

Pengaruh Toxic Leadership, Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Jenang Kudus Armina

Ira Oktaviana¹, Ahmad Yanuar², Devita Andriyani³, Munawar Kholil⁴

Progam Studi Manajemen Universitas Muria Kudus^{1,2,3,4}

202111606@std.umk.ac.id, 202111590@std.umk.ac.id, 202111593@std.umk.ac.id,
202111607@std.umk.ac.id

Received: 02 07 2024

Reviewed: 12 02 2025 Accepted: 13 02 2025

Published: 18 02 2025

ABSTRACT

Jenang Kudus Armina is one of the famous jenang production companies in Kudus is a typical food from the Kudus area which is much liked by the wider community. This research aims to identify and analyze the influence of Toxic Leadership, Organizational culture, work stress and workload on employee loyalty at the Jenang Kudus Armina company. The sampling technique uses the Non-Probability Sampling method with Saturation Sampling Technique (Saturated Sample) Questionnaires were distributed via Google form to 48 employees at Jenang Kudus Armina. The data analysis used SPSS. Based on the analysis results obtained, some of the respondents were 33 female or 69,75%, while the remaining 15 were male or 31,25 % with all respondents domiciled in holy areas. The results of this research show that it has a negative effect on employee loyalty.

Keywords: Toxic Leadership Organizational Culture, Work Stress, Workload, Employee Loyalty.

ABSTRAK

Jenang Kudus Armina merupakan salah satu perusahaan produksi jenang terkenal di kudus. Sampai saat ini jenang kudus adalah makanan khas daerah kudus yang banyak disukai oleh masyarakat luas. penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Toxic Leadership, Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan perusahaan Jenang Kudus Armina. Kuesioner disebarluaskan melalui google form kepada 48 karyawan yang ada di Jenang Kudus Armina. Teknik pengambilan sampling menggunakan metode Non-Probability Sampling dengan Teknik Saturation Sampling (Sampel Jenuh) Analisis data yang digunakan yaitu SPSS. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, bahwa Sebagian responden berjenis kelamin Perempuan sejumlah 33 orang atau 69,75% sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki sejumlah 15 orang atau 31,25% dengan semua responden berdomisili Kudus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: Toxic Leadership, Budaya Organisasi, Stress Kerja, Beban Kerja, Loyalitas Karyawan

A. INTRODUCTION

Dalam perekonomian dunia, sektor manufaktur memiliki peran yang sangat besar, bahkan termasuk dalam perekonomian terbesar saat ini. di Indonesia sendiri perkembangan industri pada bidang manufaktur memiliki peran yang sangat penting. Hal itu di karenakan bidang manufaktur adalah salah satu sektor penyumbang terbesar dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Kesejahteraan bagi seluruh organisasi dan karyawan merupakan hal yang paling penting bagi keberlanjutan hidup suatu perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia mengakui betapa pentingnya efektivitas dan efisiensi kerja dalam pengelolaannya, tetapi di sisi lain juga mengakui bahwa betapa pentingnya nilai dari seorang karyawan, hal itu di sebabkan organisasi merupakan unsur penting berupa upaya dari karyawan pada sistem kermanufakturma organisasi (Meda et al., 2022).

Dengan demikian, terdapat banyak faktor termasuk gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Jefry & Kadang, 2021). Tidak semua karyawan dapat merasakan hal yang sama ketika sedang berhadapan langsung dengan pemimpin maupun para atasan perusahaan. Di sisi lain filosofi umum kepemimpinan umumnya menekankan hal positif, karyawan mungkin juga mengalami kepemimpinan yang mengarah pada kontribusi yang tidak efektif terhadap bisnis (Novrandy & Tanuwijaya, 2022). Hal tersebut juga berpengaruh terhadap rendahnya semangat kerja disebabkan oleh adanya tekanan perusahaan terhadap karyawan untuk mencapai tujuan tanpa mempertimbangkan kesejahteraannya. Bukan tidak mungkin pekerja merasa stres saat menjalankan pekerjaannya. Beberapa orang tidak terlalu terpengaruh oleh beban kerja yang besar. Namun, banyak beban kerja yang mereka tanggung justru memperburuk stres kerja karyawan. Di luar segalanya, hubungan perusahaan dengan para karyawannya harus terjalin dengan saling pengertian dimana baik organisasi maupun orang-orangnya mempunyai tuntutan yang masuk akal untuk dipenuhi.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat loyalitas pegawai. Budaya organisasi merujuk pada pola, norma, keyakinan, dan nilai yang berlaku di dalam perusahaan. Hal-hal tersebut dapat berpengaruh terhadap perilaku para karyawan dan sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga memengaruhi tingkat loyalitas mereka. Pemimpin dalam sebuah perusahaan memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi budaya organisasi dengan cara mengambil keputusan, mengatur bawahan, dan menetapkan norma-norma yang mereka pegang. Budaya organisasi ini terbentuk melalui kontribusi individu-individu di dalam

organisasi dengan cara yang etis, yang pada gilirannya memberikan dorongan kepada pegawai untuk fokus mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, pimpinan yang memperhatikan dan membentuk budaya organisasi yang positif cenderung akan mendapatkan loyalitas yang lebih besar dari para karyawan. Dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun rasa kepemilikan terhadap perusahaan.

Dalam konteks industri manufaktur, tantangan yang dihadapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadukan gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif juga tidaklah mudah. Namun, dengan pemahaman yang mendalam tentang kompleksitas faktor-faktor ini, perusahaan manufaktur dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka, serta mencapai tujuan bisnis mereka secara berkelanjutan.

Menurut (Apriyanto & Haryono, 2020), mencapai tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada keberadaan peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, melainkan lebih bergantung pada tenaga kerja yang menjalankan tugas tersebut. Para pekerja, khususnya di sektor industri, dihadapkan pada tekanan yang tinggi untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Industri dikenal memiliki tekanan kerja yang tinggi karena setiap individu diharuskan untuk mencapai target-produksi yang tinggi dalam waktu yang terbatas. Capaian output produksi dan pengiriman produk jadi bulanan harus selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, sehingga seringkali mengakibatkan peningkatan jam kerja lembur yang berlebihan.

Seringkali, banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan disebabkan oleh tekanan yang diberikan oleh pemimpin, yang mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dalam waktu yang sangat terbatas. Terkadang, pemimpin tidak bersedia untuk memperhatikan alasan-alasan mengapa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut, Hal ini dapat menimbulkan stress kerja bagi beberapa karyawan dikarenakan secara paksa harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Stress kerja karyawan yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat kinerja perusahaan dari sisi waktu. Menurut (Fauziek & Yanuar, 2021) diperlukan stress untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, ketika seorang individu mengejar ambisi dan beban kerja yang 6 berlebihan maka akan timbulah distress yang menyebabkan karyawan berkeinginan mencari tempat kerja yang lain. Stress kerja merupakan sebuah tekanan yang berasal dari dalam diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada suatu perusahaan.

Seorang pemimpin memiliki ragam karakteristik, di mana beberapa di antaranya mampu mengelola tim dengan baik dan memberikan peluang yang menguntungkan bagi kelompok, sementara yang lain dapat menunjukkan perilaku "*toxic leadership*". Tokoh dengan ciri ini bisa saja memiliki kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya, namun cenderung menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat di antara bawahannya dan kolega. Dampaknya, sering kali, adalah kerugian bagi perusahaan secara keseluruhan. Tokoh dengan kepemimpinan yang toksik ini dikenal karena perilaku destruktifnya yang dapat merugikan tenaga kerja dan organisasi pada tingkat divisi (Paltu & Brouwers, 2020).

Berikut adalah gambar data *turnover* karyawan:

Gambar 1. Data Turnover karyawan



Tabel 1.

Jenis bidang	2020	2021	2022	2023
Konstruksi	63%	57%	53%	54%
Manufaktur	44%	40%	39%	37%
Perdagangan, transportasi, dan utilitas	61%	55%	54%	49%
Informasi	45%	39%	37%	32%
Aktivitas keuangan	31%	29%	29%	29%
Layanan profesional & bisnis	69%	64%	63%	57%
Pelayanan pendidikan & kesehatan	45%	37%	38%	39%
Kenyamanan & perhotelan	131%	85%	82%	79%
Pemerintah	24%	18%	20%	18%
Rata-rata tingkat perputaran	57%	47%	47%	41%

Sumber : <https://www.award.co/blog/employee-turnover-rates>

Tabel perputaran pekerjaan tersebut memberikan informasi yang valuable tentang stabilitas pekerjaan di berbagai sektor industri di Indonesia. Rata-rata tingkat perputaran pekerjaan menunjukkan persentase pekerja yang meninggalkan pekerjaannya dalam suatu periode tertentu. Dalam tabel tersebut, rata-rata tingkat perputaran pekerjaan mengalami penurunan dari 23% pada tahun 2020 menjadi 17% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa stabilitas pekerjaan di Indonesia semakin meningkat.

Menurut (Kundi et al., 2020) job performance dapat dijelaskan sebagai hasil dari tindakan dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, mempertahankan karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik menjadi prioritas bagi organisasi. Kinerja karyawan yang baik sering kali dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung pula. Bukti menunjukkan bahwa kesehatan dan kesejahteraan karyawan merupakan faktor-faktor yang paling krusial bagi kesuksesan dan kinerja organisasi.

Beberapa studi telah mendokumentasikan bahwa kesejahteraan karyawan mengarah pada berbagai hasil individu dan organisasi seperti pengaruh toxic leadership, tingkat stress karyawan, budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan perilaku leadership pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Temuan Reasearch Gap

Variabel	Pengaruh	Penulis	Hasil
Toxic Leadership dan Loyalitas karyawan	Positif signifikan	(Dody Nurchusna Firdaus, 2023)	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara variabel toxic leadership terhadap loyalitas karyawan.
Budaya Organisasi dan Loyalitas karyawan	Positif signifikan	dan (Puti Amalina, Hery Winoto Tj, 2023)	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan diterima.
	Berpengaruh signifikan	(Ayunda et al., 2022)	Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor meningkatkan loyalitas karyawan di Fave Hotel Olo Padang.
	Berpengaruh signifikan	(Tirtadidjaja & Sarudin, 2022)	Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap variabel loyalitas karyawan.
Stress kerja dan Loyalitas Karyawan	Positif signifikan	dan (Wendy Hogianto ¹ , Muh. Yushar Mustafa ² , Mega Utari ³ , Nur Aisyah	Temuan analisa memperlihatkan bahwa variabel stress kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat serta hubungan yang signifikan kepada variabel loyalitas karyawan.

			Aminuddin4, 2023)	
	Negatif signifikan	dan	(Ni Luh Putu Ayu Anjani, 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
Beban kerja dan Loyalitas karyawan	Negatif signifikan	dan	(Wardani & Indriati, 2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kinerja.
	Positif Signifikan	dan	(Jessica Alvina & Susanto, 2022)	Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Sumber:berbagai jurnal penelitian,data diolah

Dari beberapa penelitian diatas, masih terdapat banyak perbedaan hasil atau temuan dari berbagai penelitian terdahulu yang telah dilakukan sehingga terjadi ketidakkonsistenan hasil dan terdapat research gap. Oleh karena itu dalam penelitian ini, diadopsi variabel *toxic leadership*, budaya organisasi dan loyalitas karyawan, stress karyawan, serta beban kerja karyawan untuk menutup kesenjangan atau gap yang terjadi diantara perbedaan hasil penelitian terdahulu. *Toxic leadership* pada dasarnya merupakan racun yang memberikan dampak negative untuk karyawan yang dapat merusak pekerjaan dan organisasi dalam kerja. Setiap individu akan mempunyai tingkat stress yang berbeda - beda sesuai dengan beban kerja yang berlaku pada diri sendiri, semakin banyak aspek pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat stress yang dirasakan atau sebaliknya.

Pengaruh dari kepemimpinan beracun, budaya organisasi, stres kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan sangat penting. Karyawan cenderung lebih setia terhadap organisasi yang memiliki pemimpin yang mendukung, budaya yang positif, stres kerja yang terkendali, dan beban kerja yang sesuai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang merugikan, budaya yang tidak sehat, stres kerja yang tinggi, dan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini untuk memastikan kesejahteraan dan loyalitas karyawan yang optimal. Penelitian sebelumnya tentang dampak *Toxic leadership* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seringkali masih menunjukkan perbedaan hasil, meninggalkan suatu kesenjangan atau gap yang perlu diisi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah antara hasil-hasil studi sebelumnya.

B. LITERATURE REVIEW

Loyalitas Karyawan

Komitmen karyawan yang tinggi merupakan faktor krusial dalam kemajuan suatu perusahaan. Karyawan yang setia cenderung memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi, yang tercermin dalam keinginan mereka untuk tetap berada di dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Marwanto & Hasyim, 2022). Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, identifikasi dengan nilai-nilai organisasi, dan persepsi terhadap dukungan manajemen dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan (Febriana & Kustini, 2022). Ketika karyawan merasa diakui, didengar, dan didukung oleh perusahaan, mereka cenderung lebih setia dan berkomitmen. Lebih lanjut, loyalitas karyawan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif, karena karyawan yang loyal cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik (Meda et al., 2022). Oleh karena itu, menjaga dan memperkuat loyalitas karyawan merupakan investasi yang sangat berharga bagi kesinambungan dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi.

H1: Toxic leadership berhubungan negatif dengan loyalitas karyawan.

H3: Stres kerja memiliki hubungan negatif dengan loyalitas karyawan.

H4: Beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.

Toxic Leadership

Mengenai toxic leadership telah menjadi sorotan dalam bidang manajemen dan psikologi organisasi. Kepemimpinan yang merugikan ini mengungkapkan ciri-ciri utama dan dampak yang ditimbulkannya. Toxic leadership seringkali dicirikan oleh perilaku yang tidak etis, otoriter, manipulatif, dan tidak mendukung (Yulianto et al., n.d.). Para pemimpin dengan karakteristik ini cenderung menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak produktif, yang dapat menghambat kemajuan organisasi dan menyebabkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Selain itu, hubungan antara toxic leadership dan kesejahteraan karyawan, terutama dari segi kesejahteraan mental dan emosional, juga menjadi fokus penting. Beberapa upaya telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memperkuat atau mengurangi kemungkinan munculnya toxic leadership dalam organisasi. Strategi dan pendekatan untuk mengatasi masalah ini juga menjadi perhatian utama, termasuk pengembangan kepemimpinan yang berintegritas dan empati serta penerapan kebijakan dan prosedur yang transparan (Handayani et al., 2023). Fenomena toxic leadership terus berkembang, memberikan wawasan

yang berharga bagi praktisi dan peneliti untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam menghadapi tantangan kepemimpinan yang merugikan ini.

H5: "Toxic Leadership" berkontribusi pada peningkatan tingkat stres kerja karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang positif mempengaruhi loyalitas karyawan melalui identifikasi, norma, komunikasi, kesejahteraan, dan kesesuaian nilai. Budaya yang mendukung menciptakan hubungan yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan, meningkatkan keterikatan, dan memperkuat loyalitas karyawan, sehingga penting bagi organisasi untuk memelihara budaya yang positif guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keberhasilan jangka panjang (Agmasari & Septyarini, 2022).

Menurut (Tirtadidjaja & Sarudin, 2022) Budaya organisasi merupakan sebuah pola yang terdiri dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk, atau dikembangkan oleh suatu kelompok dalam sebuah organisasi. Memiliki tujuan yaitu agar organisasi dapat belajar dan menyelesaikan masalah yang muncul sebagai hasil dari adaptasi terhadap perubahan eksternal dan integrasi internal yang telah terjadi. Oleh karena itu, penting bagi semua anggota organisasi untuk memahami budaya organisasi sebagai cara untuk mengerti, mempertimbangkan, dan meresapi tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan seperangkat norma dan nilai yang membentuk perilaku para anggotanya.

H2: Budaya organisasi positif berkontribusi terhadap loyalitas karyawan.

H6: Interaksi antara "Toxic Leadership" dan budaya organisasi mempengaruhi tingkat stres kerja secara signifikan.

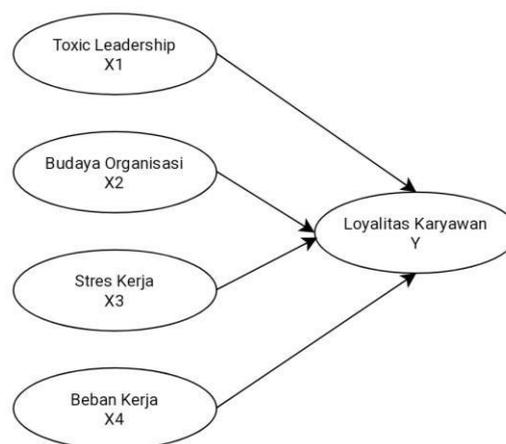
Beban Kerja dan Stress Karyawan

Beban kerja yang terlalu besar merupakan salah satu penyebab utama timbulnya stres pada karyawan. Ketika karyawan diberikan tanggung jawab melebihi kemampuan mereka, mereka mungkin merasa tertekan dan kesulitan menghadapi tugas tersebut (Gabriel Saulina Batubara, 2022). Dampaknya adalah peningkatan tingkat stres yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan serta mengganggu konsentrasi, produktivitas, dan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola beban kerja karyawan dengan cermat untuk mengurangi risiko stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Sulastri, 2020).

Tindakan untuk mengelola beban kerja dapat termasuk redistribusi tugas, penentuan prioritas, dan pelatihan manajemen waktu. Selain itu, manajemen perlu memastikan bahwa ekspektasi terhadap karyawan realistis dan dapat dicapai dengan sumber daya yang ada. Memberikan dukungan kepada karyawan yang merasa tertekan oleh beban kerja juga dapat membantu mengurangi tingkat stress (Sengkey et al., 2022). Program kesejahteraan karyawan yang lengkap juga bisa menjadi solusi dengan menyediakan layanan konseling, program kebugaran, dan strategi manajemen stres. Dengan memperhatikan dan mengelola beban kerja dengan baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi seluruh anggotanya.

H7: Beban kerja memperkuat pengaruh "Toxic Leadership" terhadap stres kerja.

Gambar 2
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: (Ella, 2023); (Fahira & Yasin, 2021); (Parisudha, 2023)

Hipotesis:

- H1 : *Toxic leadership* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- H4 : Beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

C. RESEARCH METHOD

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang bekerja di Jenang Armina Group. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Non-Probability Sampling dengan teknik Saturation Sampling (Sampel Jenuh). Saturation sampling atau sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel yang melibatkan semua anggota populasi. Teknik ini sesuai digunakan untuk populasi yang berukuran kecil. Kuesioner disebarakan melalui google form kepada 48 karyawan Jenang Armina Group. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier dan pengujian deskriptif menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, mayoritas responden adalah perempuan, dengan jumlah 36 orang, sedangkan laki-laki berjumlah 12 orang. Responden terbanyak berusia 20-27 tahun, yaitu sebanyak 19 orang, diikuti oleh responden berusia 28-35 tahun sebanyak 11 orang, responden berusia 36-45 tahun sebanyak 15 orang, responden berusia 46-55 tahun sebanyak 1 orang, dan yang terakhir adalah responden berusia 56-65 tahun sebanyak 1 orang. Untuk mengukur variabel, digunakan kuesioner dan indikator yang tercantum pada Tabel 1. Dalam membuat skala pengukuran variabel “Loyalitas Karyawan,” penelitian ini mengacu pada penelitian tentang Toxic Leadership, Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Beban Kerja.

D. RESULTS AND DISCUSSION

D.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

D.1.1 Uji Validitas

Tabel 1 Toxic Leadership

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Toxic_leadership
X1.1	Pearson Correlation	1	.442**	.391**	.473**	.338*	.698**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,006	0,001	0,019	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.442**	1	.389**	.323*	.403**	.679**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,006	0,025	0,005	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	.391**	.389**	1	.516**	.560**	.757**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,006		0,000	0,000	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	.473**	.323*	.516**	1	.690**	.805**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,025	0,000		0,000	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	.338*	.403**	.560**	.690**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,005	0,000	0,000		0,000
	N	48	48	48	48	48	48
Toxic_leadership	Pearson Correlation	.698**	.679**	.757**	.805**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 2 Toxic Leadership diatas di dapatkan nilai r hitung dari masing-masing indikator:

Indikator pernyataan 1 sebesar 0,698

Indikator pernyataan 2 sebesar 0,679

Indikator pernyataan 3 sebesar 0,757

Indikator pernyataan 4 sebesar 0,805

Indikator pernyataan 5 sebesar 0,810

Dari kelima indikator variabel X1, di ketahui bahwa nilai r tabel adalah 0.2845. Uji validitas menggambarkan sejauh mana instrumen dapat mengukur suatu variabel dengan akurat. Dalam metode ini, rasio setiap item dalam variabel X dan Y terhadap skor total variabel diuji. Dengan parameter:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka item-item dalam kuesioner dianggap valid atau layak digunakan sebagai item pertanyaan dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa variabel Toxic Leadership (X1) dianggap valid. Ini sesuai dengan parameter yang menyatakan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka item-item dalam kuesioner dianggap valid atau layak di gunakan sebagai item pertanyaan dalam penelitian.

Tabel 2 Budaya Organisasi

		Correlations					Budaya_organisasi
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	.713**	.497**	.557**	.646**	.874**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.713**	1	.388**	.333*	.512**	.762**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,007	0,021	0,000	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	.497**	.388**	1	.499**	.392**	.705**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,007		0,000	0,006	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	.557**	.333*	.499**	1	.555**	.755**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,021	0,000		0,000	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	.646**	.512**	.392**	.555**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,006	0,000		0,000
	N	48	48	48	48	48	48

Budaya_organisasi	Pearson Correlation	.874**	.762**	.705**	.755**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 3 Budaya Organisasi diatas di dapatkan nilai r hitung dari masing-masing indikator:

Indikator pernyataan 1 sebesar 0,874

Indikator pernyataan 2 sebesar 0,762

Indikator pernyataan 3 sebesar 0,705

Indikator pernyataan 4 sebesar 0,755

Indikator pernyataan 5 sebesar 0,800

Dari kelima indikator variabel X2, di ketahui bahwa nilai r tabel adalah 0.2845. Uji validitas menggambarkan sejauh mana instrumen dapat mengukur suatu variabel dengan akurat. Dalam metode ini, rasio setiap item dalam variabel X dan Y terhadap skor total variabel diuji. Dengan parameter:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka item-item dalam kuesioner dianggap valid atau layak di gunakan sebagai item pertanyaan dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) dianggap valid. Ini sesuai dengan parameter yang menyatakan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka item-item dalam kuesioner dianggap valid atau layak di gunakan sebagai item pertanyaan dalam penelitian.

Tabel 3 Stress Kerja

		Correlations					Stress_kerja
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
X3.1	Pearson Correlation	1	0,176	0,077	.382**	.512**	.650**
	Sig. (2-tailed)		0,230	0,604	0,007	0,000	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
X3.2	Pearson Correlation	0,176	1	.621**	0,137	0,137	.634**
	Sig. (2-tailed)	0,230		0,000	0,352	0,354	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
X3.3	Pearson Correlation	0,077	.621**	1	0,269	0,119	.652**
	Sig. (2-tailed)	0,604	0,000		0,064	0,421	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
X3.4	Pearson Correlation	.382**	0,137	0,269	1	.428**	.677**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,352	0,064		0,002	0,000

	N	48	48	48	48	48	48
X3.5	Pearson Correlation	.512**	0,137	0,119	.428**	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,354	0,421	0,002		0,000
	N	48	48	48	48	48	48
Stres_kerja	Pearson Correlation	.650**	.634**	.652**	.677**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	48	48	48	48	48	48

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4 Stress Kerja diatas di dapatkan nilai r hitung dari masing-masing indikator:

Indikator pernyataan 1 sebesar 0,650

Indikator pernyataan 2 sebesar 0,634

Indikator pernyataan 3 sebesar 0,652

Indikator pernyataan 4 sebesar 0,677

Indikator pernyataan 5 sebesar 0,659

Dari kelima indikator variabel X3, di ketahui bahwa nilai r tabel adalah 0.2845. Uji validitas menggambarkan sejauh mana instrumen dapat mengukur suatu variabel dengan akurat. Dalam metode ini, rasio setiap item dalam variabel X dan Y terhadap skor total variabel diuji. Dengan parameter:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka item-item dalam kuesioner dianggap valid atau layak di gunakan sebagai item pertanyaan dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa variabel Stress Kerja (X3) dianggap valid. Ini sesuai dengan parameter yang menyatakan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka item-item dalam kuesioner dianggap valid atau layak di gunakan sebagai item pertanyaan dalam penelitian.

Tabel 4 Beban Kerja

		Correlations					Beban_Kerja
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
X4.1	Pearson Correlation	1	-0,069	.376**	.463**	.579**	.726**
	Sig. (2-tailed)		0,639	0,009	0,001	0,000	0,000
	N	48	48	47	48	48	48
X4.2	Pearson Correlation	-0,069	1	-0,001	0,086	-0,091	.423**
	Sig. (2-tailed)	0,639		0,996	0,562	0,537	0,003
	N	48	48	47	48	48	48
X4.3	Pearson Correlation	.376**	-0,001	1	.467**	0,199	.601**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,996		0,001	0,180	0,000
	N	47	47	47	47	47	47
X4.4	Pearson Correlation	.463**	0,086	.467**	1	.335*	.725**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,562	0,001		0,020	0,000

X4.5	N	48	48	47	48	48	48
	Pearson Correlation	.579**	-0,091	0,199	.335*	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,537	0,180	0,020		0,000
Beban_Kerja	N	48	48	47	48	48	48
	Pearson Correlation	.726**	.423**	.601**	.725**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	
	N	48	48	47	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 5 Beban Kerja diatas di dapatkan nilai r hitung dari masing-masing indikator :

Indikator pernyataan 1 sebesar 0,726

Indikator pernyataan 2 sebesar 0,423

Indikator pernyataan 3 sebesar 0,601

Indikator pernyataan 4 sebesar 0,725

Indikator pernyataan 5 sebesar 0,564

Dari kelima indikator variabel X4, di ketahui bahwa nilai r tabel adalah 0.2845. Uji validitas menggambarkan sejauh mana instrumen dapat mengukur suatu variabel dengan akurat. Dalam metode ini, rasio setiap item dalam variabel X dan Y terhadap skor total variabel diuji. Dengan parameter:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka item-item dalam kuesioner dianggap valid atau layak di gunakan sebagai item pertanyaan dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X4) dianggap valid. Ini sesuai dengan parameter yang menyatakan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka item-item dalam kuesioner dianggap valid atau layak di gunakan sebagai item pertanyaan dalam penelitian.

Tabel 5 Loyalitas Karyawan

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Loyalitas_Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.713**	.713**	.453**	.665**	.845**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y.2	Pearson Correlation	.713**	1	.711**	.581**	.623**	.854**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y.3	Pearson Correlation	.713**	.711**	1	.606**	.698**	.887**
	Sig. (2-tailed)						

Y.4	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y.5	Pearson Correlation	.453**	.581**	.606**	1	.655**	.774**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000
Loyalitas Karyawan	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.665**	.623**	.698**	.655**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.845**	.854**	.887**	.774**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 6 Loyalitas Karyawan diatas di dapatkan nilai r hitung dari masing-masing indikator:

Indikator pernyataan 1 sebesar 0,845

Indikator pernyataan 2 sebesar 0,854

Indikator pernyataan 3 sebesar 0,887

Indikator pernyataan 4 sebesar 0,774

Indikator pernyataan 5 sebesar 0,863

Dari kelima indikator variabel Y, di ketahui bahwa nilai r tabel adalah 0.2845. Uji validitas menggambarkan sejauh mana instrumen dapat mengukur suatu variabel dengan akurat. Dalam metode ini, rasio setiap item dalam variabel X dan Y terhadap skor total variabel diuji. Dengan parameter:

- Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka item-item dalam kuesioner dianggap valid atau layak di gunakan sebagai item pertanyaan dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (Y) dianggap valid. Ini sesuai dengan parameter yang menyatakan bahwa jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka item-item dalam kuesioner dianggap valid atau layak di gunakan sebagai item pertanyaan dalam penelitian.

D.1.2 Uji Realibilitas

Tabel 6 Toxic Leadership (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

0,806	5
-------	---

Sumber : Data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji reliabilitas untuk variabel X1 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,806. Uji reliabilitas ini mengukur stabilitas dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang terkait dengan pengembangan penelitian yang membahas ukuran variabel yang diatur dalam kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan untuk semua pertanyaan secara bersamaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 7 Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,837	5

Sumber : Data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji reliabilitas untuk variabel X2 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,837. Uji reliabilitas ini mengukur stabilitas dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang terkait dengan pengembangan penelitian yang membahas ukuran variabel yang diatur dalam kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan untuk semua pertanyaan secara bersamaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 8 Stress Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,766	5

Sumber : Data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji reliabilitas untuk variabel X3 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,766. Uji reliabilitas ini mengukur stabilitas dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang terkait dengan pengembangan penelitian yang membahas ukuran variabel yang diatur dalam kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan untuk

semua pertanyaan secara bersamaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 9 Beban Kerja (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,717	5

Sumber : Data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji reliabilitas untuk variabel X4 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,717. Uji reliabilitas ini mengukur stabilitas dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang terkait dengan pengembangan penelitian yang membahas ukuran variabel yang diatur dalam kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan untuk semua pertanyaan secara bersamaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 10 Loyalitas Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,899	5

Sumber : Data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji reliabilitas untuk variabel Y menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,899. Uji reliabilitas ini mengukur stabilitas dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang terkait dengan pengembangan penelitian yang membahas ukuran variabel yang diatur dalam kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan untuk semua pertanyaan secara bersamaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

D.1.3 Uji ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

TABEL 11 One-Sample Kolmogrov-Smirnov test**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,90117141
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,066
	Negative	-0,089
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data ini di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 11, hasil uji normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Uji normalitas ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal saat diuji dengan model regresi. Metode yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov, di mana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, dan tidak normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Multikolinieritas**Tabel 12 Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,156	2,975		7,111	0,000		
	Toxic_leadership	-0,198	0,084	-0,245	-2,355	0,023	0,664	1,506
	Budaya_organisasi	0,425	0,089	0,463	4,777	0,000	0,764	1,310
	Stres_kerja	-0,160	0,076	-0,218	-2,115	0,040	0,679	1,473

Beban_Kerja	-0,236	0,102	-0,235	-2,308	0,026	0,694	1,441
-------------	--------	-------	--------	--------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : data ini di olah menggunakan SPSS

Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model penelitian. Ketiadaan korelasi antar variabel independen menunjukkan bahwa model penelitian sudah baik dan dapat dilanjutkan dengan analisis selanjutnya. Toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa variabel independen tidak mengalami multikolinearitas.

Setelah dilakukan analisis, nilai toleransi yang diperoleh adalah 0,664 untuk variabel Toxic leadership. 0,764 untuk variabel Budaya organisasi. 0,679 untuk variabel Stres kerja. dan 0,694 untuk variable Beban kerja. semuanya di atas ambang batas 0,1. Selain itu, nilai VIF yang diperoleh adalah 1,506 untuk variabel Toxic leadership, 1,310 untuk variable Budaya organisasi, 1,473 untuk variabel Stres kerja, dan 1,441 untuk variabel Beban kerja, semuanya memenuhi syarat nilai VIF di bawah 10. Berdasarkan hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam studi ini.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 13 Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,198	1,432		2,233	0,031
	Toxic_leadership	0,047	0,041	0,191	1,163	0,251
	Budaya_organisasi	-0,112	0,043	-0,399	-1,609	0,212
	Stres_kerja	0,004	0,036	0,017	0,104	0,918
	Beban_Kerja	0,001	0,049	0,004	0,025	0,980

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: data ini diolah menggunakan SPSS

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan atau penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik atau pengamatan pada regresi linier. Berdasarkan hasil uji, didapatkan nilai sig variabel X1 sebesar 0,251 Nilai sig variabel X2 sebesar 0,212 Nilai sig variabel X3 sebesar 0,918 dan nilai sig X4 sebesar 0,980 lebih dari 0,05 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 14 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,198	1,432		2,233	0,031
	Toxic_leadership	0,047	0,041	0,191	1,163	0,251
	Budaya_organisasi	- 0,112	0,043	-0,399	-1,609	0,212
	Stres_kerja	0,004	0,036	0,017	0,104	0,918
	Beban_Kerja	0,001	0,049	0,004	0,025	0,980

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: data ini di olah menggunakan SPSS

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$TL=0,191BO-0.399SK+0,017BK+0,004$$

Keterangan:

TL = Toxic Leadership

BO = Budaya Organisasi

SK = Stres Kerja

BK = Beban Kerja

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 15 Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,198	1,432		2,233	0,031
	Toxic_leadership	0,047	0,041	0,191	1,163	0,251
	Budaya_organisasi	- 0,112	0,043	-0,399	-1,609	0,212
	Stres_kerja	0,004	0,036	0,017	0,104	0,918
	Beban_Kerja	0,001	0,049	0,004	0,025	0,980

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Data ini di olah menggunakan SPSS

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi 0,05 maka hipotesis ditolak. Dalam Uji t, dapat diketahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Hasil uji T disajikan dalam Tabel 15, Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel Toxic leadership memiliki nilai signifikan 0,251, Budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0,212, Stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,918 dan Beban kerja memiliki nilai signifikan 0,980 Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel Toxic Leadership, Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara individual mempengaruhi Unstandardized Residual.

Uji F

Tabel 16 Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379,787	4	94,947	24,033	.000 ^b
	Residual	169,879	43	3,951		
	Total	549,667	47			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Stres_kerja, Budaya_organisasi, Toxic_leadership

Sumber: data ini di olah menggunakan SPSS

Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan atau simultan. Kriteria pengujian (berdasarkan signifikansi) menurut Ghozali (2018) adalah jika tingkat signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 16. Melihat tabel terlihat nilai adalah 24,033 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Tabel 17 Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

		Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square	Adjusted R Square		
1	.831 ^a	0,691	0,662	1,98763	

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Stres_kerja, Budaya_organisasi, Toxic_leadership

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: data primer diolah menggunakan SPSS

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai dari koefisien determinan (R^2) pada hasil pengujian koefisien determinan berganda (R^2) adalah sebesar 0,691 atau 69,1% sehingga dapat dijelaskan bahwa Toxic Leadership, Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Beban Kerja dapat menjelaskan tentang Loyalitas Karyawan dalam penelitian ini, dan sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

Pengaruh Toxic Leadership terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh Toxic leadership terhadap Loyalitas Karyawan sangat signifikan dan negative. Kepemimpinan yang beracun, ditandai dengan perilaku manipulative, otoriter, dan kurangnya empati, dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Hal ini menyebabkan stress, demotivasi, dan ketidakpuasan di antara karyawan. Akibatnya karyawan cenderung kehilangan kepercayaan terhadap pemimpin dan organisasi. Serta menurunkan Tingkat loyalitas mereka. Tingginya turnover atau keluar masuknya perusahaan menjadi salah satu indicator dampak negatif dari Toxic Leadership.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan merupakan salah satu faktor meningkatkan loyalitas karyawan di Jenang Kudus Armina. Sesuai dengan yang disampaikan oleh (Sudarsono, 2019) Dimana budaya organisasi yang kuat akan terlihat dari sikap karyawan, dan sebaliknya. Yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi loyalitas karyawan yang terbentuk, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin rendah loyalitas karyawan.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Nilai pengaruh tidak langsung variable stress kerja terhadap loyalitas karyawan. Disamping itu, sebagian besar responden menyatakan kesukaan terhadap pekerjaan yang diberikan sebagai tanggung jawab kedudukannya diperusahaan dinilai cukup menjadikan karyawan loyal dalam menghadapi besarnya beban kerja sebagai bentuk pengembangan karir sehingga kinerja sebagai bentuk kesadaran diri terhadap tingginya rasa memiliki pada perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Halini berarti semakin rendah beban kerja yang ada di dalam perusahaan. Maka loyalitas kerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila

beban kerja tinggi yang ada di dalam perusahaan, maka loyalitas kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryani dan Rahman (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

E. KESIMPULAN

Studi Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui loyalitas karyawan dari Perusahaan Jenang Kudus Armina. Dengan responden para karyawan, diharapkan peneliti ini dapat mengetahui pengaruh toxic leadership, budaya organisasi, stress kerja, dan beban kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan yang luas terkait bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi loyalitas para karyawan dalam bekerja.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi strategi-strategi yang efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil Keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lapangan kerja yang lebih sehat dan kondusif, serta mampu mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi.

F. SARAN

Loyalitas Karyawan dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan melakukan promosi jabatan atau pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini perlu diperhatikan yaitu perbedaan antara nilai-nilai dari perusahaan dan karyawan harus dapat dibijaksanakan oleh manajemen. Penelitian ini secara spesifik dilakukan pada karyawan Jenang Kudus Armina, sehingga hasil penelitian ini terbatas. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel penelitian yang lain.

REFERENCES

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera Di Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 667–677. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V5i3.1670>
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/Md.V4i1.7672>
- Ayunda, S., Adrian, A., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Favehotel Olo Padang The Effect Of Organizational Culture On Employee Loyalty At Favehotel Olo Padang. *Bogor Hospitality Journal*, 6(2), 34–38.
- Dody Nurchusna Firdaus. (2023). *Kepatuhan Informasi Dan Strategy MSDM Dody Nurchusna Firdaus. December.*
- Ella, P. (2023). *Bisma, Vol 8. No 3, Juli 2023.* 8(3), 553–561.
- Fahira, K. T., & Yasin, R. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–19. <https://doi.org/10.38043/Jimb.V6i2.3187>
- Fauziék, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V3i3.13155>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V5i3.519>
- Gabriel Saulina Batubara, F. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i11.385>

- Handayani, S., Dewi, A., & Wahyuzafitra, A. (2023). *Behavioral Science Journal*. 1(September), 19–33.
- Jefry, J., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 742. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13206>
- Jessica Alvina, & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 86–96. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.741>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee Psychological Well-Being And Job Performance: Exploring Mediating And Moderating Mechanisms. *International Journal Of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Meda, J., Foeh, J., & Niha, S. S. (2022). ... Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 392–407. <https://greenpub.org/jim/article/view/50>
- Ni Luh Putu Ayu Anjani, I. W. G. S. (2019). LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PURI SARON SEMINYAK. *E-Jurnal Manajemen*, 27(2), 635–637.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Work Engagement Terhadap Task Performance Dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support. *Jmbi Unsrat*, 9(1), 414–430.
- Paltu, A., & Brouwers, M. (2020). Toxic Leadership: Effects On Job Satisfaction, Commitment, Turnover Intention And Organisational Culture Within The South African Manufacturing Industry. *SA Journal Of Human Resource Management*, 18, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1338>
- Parisudha, R. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Karyawan Pada Karyawan Di Surabaya. *Aleph*, 87(1,2), 149–200.
- Puti Amalina, Hery Winoto Tj, M. T. (2023). *The Effect Of Work Culture And Work*

Environment On Employee Loyalty Through Work Stress As A Media Variable At PT.OMFI. 13(3).

- Sengkey, M. M., Mongdong, A., & Hartati, M. E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Tomohon. *Psikopedia*, 2(2). <https://doi.org/10.53682/Pj.V2i2.1961>
- Sulastri, O. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal Of The European Academy Of Dermatology And Venereology*, 34(8), 709.E1-709.E9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaad.2013.01.032>
- Tirtadidjaja, A., & Sarudin, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(2), 198–204. <https://doi.org/10.23887/Jmpp.V5i2.50839>
- Wardani, S., & Indriati, I. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 2(2), 10–16. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v2i2.4849>
- Wendy Hogianto¹, Muh. Yushar Mustafa², Mega Utari³, Nur Aisyah Aminuddin⁴, M. R. T. K. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jawa Barat, Tbk Cabang Makassar. 7, 20098–20112.
- Yulianto, C. G., Psikologi, F., & Airlangga, U. (n.d.). *Studi Literatur : Toxic Leadership*.

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian: Jawablah pertanyaan berikut dengan mengisi jawaban atau memberikan tanda centang pada kotak yang tersedia di bawah ini!

Identitas Responden

Nama :

Usia :

- 20-27 28-35 36-45 45-66 46-55 56-65

Lama Bekerja :

- 6 Bulan 2 Tahun
 1 Tahun >2 Tahun

A. Kuesioner Variabel Toxic Leadership

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Apakah Anda merasa diawasi dengan sangat ketat oleh atasan Anda?					
2	Apakah Anda merasa atasan Anda tidak menerima masukan atau saran dari tim?					
3	Seberapa sering atasan Anda memberikan instruksi yang tidak jelas atau berubah-ubah?					
4	Seberapa sering atasan Anda menunjukkan perilaku yang tidak pantas atau berlebihan (misalnya marah berlebihan)?					
5	Seberapa sering atasan Anda lebih fokus pada pencapaian pribadinya daripada tim?					

B. Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Apakah Anda merasa didengar ketika menyampaikan keluhan atau saran?					
2	Bagaimana Anda menilai upaya perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan?					
3	Seberapa banyak kesempatan yang diberikan kepada Anda untuk berkontribusi dengan ide-ide baru?					

4	Seberapa sering perusahaan memberikan pelatihan atau pengembangan untuk membantu Anda menghadapi tantangan baru?					
5	Bagaimana Anda menilai budaya kerja sama tim di perusahaan Anda?					

C. Kuesioner Variabel Stress Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Seberapa sering Anda harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas?					
2	Seberapa jelas peran dan tanggung jawab Anda di tempat kerja?					
3	Apakah Anda merasa bahwa komunikasi antara departemen di tempat kerja Anda efektif?					
4	Seberapa sering Anda merasa lelah atau kehabisan energi setelah bekerja?					
5	Seberapa sering Anda merasa sulit untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas Anda?					

D. Kuesioner Variabel Beban Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Seberapa nyaman Anda dengan kondisi lingkungan kerja Anda saat ini?					
2	Apakah Anda sering harus bekerja lembur untuk memenuhi target?					
3	Seberapa sering Anda berhasil mencapai target kerja yang telah ditetapkan?					
4	Apakah Anda merasa hasil kerja Anda terus meningkat dalam beberapa waktu terakhir?					
5	Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja di tempat kerja?					

E. Kuesioner Variabel Loyalitas Karyawan

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

1	Seberapa konsisten Anda dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan?					
2	Bagaimana Anda menilai tanggung jawab Anda dalam menyelesaikan tugas tepat waktu?					
3	Seberapa jujur Anda dalam melaporkan perkembangan dan hasil pekerjaan kepada atasan?					
4	Apakah Anda selalu mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan?					
5	Apakah Anda secara aktif berpartisipasi dalam diskusi tim dan memberikan kontribusi?					

SURAT KETERANGAN PENELITIAN/STUDI

Yang bertanda tangan di bawah ini pemilik Jenang Kudus Armina Desa Temulus Kecamatan Mejubo Kabupaten Kudus, menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Yanuar (202111590)
Devita Andriyani (202111593)
Ira Oktaviana (202111606)
Munawar Kholil (202111607)

Program studi : Manajemen

Status : Mahasiswa Universitas Muria Kudus (UMK)

Dengan ini menyatakan yang sesungguhnya bahwa nama-nama mahasiswa diatas **BENAR** telah melaksanakan penelitian di Jenang Armina Kudus, dengan judul "**Pengaruh Toxic Leadership, Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada Jenang Kudus Armina**"

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk digunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Kudus, 14 Juni 2024

Pemilik Jenang Armina



