas kerja (X3) nilainya adalah 0, maka kualitas kerja karyawan (Y) nilainya adalah 3.120.

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel apakah memiliki hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. Jika > pada  $\alpha = 0.05$  maka Ho ditolak atau Ha diterima.
2. Jika < pada  $\alpha = 0.05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $72-2 = 70$  ( $n$  adalah jumlah kasus, dan  $k$  adalah jumlah variable). Dengan t tabel sebesar 1.666.

1. Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar 0,270, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan beban kerja (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kualitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,270. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja dengan kualitas kerja karyawan, semakin meningkat beban kerja maka semakin meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Untuk variabel beban kerja (X1) memperoleh nilai  $> (2.117 > 1.666)$  dan nilai signifikan ( $0,038 < 0,05$ ) artinya  $H_a$  diterima bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan

2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,457, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kualitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,457. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kualitas kerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja semakin meningkat kualitas karyawan.

Untuk variabel kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai  $> (3.253 > 1.666)$  dan nilai signifikan ( $0,002 < 0,05$ ) artinya  $H_a$  diterima bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

3. Koefisien regresi variabel loyalitas kerja (X3) sebesar 0,151, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan loyalitas kerja (X3) mengalami kenaikan 1%, maka kualitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,151. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara loyalitas kerja dengan kualitas kerja karyawan, semakin meningkat loyalitas kerja maka semakin meningkat kualitas kerja karyawan. Untuk variabel loyalitas kerja (X3) memperoleh nilai  $> (1.785 > 1.666)$  dan nilai signifikan ( $0,079 > 0,05$ ) artinya  $H_a$  ditolak bahwa loyalitas kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

### **Simpulan**

Dari hasil output diatas nilai  $t > (33.322 > 2.74)$  dan nilai signifikan  $(0,000 < 0.05)$  artinya  $H_0$  diterima bahwa beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan loyalitas kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Arya Mobile R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.595 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan loyalitas kerja (X3) dengan variabel kualitas kerja karyawan (Y) sebesar 0.595. Artinya tingkat persentase pengaruh beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan loyalitas kerja (X3) dengan variabel kualitas kerja karyawan (Y) sebesar 59,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA\\_KARYAWAN\\_2\\_CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)
- Cakranegara, P. A., Mulyadi, M., Asir, M., & Haryono, A. (2022). Analisis Peran Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Suportif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur Nasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 3078-3085.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendri, E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1-16.
- Kumar, S., & Samtani, J. (2021). The Influence of Customer Service Quality towards Customer Satisfaction and its implication on Loyalty: A Survey on MICE Customers in Hotels. *FIRM Journal of Management Studies*, 6(2), 143. <https://doi.org/10.33021/firm.v6i2.1542>
- Mulyadi. (2019). Dan Asuransi Terhadap Keputusan Pengguna Jasa Ppjk Pada PT. *Vtrans International Batam Mulyadi Adapun Keputusan Pengguna jasa*. 6(2), 345-349.

- Nurchahyo, A., Rangga, Y. D. P., Mukhtadi, M., Munajat, M., Mulyadi, M., Masripah, I., ... & Sudirman, A. (2022). Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Nurimansjah, R. A., Kardini, N. L., & Idrus, S. (2023). The Role of Work Stress and Working Environment on Employee Turnover Intention in Mining Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(2), 339-343.
- Quality, P., Quality, S., Quality, P., & Hartanto, P. A. (2022). *The Influence Of Service Quality , Product Quality And Promotion Towards Miss Poe Vietnam Eatery ' S Consumer Loyalty At Gwalk Surabaya. 2022(2)*, 663–668.
- Tanjung, R., Mulyadi, M., Romi, H. A., Hadi, M. A., & Jazuli, J. (2022). The Effect Of Work Motivation, Human Relation, Work Discipline, And Work Ethos On The Performance Of Polri. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 2(04), 352-363.
- Sugianti, D. A., Purwanti, R. S., & Basari, M. A. (2020). Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman). *Bussiness Management And Entrepreneurship Journal*, 2, 26–38.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, V. S., & Wismantoro, Y. (2017). Pengaruh Kualitas Produk Dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Nasabah Melalui Kepercayaan Nasabah Asuransi Jiwasraya Cabang Kudus. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 101–113. <http://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2276>.

**Syarifuddin, M. Sapuan, M. Aras, M. Arfa, Lukman Hakim**

Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada PT. Arya Mobile