

**PENGARUH TUNTUTAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KARYAWAN  
MILENIAL DI KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

**Diajukan dalam Seminar Hasil Guna Memenuhi Persyaratan Mencapai  
Gelar Sarjana Strata 1 (S1) Program Studi Psikologi**



**Disusun Oleh:**

**FAJAR TABRANI**

**NIM : 1702105047**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA**

**2021**

**PENGARUH TUNTUTAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KARYAWAN  
MILENIAL DI KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

**Diajukan dalam Seminar Hasil Guna Memenuhi Persyaratan Mencapai  
Gelar Sarjana Strata 1 (S1) Program Studi Psikologi**



**Disusun Oleh:**

**FAJAR TABRANI**

**NIM : 1702105047**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA  
2021**

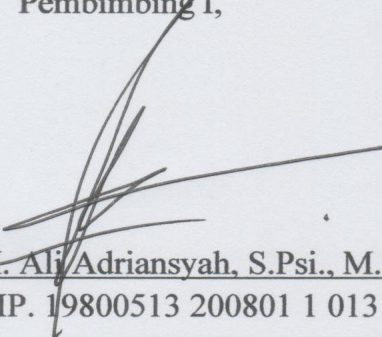
## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

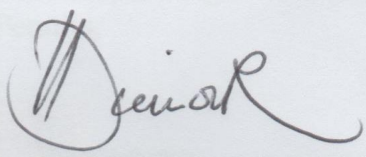
Judul Skripsi : Pengaruh Tuntutan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap  
Loyalitas Karyawan Generasi Milenial di Kota Samarinda  
Nama : Fajar Tabrani  
NIM : 1702105047  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
M. Ali Adriansyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 19800513 200801 1 013

  
Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog  
NIP. 19910814 201903 2 029

Mengetahui,  
Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Muhammad Noor, M.Si  
NIP. 19600817 198601 1 001

10 FEB 2022



## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah orisinal, merupakan hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 1 Agustus 2022  
Penulis,



Fajar Tabrani  
NIM. 1702105047

## HALAMAN PERSEMBAHAN

***“Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang”***

*Atas ijin Allah SWT. Skripsi ini saya persembahkan untuk mereka yang telah hadir dalam perjalanan hidup penulis.*

***Pertama***, skripsi ini dipersembahkan untuk diri penulis sendiri sebagai bentuk apresiasi atas apa yang telah dicapai dan diusahakan sampai saat ini. Untuk segala kelelahan, kesulitan, dan perjuangan penulis untuk sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini.

***Kedua***, skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, dan perjuangan sehingga penulis dapat berada di titik ini dan mampu menyelesaikan perkuliahan dengan baik.

***Ketiga***, skripsi ini dipersembahkan kepada orang yang hadir dalam kehidupan penulis. teman seperjuangan, rekan organisasi dan semua orang yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang senantiasa membantu, mendukung, memberikan pembelajaran serta pengalaman. Terima kasih dan semoga Allah meridhoi setiap langkah kehidupan kita, serta mendapatkan keberkahan dalam setiap proses dalam kehidupan ini.

## HALAMAN MOTTO

*“di antara stimulus dan respon ada sebuah tempat. Di tempat itulah kita memilih bagaimana akan merespon stimulus tersebut .”*

***(Victor Frank)***

*“Kita lebih menderita di pikiran kita dibanding dengan di kenyataan yang sebenarnya.”*

***(Seneca)***

*“masalah adalah sebuah bagian dalam kehidupan, suka tidak suka kita harus mendapatkannya bersama bagian kehidupan lainnya”*

***“indra frimawan”***

*“saat menjadi pohon yang tinggi terpaan angin yang kencang sudah pasti ada, goyah tidaklah masalah. asal jangan sampai rubuh”*

***“Hamba allah”***

# **PENGARUH TUNTUTAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KOTA SAMARINDA**

**Fajar Tabrani**

**NIM. 1702105047**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman

## **ABSTRAK**

Setiap perusahaan mempunyai keinginan karyawan memiliki loyalitas yang baik. Namun pada kenyataannya terdapat karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah terhadap pekerjaannya yang mana hal itu dipengaruhi oleh faktor tertentu seperti adanya tuntutan pekerjaan yang diluar kesanggupan karyawan dan tidak adanya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 100 orang karyawan generasi milenial di Kota Samarinda yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala loyalitas karyawan, skala tuntutan kerja, dan skala kepuasan kerja. Teknik analisa data menggunakan uji statistik regresi model berganda.

Hasil penelitian model penuh menunjukkan terdapat pengaruh antara tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yaitu dengan nilai  $F_{hitung} = 50.554 > F_{tabel} = 3.09$ , dan  $p = 0.000$ . Pada hasil uji regresi model bertahap didapatkan tidak adanya pengaruh antara tuntutan kerja dengan loyalitas karyawan karena nilai beta ( $\beta$ ) = 0.142,  $t_{hitung} = 1.625 < t_{tabel} = 1.983$ , dan  $p = 0,107$  ( $p > 0,05$ ). Kemudian pada kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan didapatkan nilai beta ( $\beta$ ) = 0.788,  $t_{hitung} = 9.018 > t_{tabel} = 1.983$ , dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan milenial.

**Kata kunci: loyalitas karyawan, tuntutan kerja, kepuasan kerja**

***THE EFFECT OF JOB DEMANDS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE  
LOYALTY ON MILENIAL EMPLOYEES IN SAMARINDA CITY***

**Fajar Tabrani**

**NIM. 1702105047**

*Departement of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences  
Mulawarman University*

***ABSTRACT***

*Every company has a desire to have employees who have good loyalty, however, in fact there are employees who have low loyalty to their work which is influenced by certain factors such as the demands of work that are beyond the ability of employees and the absence of employee satisfaction with their work. This study aims to determine the effect of job demands and job satisfaction on employee loyalty to millennial generation employees in Samarinda City. This study uses a quantitative approach. The subjects of this study were 100 millennial generation employees in Samarinda City who were selected through purposive sampling technique. The measuring instrument used in this research is the employee loyalty scale, the work demands scale, and the job satisfaction scale. The data analysis technique uses multiple model regression statistical tests.*

*The results of the full model study show that there is an influence between job demands and job satisfaction on employee loyalty, namely the  $F$  count = 50,554 >  $F$  table = 3.09, and  $p = 0.000$ . In the results of the gradual model regression test, it was found that there was no effect between work demands and employee loyalty because the value of beta ( $\beta$ ) = 0.142,  $t$  count = 1.625 <  $t$  table = 1.983, and  $p = 0.107$  ( $p > 0.05$ ). Then on job satisfaction with employee loyalty, beta ( $\beta$ ) = 0.788,  $t$  count = 9.018 >  $t$  table = 1.983, and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) meaning job satisfaction has an influence on millennial employee loyalty.*

***Keywords: employee loyaltyon, job demand, and job satisfaction***



## RIWAYAT HIDUP



**Fajar Tabrani** adalah penulis skripsi ini. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Ibrahim Sunarto Apiantara dan Aspiah yang lahir di Samarinda, pada tanggal 8 Juli 1998. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari TK Darul Falah 2 (lulus pada tahun 2004), SD Negeri 001 Samarinda (lulus pada tahun 2010), SMP Negeri 40 Samarinda (lulus pada tahun 2013), SMA Negeri 8 Samarinda (lulus pada tahun 2016), kemudian pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di Universitas Mulawarman pada Program Studi Psikologi.

Selama menjalani perkuliahan, penulis aktif terlibat pada beberapa organisasi kemahasiswaan seperti HIMAPSI (Himpunan Mahasiswa Psikologi) sebagai Kepala Departemen kreatifitas dan kegiatan umum pada tahun 2018-2019 dan GENBI (Generasi Baru Indonesia) kaltim sebagai kepala divisi kesehatan masyarakat pada tahun 2019-2020 dan juga penulis di amanahkan sebagai ketua angkatan mahasiswa psikologi 2017. Peneliti juga mengikuti program magang mahasiswa yang diadakan oleh UPT. Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Mulawarman.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *abbil a'lamiiin*. Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat karunia, kemudahan serta Ridho-Nya yang tiada batas, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tuntutan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Samarinda”**. Tidak lupa penulis mengucapkan shawalat serta salam kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang, sehingga kita dapat menikmati keimanan, kesehatan baik secara fisik maupun akal pikiran.

Peneliti menyadari bahwa proses penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan, dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berharga bagi peneliti, baik secara langsung maupun tidak langsung. Melalui segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
3. Ibu Lisda Sofia, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman.
4. Bapak M. Ali Adriansyah, S. Psi., M. Si, selaku pembimbing utama saya yang berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, saran

serta motivasi, dan ilmu hidup selama masa perkuliahan dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.

5. Ibu Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku pembimbing pendamping, yang telah berkenan meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi agar dapat segera menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Rusi Zulistiawan, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dewan penguji yang berkenan meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan koreksi dalam penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
7. Ibu Netty Dyan Prastika, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dewan penguji yang berkenan meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan koreksi dalam penulisan skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
8. Para Dosen Psikologi yang sudah banyak sekali memberi saya keilmuan terkait dengan dunia psikologi, semoga ilmu ini bermanfaat selain bagi saya secara pribadi dan juga tentunya untuk orang-orang disekeliling saya.
9. Untuk keluarga saya bapak Ibrahim dan Ibu Aspiyah tercinta, serta saudara-saudara saya win, sella dan selli terimakasih sudah menjadi sumber semangat saya untuk menjadi seseorang yang lebih baik, bukan hal yang mudah tentunya tanpa mereka saya sampai di titik ini, terimakasih.
10. Keluarga besar organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi dan Generasi Baru Indonesia Universitas Mulawarman yang sudah memberikan saya banyak sekali ilmu maupun pengalaman-pengalaman yang sangat berharga bagi saya khususnya teman-teman saya saat menjadi badan pengurus harian Himpunan Mahasiswa Psikologi dan Generasi Baru Indonesia Universitas Mulawarman.

Terima kasih atas kebersamaan dan perjuangannya dalam menjalankan suatu organisasi.

11. Para saudara-saudara sahabat saya yang tergabung dalam ormas AFIFSU Andra, Fergie, Iqbal, Sigit, dan Ucup yang senantiasa menjadi teman seperjuangan selama saya berkuliah semoga di masa depan kita semua diberikan kesuksesan dalam bidang dan keahlian kita masing- masing.

12. Seluruh Teman dan Kakak tingkat yang telah memberikan banyak sekali bantuan selama masa kuliah. Rasa terimakasih ini paling utama saya tujukkan kepada Bang Hardiansyah, S. Psi, Kak Alif Noor Cahya Purnama, S. Psi, Kak Seprilliya Alya Saputri, S. Psi dan Saudari Azatil Aqmar Roemy Aprillie yang sudah sangat membantu dalam masa penyusunan dan pengerjaan skripsi ini

13. Keluarga besar psikologi 2017 terima kasih atas kebersamaannya, banyak tentunya teman-teman yang membantu saya selama saya menimba ilmu di psikologi unmul yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, saya harap kebaikan yang teman-teman berikan kepada saya itu kembali ke teman-teman sekalian entah dalam bentuk apapun.

14. Semua orang, baik yang berada disekitar saya

Demikian, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan semoga menjadi pembuka jalan ilmu amal, serta pengalaman dalam penelitian.

Akhir kata peneliti mohon maaf, apabila selama penulisan skripsi ini banyak melakukan kesalahan dalam penulisan.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
A. Loyalitas Karyawan.....	13
1. Definisi Loyalitas Karyawan.....	13
2. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan.....	14
3. Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan.....	15
B. Tuntutan kerja.....	16
1. Definisi Tuntutan Kerja.....	17
2. Aspek-Aspek Tuntutan Kerja.....	18
3. Faktor Yang Mempengaruhi Tuntutan Kerja.....	19
C. Kepuasan Kerja.....	20
1. Definisi Kepuasan Kerja.....	20
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	21
3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
D. Kerangka Berpikir.....	24
E. Hipotesis.....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Identifikasi Variabel.....	30
C. Definisi Konseptual.....	30
D. Definisi Operasional.....	31
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	32
1. Populasi.....	32



2. Sampel dan Teknik Sampling .....	32
F. Metode Pengumpulan Data .....	34
1. Skala Loyalitas Karyawan .....	35
2. Skala Tuntutan kerja .....	36
3. Skala Kepuasan Kerja .....	37
G. Validitas dan Reliabilitas .....	39
1. Validitas .....	39
2. Reliabilitas .....	40
H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	41
1. Hasil Uji Validitas .....	41
a. Skala Loyalitas Karyawan .....	41
b. Skala Tuntutan Kerja .....	42
c. Skala Kepuasan Kerja .....	44
2. Hasil Uji Reliabilitas .....	45
I. Teknik Analisa Data .....	46
1. Uji Normalitas .....	46
2. Uji Linearitas .....	46
3. Uji Multikolinearitas .....	47
4. Uji Heterokedastisitas .....	47
5. Uji Autokorelasi .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Hasil Penelitian .....	49
1. Karakteristik Responden .....	49
2. Hasil Uji Deskriptif .....	51
3. Hasil Uji Asumsi: Normalitas .....	55
4. Hasil Uji Asumsi: Linearitas .....	58
5. Hasil Uji Asumsi: Multikolinearitas .....	59
6. Hasil Uji Asumsi: Heteroskedastisitas .....	60
7. Hasil Uji Asumsi: Autokorelasi .....	61
8. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Model Penuh dan Bertahap .....	62
9. Hasil Uji Hipotesis Tambahan .....	64
B. Pembahasan .....	69
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>80</b>
A. Simpulan .....	80
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala Pengukuran <i>Likert</i> .....	35
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas Karyawan Sebelum Uji Coba.....	35
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas Karyawan Setelah Uji Coba.....	36
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Tuntutan Kerja Sebelum Uji Coba.....	37
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala Tuntutan Kerja Setelah Uji Coba.....	37
Tabel 6. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba .....	38
Tabel 7. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	38
Tabel 8. Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	40
Tabel 9. Sebaran Butir Skala Loyalitas Karyawan.....	41
Tabel 10. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Loyalitas Karyawan.....	42
Tabel 11. Sebaran Butir Skala Tuntutan Kerja.....	42
Tabel 12. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Tuntutan Kerja.....	43
Tabel 13. Sebaran Butir Skala Kepuasan Kerja .....	44
Tabel 14. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kepuasan Kerja .....	44
Tabel 15. Rangkuman Keandalan Variabel.....	45
Tabel 16. Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 17. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 18. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Instansi/Perusahaan.....	50
Tabel 19. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 20. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik.....	52
Tabel 21. Kategorisasi Skor Skala Loyalitas Karyawan.....	53
Tabel 22. Kategorisasi Skor Skala Tuntutan Kerja.....	54
Tabel 23. Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 24. Hasil Uji Normalitas .....	56
Tabel 25. Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	59
Tabel 26. Hasil Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel 27. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61
Tabel 28. Hasil Uji Autokorelasi.....	62
Tabel 29. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh .....	63
Tabel 30. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap .....	63
Tabel 31. Hasil Analisis Regresi Parsial Aspek Variabel X Terhadap $Y_1$ .....	65
Tabel 32. Hasil Analisis Regresi Parsial Aspek Variabel X Terhadap $Y_2$ .....	66
Tabel 33. Hasil Analisis Regresi Parsial Aspek Variabel X Terhadap $Y_3$ .....	67
Tabel 34. Hasil Analisis Regresi Parsial Aspek Variabel X Terhadap $Y_4$ .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian.....	27
Gambar 2. Q-Q Plot Loyalitas Karyawan .....	56
Gambar 3. Q-Q Plot Tuntutan Kerja .....	56
Gambar 4. Q-Q Plot Kepuasan Kerja .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Penelitian .....	90
Lampiran 2. Instrumen Penelitian.....	96
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas .....	102
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas .....	113
Lampiran 5. Hasil Uji Deskriptif.....	117
Lampiran 6. Karakteristik Responden.....	117
Lampiran 7. Kategorisasi Skor.....	119
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Normalitas.....	120
Lampiran 9. Hasil Uji Linearitas Penelitian.....	122
Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinearitas Penelitian.....	123
Lampiran 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas Penelitian.....	123
Lampiran 12. Hasil Uji Autokorelasi Penelitian.....	124
Lampiran 13. Hasil Hipotesis Penelitian.....	124

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan zaman saat ini sangat pesat terjadi dalam beberapa tahun terakhir, kemajuan yang dialami saat ini sangat dirasakan oleh semua orang baik dalam lingkungan sosial seperti kemudahan dalam berinteraksi ataupun dalam dunia kerja. Bagaimana seseorang saat ini mendapatkan kemudahan dalam mengakses informasi dan mendapatkan banyaknya kemudahan dalam bekerja dengan adanya berbagai macam teknologi terbaru. Tentu hal tersebut tidak jauh dari bagaimana anak-anak milenial selalu berlomba-lomba untuk menemukan dan menciptakan sebuah karya terbaru.

Negara Indonesia merupakan salah satu negara terbesar yang memiliki karyawan dengan usia milenial, menurut Kupperschmidt (2016) generasi milenial merupakan generasi yang akrab dengan *smartphone* sejak kecil dan dikategorikan sebagai generasi yang memiliki kreatifitas dan sangat suka mengeksplorasi sesuatu hal, termasuk dalam hal pekerjaan. Kecenderungan generasi milenial sangat mudah dalam berpindah-pindah pekerjaan selain mereka mencari lebih banyak ilmu dan pengalaman baru, pada saat mereka dalam usia muda, mereka juga mencari suasana kerja yang sangat nyaman ketika mereka bekerja.

Berdasarkan data BPS tahun 2020 Kota Samarinda memiliki populasi penduduk sebanyak 827.994 jiwa dengan 26.93% diantaranya merupakan generasi milenial, dapat dilihat dari data tersebut menggambarkan banyaknya jumlah kaum milenial yang berada di kota Samarinda yang termasuk dalam usia produktif yang



dapat menjadi peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi di Kota Samarinda dan tentunya hal ini tentu menjadi faktor yang penting dengan kehadiran milenial bagi dunia kerja.

Generasi milenial dikenal dengan generasi yang tidak bertahan lama pada pekerjaan yang mereka kerjakan, karena disebabkan beberapa faktor seperti terlalu banyaknya tuntutan pekerjaan. Sehingga hal tersebut menimbulkan perasaan belum puas dengan kondisi pekerjaan mereka sekarang, kemudian muncullah sebuah keputusan untuk berpindah pekerjaan. Milenial memanglah identik dengan angka perpindahan pegawai yang tinggi, rata-rata angka berpindah pekerjaan industri saat ini yaitu di atas 10% artinya loyalitasnya dapat dikatakan rendah (Triputra, 2019).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa generasi milenial memiliki loyalitas kerja yang rendah, selaras dengan apa yang disampaikan oleh Kartikoyono (2019) bagaimana angka perpindah kerja yang tinggi pada karyawan Bank Indonesia dalam usia milenial, dengan beberapa alasan salah satunya tekanan kerja yang dirasakan selama bekerja. Karyawan milenial pindah pekerjaan karena ada faktor lain yaitu lingkungan sosial tuntutan pekerjaan yang tinggi, kepuasan kerja rendah, fasilitas, serta gaji dan tunjangan yang tidak sesuai.

Pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melatih karyawan pengganti dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Nanggoy & Harianti, 2005). Oleh karena itu perlunya perusahaan berfokus pada kesejahteraan

karyawan, yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan loyalitas kerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah fenomena tersebut tergambar pada karyawan milenial di Samarinda, untuk itu peneliti melakukan survei awal yang bertujuan untuk mengungkap fenomena loyalitas karyawan milenial. Berdasarkan artikel yang dikutip dari oke finance ditemukan bahwa ketika perusahaan merekrut generasi milenial, divisi HRD harus bersiap karena 1-2 tahun ke depan bisa jadi mereka mengajukan resign. dikarenakan loyalitas generasi milenial yang rendah serta kecenderungan berpindah-pindah tempat kerja membuat generasi milenial akrab dengan sebutan sebagai *job hopper*. Studi dari Gallup menemukan sebanyak 21% milenial berpindah tempat kerja dalam kurun waktu kurang dari satu tahun. Jumlah ini tiga kali lipat lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya. Tak seperti generasi sebelumnya, milenial kurang tertarik dengan *longterm employment* (oke zone.com).

Sebab generasi milenial selalu mencari tantangan baru dan selalu terbuka dengan setiap peluang karier baru. Rata-rata mereka merencanakan bertahan di tempat kerja hanya selama 12 bulan ke depan. Faktor pendorongnya ada dua, mengejar passion dan mencari pengalaman baru. Perilaku kaum milenial yang hobi berpindah-pindah kerja ini disadari mulai menjadi ancaman bagi talent management (oke zone.com).

Ditambahkan dengan data dari artikel tribun news.com bahwa lebih dari 81 ribu responden, sekitar 70 persen di antaranya pindah kerja dalam kurun waktu

1 sampai 2 tahun. Gaji memang menjadi faktor utama sebuah generasi memilih tempat kerja, tetapi generasi milenial ini mengklaim, gaji bisa dikalahkan dengan suasana kerja yang asik, ditambah kreativitas tanpa batas. Berdasarkan survei dari lembaga konsultan dunia Deloitte, tingkat loyalitas milenial dalam satu pekerjaan pada tahun 2018 menunjukkan penurunan. Saat ditanya berapa lama mereka mau bertahan pada satu pekerjaan, 43% memilih meninggalkan pekerjaan mereka dalam 2 tahun. Jumlah ini meningkat dibanding tahun 2017 sebesar 38%. Sedangkan, hanya 28% yang ingin bertahan lebih dari 5 tahun( [tribun news.com](http://tribunnews.com))

Dari temuan tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian dari karyawan milenial memiliki loyalitas kerja yang rendah yang ditandai dengan bagaimana karyawan tersebut tidak akan bekerja pada pekerjaan mereka dalam jangka waktu yang lama. Dalam sebuah perusahaan tentu mutlak diperlukan sebuah loyalitas karyawan yang tinggi bagaimana hal tersebut sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan itu sendiri, jika sebuah perusahaan sudah memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi maka semakin mudah bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002).

Sebaliknya loyalitas karyawan yang rendah akan berakibat pada penurunan produktivitas dan kedisiplinan kerja karyawan, serta akan terjadi peningkatan *turnover* karyawan, sehingga bila hal ini terjadi secara terus-menerus akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan dan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk merekrut karyawan-karyawan baru. Agar masalah tersebut tidak terjadi, maka dibutuhkan suatu program pemeliharaan karyawan yang dapat

meningkatkan loyalitas karyawan. Jika program pemeliharaan karyawan ditangani dengan sebaik mungkin oleh perusahaan, maka akan menimbulkan semangat bekerja, disiplin yang tinggi dan bersikap loyal dalam mengaplikasikan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, maka mereka akan memiliki kemauan bekerja keras dan rasa kebanggaan pada perusahaan.

Dari data di atas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek AR karyawan generasi milenial yang bekerja disalah satu leasing handphone di Samarinda. AR mengatakan jika AR bekerja di tempat bekerjanya saat ini hanya untuk batu loncatan AR saja untuk nantinya AR memilih pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. AR merasa di tempat kerjanya saat ini tidak adanya jenjang karir yang jelas dan gaji yang AR dapatkan cenderung sedikit.

Hal itu ditambahkan dengan wawancara subjek TR yaitu merupakan salah seorang kaum milenial yang berprofesi sebagai supervisor disalah satu perusahaan otomotif di Samarinda. TR mengatakan bahwa ditempatnya bekerja, perputaran karyawan sangat sering terjadi dimana banyak pekerja yang bekerja dan banyak pula yang keluar dari pekerjaan. Oleh karena itu sering sekali perusahaan di tempat subjek bekerja membuka lowongan pekerjaan untuk menutupi banyaknya karyawan yang berpindah pekerjaan. TR sangat menyayangkan dengan kondisi ini karena TR harus selalu memberikan pelatihan secara terus-menerus jika ada karyawan yang baru bergabung di tempat TR bekerja dan TR merasakan hal ini

menjadi salah satu alasan penghambat tercapainya target dari perusahaan TR bekerja.

Kondisi kerja dapat dikatakan baik bila karyawan merasa betah dan nyaman berada di dalam sebuah perusahaan mereka bekerja ketimbang di luar perusahaan, dilihat dari bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebuah perusahaan idealnya harus menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk bagaimana mendorong setiap karyawannya menjadi lebih efektif, sehingga semangat dan gairah kerja semakin tinggi.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan karena bertindak sebagai pelaksana, pembuat keputusan dan penentu bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia ini pula merupakan penggerak utama suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut Wilianto (2019) menjelaskan bahwa, loyalitas kerja yang rendah dapat dikatakan karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi karena karyawan selalu berkeinginan untuk berpindah pekerjaan karena tidak tahan dengan kondisi tersebut. Menurut Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dirasakan karyawan menyebabkan karyawan akan meninggalkan tempat mereka bekerja karena situasi dan kondisi yang tidak sesuai dengan keinginan mereka.



Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek YS yaitu merupakan salah seorang kaum milenial yang berprofesi sebagai salah satu guru di Sekolah Menengah Pertama di Samarinda, YS bercerita bahwa YS sudah beberapa kali berpindah-pindah pekerjaan karena YS merasa kurang nyaman dengan situasi dan kondisi tempat YS bekerja dulunya. YS dulunya bekerja di beberapa perbankan di Samarinda alasan YS berpindah pekerjaan yaitu YS tuntutan kerja yang diberikan oleh tempat YS bekerja diluar dari kapabilitas YS, YS juga bercerita bahwa jika subjek beberapa kali jatuh sakit karena mendapatkan tuntutan kerja yang tinggi dan tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup hal ini yang mendasari YS untuk keluar dari pekerjaan tersebut.

Tuntutan kerja terlihat dari konflik emosional, keterbatasan waktu, jam kerja tidak teratur, beban fisik dan cara kerja buruk. Tuntutan kerja tidak selalu merugikan, hanya saja ketika usaha yang dituntut pekerjaan melebihi kapabilitas karyawan, energi karyawan terkuras dan mengakibatkan *burnout* serta muncul permasalahan kesehatan lainnya seperti kelelahan, iritabilitas dan meningkatnya aktivitas sistem saraf simpatis (Schaufeli & Bakker, 2004).

Dapat dilihat bagaimana sebuah tuntutan kerja tidak selalu buruk untuk seorang karyawan di perusahaan akan tetapi sangat disayangkan saat ini banyak perusahaan yang memberikan banyaknya tuntutan pekerjaan yang melebihi kapabilitas karyawan dan sudah diluar dari *job desk* karyawan itu sendiri. Hal itu biasanya berlangsung ketika adanya kekosongan jabatan yang diakibatkan oleh karyawan yang memilih keluar ataupun berpindah pekerjaan, oleh karena itu tugas

dilimpahkan kepada karyawan-karyawan lainnya sehingga tuntutan pekerjaan dari perusahaan kepada karyawan cenderung bertambah tentu hal tersebut memicu para karyawan merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya.

Menurut Narendra (2013) dalam salah satu aspeknya adanya pengaruh tuntutan pekerjaan yang membuat karyawan tidak merasa nyaman dan memutuskan untuk memilih berpindah kerja. Menurut Soegandhi, dkk (2013) adanya kepuasan kerja menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan, hal ini menjadi salah satu kunci karyawan untuk bertahan dalam perusahaan tersebut. Kurangnya rasa memiliki kepada perusahaan tidak terlepas dari bagaimana situasi dan sistem kerja pada perusahaan itu sendiri. Ricahard, dkk (2020) juga menyatakan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan perasaan atau sikap seseorang terkait pekerjaan itu sendiri seperti, sistem kerja, lingkungan kerja yang baik, gaji yang sesuai, adanya kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan kerja yang baik, serta, tuntutan dan beban pekerjaan yang sesuai.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek AV yaitu merupakan salah seorang kaum milenial yang berprofesi sebagai seorang HR di salah satu perusahaan tambang. AV mengatakan jika selama AV menjadi HR di perusahaan di tempat AV bekerja, banyak tentunya penyebab kurang puasnya karyawan terhadap perusahaan, sehingga dari ketidakpuasan tersebut berujung kepada *resignnya* karyawan dan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lainnya adapun beberapa faktor yang diungkapkan oleh AV yaitu antara lain seperti gaji, pengembangan karir dan lingkungan perusahaan tiga faktor tersebut yang sering menjadi dasar para

karyawan untuk berpindah pekerjaan karena para karyawan merasa bahwa pada ketiga faktor tersebut karyawan belum merasa terpenuhi dan mendapatkan kepuasan oleh karena itulah berujung pada keluarnya karyawan pada perusahaan itu.

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja rendah cenderung akan memiliki loyalitas yang rendah juga, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012). Dari temuan tersebut, secara garis besar dapat diketahui bahwa sebagian dari karyawan milenial Samarinda merasa kurang puas dengan pekerjaannya saat ini walaupun adanya komunikasi pada rekan-rekan kerja yang baik tidak menutup kemungkinan kurangnya rasa puas karyawan terhadap pekerjaan seperti gaji, tunjangan, dan jabatan yang mereka peroleh sekarang.

Banyak faktor tentunya sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dalam bekerja seperti lingkungan kerja baik, rekan-rekan kerja yang baik dan sistem dalam pekerjaan dalam pekerjaan itu sendiri seperti pemberian gaji dan tunjangan, dan juga pemberian tekanan pekerjaan (Spector, 2012). selaras dengan hal tersebut Lockwood (2003) menyatakan bahwa adanya suatu keadaan keseimbangan antar kehidupan seseorang dengan dunia kerjanya. Karyawan milenial bekerja akan mampu menjaga keseimbangan dalam mengelola suatu kewajiban kerja dan tanggung jawab terhadap suatu keluarga. Bagaimana jika

segala hal tersebut dapat dirasakan oleh para karyawan maka akan timbul loyalitas namun jika tidak tentu sangat besar kemungkinan para karyawan memiliki loyalitas yang rendah dikarenakan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja karena terlalu besarnya tuntutan kerja yang dirasakan.

Pada penelitian sebelumnya oleh Arshad, dkk (2014) yang berjudul “Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja” bagaimana kepuasan kerja sangat mempengaruhi dengan loyalitas karyawan terlihat dari hasil penelitian itu menyatakan karyawan yang yang sudah merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan yang ada akan memunculkan rasa puas dengan pekerjaan tersebut hal itu yang mendasari para karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk berpindah pekerjaan.

Menurut Basalamah (2012) membahas mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pada staf *reception* hotel di madiun dimana tingkat kepuasan kerja pada staf *reception* hotel di madiun akan dapat berkesinambungan dengan loyalitas kerjanya. Kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan baik, hal itu selaras dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ratna (2006) dimana tekanan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan nusantara *tour & travel*, khususnya karyawan wanita yang berupa pemberian tugas yang terlalu berat, yang tercermin dalam lamanya waktu bekerja karyawan dan banyaknya tugas yang harus segera diselesaikan hendaknya dapat dikurangi dan dikelola dengan baik agar kepuasan kerja karyawan wanita dapat meningkat.

Keseluruhannya telah banyak membahas mengenai pengaruh tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dari berbagai konteks, akan tetapi belum ada yang secara spesifik meneliti pengaruh ketiga variabel tersebut pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Oleh karena itu, menjadi sangat penting dan dirasa menarik untuk dilakukan penelitian yang membahas mengenai pengaruh tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada generasi milenial di Samarinda.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian ini, terdapat beberapa pertanyaan yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan milenial di Samarinda?
2. Apakah ada pengaruh tuntutan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan milenial di Kota Samarinda?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan milenial di Kota Samarinda ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan milenial di kota Samarinda .



2. Untuk mengetahui pengaruh tuntutan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan milenial di Kota Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan milenial di Kota Samarinda.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan keilmuan sehingga dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai tuntutan kerja dalam lingkup dunia kerja serta individu karyawan mengenai kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian pemikiran tentang pengaruh tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebagai bahan acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi generasi milenial yang bekerja, penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi bagaimana cara meningkatkan loyalitas di tempat kerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk dilakukannya penelitian selanjutnya yang lebih komprehensif

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Loyalitas Karyawan

##### 1. Definisi Loyalitas Karyawan

Tommy dkk. (2010) loyalitas yaitu dimana seseorang karyawan ataupun anggota dimana memiliki sebuah aspek berupa kesetiaan fisik dimana individu tersebut bertahan cukup lama pada tempat tersebut akan tetapi juga memiliki sebuah kesetiaan non fisik seperti pikiran maupun perhatian. Sementara itu Menurut Siagian (2010) loyalitas adalah suatu kecenderungan bagaimana seorang karyawan tidak berpindah ke perusahaan atau tempat kerja lainnya dikarenakan seorang karyawan tersebut sudah merasa nyaman pada tempat atau perusahaan dimana mereka bekerja saat ini.

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas sebagai sebuah kesetiaan seorang karyawan terkait dengan kesetiaan terhadap pekerjaannya, organisasi, maupun jabatannya. Kesetiaannya ini dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan menjaga dan membela organisasinya baik dari faktor *internal* maupun *eksternal*. Lebih jauh dijelaskan oleh Kurniawan (2015) loyalitas merupakan kondisi psikologis dimana adanya keterikatan karyawan dan perusahaan. Karena hubungan baik yang dibangun oleh atasan dan bawahan.

Yulianthini (2016) berpendapat bahwa loyalitas karyawan merupakan rasa kesetiaan dan kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja yang mencakup dari beberapa aspek seperti tanggung jawab kerja, sikap selama bekerja di perusahaan, dan disiplin kerja.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan yaitu wujud dari kesetiaan dari seseorang karyawan terhadap suatu perusahaan dimana dapat dilihat dari rasa bertanggung jawab dan kesetiaan terhadap perusahaan tersebut.

## **2. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan**

Menurut Saydam (2000) aspek loyalitas karyawan terbagi menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

### **a. Aspek ketaatan atau kepatuhan**

Aspek ketaatan yaitu dimana kesediaan seorang karyawan untuk menaati segala bentuk peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan dan wajib menaati perintah tersebut, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.

### **b. Aspek bertanggung jawab**

Aspek bertanggung jawab dapat dilihat dari bagaimana kesanggupannya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dan dari pemberian tugas tersebut harus dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, dan tepat waktu serta karyawan tersebut berani untuk mengambil konsekuensi untuk keputusan yang telah dibuat.

### **c. Aspek pengabdian**

Aspek pengabdian yaitu dimana adanya pemberian suatu ide pemikiran terkait dengan pekerjaan pada perusahaan tersebut serta adanya pemberian tenaga secara ikhlas dan maksimal terhadap segala kepentingan perusahaan.

d. Aspek kejujuran

Aspek kejujuran berarti adanya kesesuaian antara apa yang diucapkan dan perbuatan yang dikerjakan dengan kenyataan.

### **3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan**

Hermawan dan Riana (2013) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang menentukan loyalitas karyawan diantaranya sebagai berikut:

a. Faktor kompensasi

Kompensasi berupa gaji dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Gaji yang sesuai diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya, tunjangan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan atas kinerjanya membuat karyawan menjadi semangat bekerja dan menumbuhkan kepuasan kerja.

b. Faktor tanggung jawab

Bertanggung jawab disini yaitu bagaimana perusahaan disini melakukan fungsi kontrol untuk menjamin setiap karyawannya melaksanakan tugasnya dan kewajiban sesuai dengan tugas yang diberikan agar menghasilkan produktivitas kerja yang optimal demi kesuksesan perusahaan. Bentuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk setiap karyawannya yaitu bagaimana perusahaan tersebut memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan yang berkompeten pada bidangnya untuk menanamkan rasa memiliki pada setiap karyawan terhadap perusahaan mereka bekerja.

c. Faktor disiplin

Pentingnya peraturan perusahaan bertujuan sebagai instruksi bekerja dan mendisiplinkan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Ketika aturan telah dibuat tindak lanjut secara tegas dari aturan tersebut juga patut dilakukan agar menciptakan lingkungan kerja yang disiplin.

d. Faktor partisipasi

Keterlibatan karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas para karyawan, dimana pihak perusahaan harus membuka peluang pada setiap karyawannya untuk ikut andil dalam menuangkan inisiatif, kreatifitas, maupun kritik dan saran yang membangun demi kemajuan sebuah perusahaan. Dengan adanya keterlibatan tersebut secara psikologis karyawan lebih merasa dihargai dengan dilihatnya sebuah ide dan saran yang mereka tawarkan serta meningkatkan tanggung jawab pada karyawan tersebut untuk merealisasikan ide-ide tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan yaitu faktor bertanggung jawab dan disiplin bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap tuntutan kerja karena dalam sistem kerja suatu perusahaan dituntut untuk selalu bertanggung jawab dan disiplin terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Selain itu, terdapat faktor kompensasi yaitu bagaimana karyawan ingin apa yang mereka kerjakan sesuai dengan pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan, serta bonus ataupun tunjangan diberikan secara tepat waktu sesuai dengan kontrak kerja diawal.

## **B. Tuntutan Kerja**

### **1. Definisi Tuntutan Kerja**

Menurut Patrick (2012) tuntutan kerja diartikan sebagai tuntutan yang mengharuskan untuk bekerja secara cepat, bekerja sangat keras, dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan tersebut. Tuntutan kerja meliputi pada aspek-aspek psikologis, fisik, dan sosial atau organisasi. Contohnya adanya tekanan kerja yang tinggi, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan pola komunikasi yang kurang baik dengan sesama rekan kerja (Bakker dkk., 2005).

Menurut Mulyadi (2010) tuntutan kerja adalah elemen-elemen fisikal, sosial dan organisasional dalam sebuah aktivitas pekerjaan yang mempengaruhi terhadap kesehatan psikologis dari seorang karyawan. Menurut Narendra (2013) mengungkapkan bahwa tuntutan kerja merupakan sebuah faktor yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan seseorang, yang dapat memicu kecemasan dan stres dikarenakan tekanan tugas yang berlebihan dan waktu pengerjaan yang terbilang cukup cepat.

Menurut Thanawatdech dkk. (2014) menggambarkan tuntutan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, stresor kerja, terutama pada faktor yang berkaitan dengan beban kerja dimana dengan adanya intensitas kerja yang lama, dengan tekanan waktu dalam pelaksanaan hal ini memicu terjadinya konflik personal dan berujung kepada stresnya karyawan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja yaitu adanya penambahan beban pekerjaan dan menambah waktu bekerja dimana

pekerja tersebut harus bekerja lebih keras bagi terhadap pekerja tersebut dan jika kondisi itu terus berlangsung maka akan timbul permasalahan psikologi seperti kecemasan dan stres kerja.

## **2. Aspek-Aspek Tuntutan Kerja**

Menurut Demorouti dan verbeke (2004) aspek tuntutan kerja dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

### **a. Aspek beban kerja**

beban kerja yaitu bagaimana kemampuan seorang pekerja dalam menerima pekerjaan beban pekerjaan baik berupa beban kerja fisik maupun beban kerja psikologis. Beban kerja fisik yaitu dimana segala pekerjaan yang membutuhkan tenaga dalam bekerja seperti mendorong, menarik, dan sebagainya. Sedangkan beban kerja psikologis bagaimana seorang pekerja mampu menerima tekanan kerja.

### **b. Aspek tuntutan emosional**

Tuntutan emosional ini mengacu pada komponen-komponen perasaan dan kondisi psikologis karyawan dalam bekerja yang bagaimana seorang karyawan tersebut dapat mengelola mental dan kondisi psikologis dalam situasi kerja.

### **c. Aspek konflik pekerjaan dan keluarga**

Aspek ini mengacu kepada adanya konflik yang terjadi akibat ketidakseimbangan peran antar tenaga, waktu yang diberikan, tuntutan dan tanggung jawab yang ada di tempat kerja dan di tempat tinggal, sehingga

hal tersebut memicu munculnya ketidaknyamanan dalam kedua posisi tersebut

Berdasarkan beberapa aspek yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek tuntutan kerja yaitu aspek beban kerja, aspek tuntutan emosional, dan aspek konflik pekerjaan, rumah tangga.

### **3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Tuntutan Kerja**

Menurut Kelloway (2008) faktor-faktor yang memengaruhi tuntutan kerja yaitu sebagai berikut:

#### **a. Penjadwalan kerja**

Penjadwalan kerja yaitu bagaimana sebuah perusahaan mengatur waktu karyawan secara sistematis yang ditentukan oleh perusahaan untuk setiap karyawan dalam menyelesaikan segala tuntutan tugas yang dimiliki secara tepat waktu.

#### **b. Jumlah beban kerja**

Jumlah beban kerja merupakan jumlah dari banyaknya beban kerja yang diterima oleh para karyawan di perusahaan bagaimana hal tersebut dinilai dari kecepatan atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan segala pekerjaan yang diterima.

#### **c. Prosedur kerja**

Faktor prosedur kerja yaitu bagaimana hal ini mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan intensitas, siklus dan muatan dari suatu pekerjaan yang sangat membutuhkan keterampilan dan skill untuk menghasilkan kreativitas karyawan yang optimal.



#### d. Kontrol kerja

Kontrol kerja merupakan suatu otoritas yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk memilih dan melakukan suatu pengambilan keputusan dalam pekerjaannya, bagaimana setiap karyawan kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang sudah disepakati tentunya seperti melakukan istirahat, pengambilan keputusan. Kontrol kerja berpengaruh terhadap kesehatan psikologis seorang karyawan, karena karyawan yang memiliki kontrol kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi, sementara itu karyawan yang memiliki kontrol kerja yang cenderung rendah tidak memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh timbulnya stres.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi penyebab munculnya tuntutan kerja faktor penjadwalan kerja, faktor jumlah beban kerja, faktor prosedut kerja, dan faktor kontrol kerja.

### **C. Kepuasan Kerja**

#### **1. Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Priansa (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yaitu bagaimana gambaran perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah merasa senang ataupun sebaliknya terhadap lingkungan pekerjaannya ataupun rekan-rekan kerjanya. Menurut Sutrisno (2014) kepuasan kerja yaitu hal yang mencakup

segala perbaikan dan peningkatan kebahagiaan hidup seorang karyawan perusahaan dalam rangka meningkatkan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Bangun (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu bagaimana seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah pekerjaan yang mereka kerjakan sudah membuat mereka merasa senang atau tidak untuk dikerjakan dalam waktu yang cukup lama. Kemudian menurut Hurriyati (2017) adalah bagaimana kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, bagaimana perasaan seseorang karyawan mencerminkan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

Ricahard dkk. (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja yaitu bagaimana hubungan perasaan dan sikap seseorang mengenai pekerjaan mereka yang mencakup beberapa aspek seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu dimana keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dalam mencerminkan apakah merasa senang dengan pekerjaan tersebut atau sebaliknya.

## **2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Menurut As'ad (1995) aspek-aspek dalam kepuasan kerja terbagi menjadi empat, yaitu sebagai berikut :

a. Aspek psikologis

Aspek psikologis yaitu bagaimana seseorang tersebut menyukai dan merasa nyaman secara psikologis, dimana individu tersebut merasa tidak tertekan dengan tekanan kerja yang ada dan masih bisa mentolerir situasi tersebut.

b. Aspek fisik

Aspek fisik yaitu bagaimana suatu individu merasa aman dengan standar operasional prosedur yang ada dalam pekerjaan tersebut, terutama para pekerja lapangan yang selalu berhadapan dengan bahaya oleh karena itu penting standar operasional prosedur yang baik agar menjamin keselamatan para pekerja.

c. Aspek sosial

Aspek sosial adalah bagaimana seorang karyawan yang merasa senang dengan lingkungan disekitarnya. Seperti bagaimana suatu perusahaan memberikan sebuah *reward* berupa promosi jabatan karena seorang karyawan tersebut memiliki performa yang baik sehingga kedudukan di lingkungan kerjanya pun menjadi lebih baik. Dan juga bagaimana pola komunikasi yang baik antar rekan kerja menjadi sangat penting karena pola komunikasi yang baik akan sangat membantu pekerjaan sebuah karyawan.

d. Aspek finansial

Aspek finansial yaitu dimana hal ini terkait dengan pemberian gaji dan tunjangan hal ini sangat berpengaruh kepada kepuasan karyawan karena dengan adanya gaji yang sesuai dengan sebuah pekerjaan tersebut dan pemberian tunjangan yang diberikan secara tepat waktu maka akan sangat

mempengaruhi kepuasan karyawan karena karyawan merasa pekerjaan mereka sangat dihargai dengan bentuk pemberian gaji yang sesuai dan tepat waktu.

Berdasarkan beberapa aspek yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya adalah psikologis, fisik, sosial, dan finansial.

### **3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015) terdapat beberapa faktor- faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Faktor pegawai**

Pegawai merupakan sebuah faktor yang sangat penting dalam perusahaan dimana seperti yang kita ketahui pegawai merupakan orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut lantas jika tidak ada pegawai di dalam perusahaan tersebut maka tidak dapat bergerak adapun elemen-elemen pada pegawai antara lain yaitu seperti jenis kelamin, umur, kondisi fisik, pengalaman kerja, pendidikan, kecerdasan (IQ), mempunyai kecakapan khusus, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

#### **b. Faktor pekerjaan**

Faktor pekerjaan tentunya sangat berpengaruh bagaimana seorang karyawan/pegawai dalam mencapai suatu kepuasan, faktor pekerjaan disini sebagai penunjang bagaimana seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja adapun elemen-elemennya seperti promosi jabatan, komunikasi sosial, rekan kerja, kedudukan, dan jaminan finansial.

Berdasarkan Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja yaitu faktor pegawai yang bersifat individu dan pekerjaan yang bersifat sosial.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Generasi milenial dikenal sebagai generasi kutu loncat karena sering berpindah-pindah kerja dengan cepat. Berdasarkan survei *CareerBuilder* yang dikutip dari Forbes pada 2017, sekitar 45% pekerja baru lulus dari perguruan tinggi menyatakan hanya akan bertahan di perusahaan selama kurang dari dua tahun dari beberapa literatur juga menjelaskan bahwa data 2019 sebanyak 3500 anak muda yang bekerja telah berpindah pindah pekerjaan dikarenakan tidak suka dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

Menurut Siagian (2010) loyalitas yaitu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan selaras dengan riset yang dilakukan oleh sebuah *platform* pencarian kerja Kalibr, belum lama ini melakukan riset. Risetnya berisi tentang bagaimana generasi milenial mencari pekerjaan yang mereka rasa cukup nyaman dengan situasi pekerjaan yang minim akan tekanan ditambah dengan fasilitas kantor yang cukup dalam memanjakan karyawan-karyawannya oleh karena itu perusahaan bersifat IT termasuk kedalam pilihan kaum milenial teratas seperti Gojek, Google, dan lain lainnya.

Soegandhi dkk. (2013) dimana dari beberapa aspek yang disampaikan yaitu adanya rasa memiliki dan rasa suka terhadap pekerjaan tersebut. Artinya

dalam penyampaian tersebut jika individu tersebut sesudah merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan yang dimiliki, individu tersebut juga akan mempunyai rasa memiliki di dalam dirinya namun itupun berlaku sebaliknya jika dia tidak merasakan nyaman dengan kondisi tersebut maka rasa memiliki dan tanggung jawab kepada perusahaan tersebut cukup rendah dan pada akhirnya individu tersebut mencoba memilih pekerjaan yang ia rasa cukup nyaman baginya.

Faktor kenyamanan karyawan dalam bekerja yaitu situasi yang nyaman dan tuntutan pekerjaan pada pekerjaan tersebut sebagaimana pendapat Menurut Thanawatdech (2014) menggambarkan tuntutan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, stressor kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stres yang berkaitan dengan tugas-tugas yang tidak terduga dan stres kerja yang berhubungan dengan konflik personal, selain itu juga berhubungan dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi dan tekanan sosial. artinya dimana beragam faktor pemicu adanya tuntutan kerja hal itu juga sangat berpengaruh ke berbagai hal.

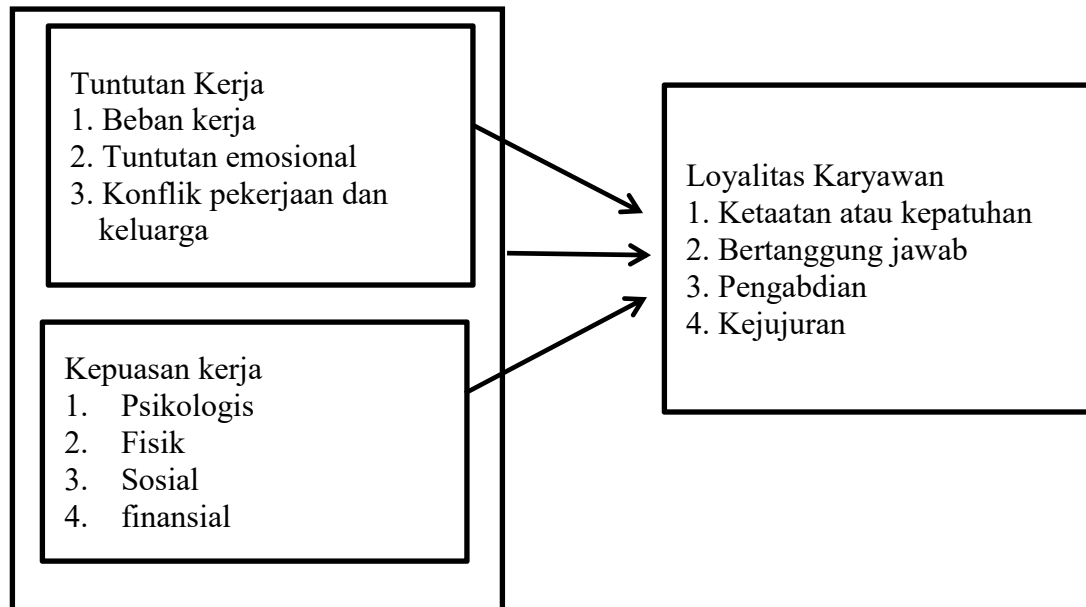
Ada beberapa aspek di dalam tuntutan kerja tersebut bagaimana hal itu sangat berpengaruh terhadap kondisi fisik, lingkungan kerja dan keluarga, serta kondisi psikologis individu tersebut jika kondisi tersebut secara terus menerus dibiarkan akan mengakibatkan rasa yang tidak nyaman pada individu tersebut baik dari tempat individu bekerja atau pun interaksi sosialnya, bagaimana pada akhirnya individu tersebut merasa kurang puas dengan pekerjaan yang individu tersebut geluti pada saat itu dan berujung pada individu tersebut akan mencari tempat kerja yang baru yang ia rasa itu membuat lebih betah (Narendra 2013).

Ricahard dkk. (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. berhubungan dengan apa yang disampaikan oleh Menurut Spector (2012) bagaimana timbulnya kepuasan kerja karyawan pada pekerjaannya, terlihat dari bagaimana perusahaan itu memberikan beban kerja yang seharusnya dikerjakan, memiliki situasi yang menyenangkan dan adanya penghargaan terhadap karyawan dengan kinerja yang baik berupa tunjangan, promosi, dan hal hal lain nya.

Jika dari berbagai aspek seperti lingkungan kerja yang nyaman, pemberian gaji dan tunjangan diberikan secara tepat waktu, dan tuntutan pekerjaan yang diterima sesuai dengan standar dari tugas pekerjaan itu sendiri tanpa adanya tuntutan di luar kapasitas pekerjaan yang harus dikerjakan, maka hal tersebut akan menambah rasa kepuasan karyawan pada tempat kerjanya dan kemungkinan untuk berpindah pekerjaan akan cenderung berkurang dan akan timbulnya loyalitas pada pekerjaan tersebut.

Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain karena adanya rasa nyaman karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Pada akhirnya loyalitas karyawan sangat erat kaitan nya dengan tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan dan situasi dan kondisi di perusahaan itu sendiri jika beberapa hal itu terwujud maka akan mencapai kepuasan terhadap semua karyawan dan bukan tidak mungkin memunculkan karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan di mana mereka berkerja

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut.:



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



## **E. Hipotesis**

Hipotesis awal dari penelitian ini adalah:

1. H<sub>0</sub>: ada pengaruh antara tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.  
H<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh antara tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi milenial di Kota Samarinda..
2. H<sub>0</sub>: Ada pengaruh antara tuntutan kerja terhadap loyalitas pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.  
H<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh antara tuntutan kerja terhadap loyalitas pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.
3. H<sub>0</sub>: Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.  
H<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian dengan menguji suatu fenomena yang ada menggunakan suatu data yang bersifat angka (Periantalo, 2016). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan pada analisa data-data numerikal yang nantinya diolah menggunakan metode statistika. Bagaimana pada dasarnya pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian inferensial dan kesimpulan nantinya berupa hasil suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis. Dengan menggunakan metode kuantitatif nantinya akan diperoleh suatu data signifikansi kelompok perbedaan atau signifikansi hubungan antar variabel.

Statistik deksriptif yaitu merupakan suatu aktivitas pengolahan data secara tepat dan sistematis yang menghasilkan informasi secara ringkas, jelas dan mudah dipahami oleh pihak yang berkepentingan yang nantinya disampaikan dalam bentuk suatu grafik, tabel, skema dan lain-lain. kemudian statistik inferensial yaitu merupakan suatu aktivitas pengolahan data yang diperoleh sesuai dengan kaidah sampel yang kemudian nantinya dianalisis secara tepat dan sistematis dengan fungsi memberikan suatu kesimpulan dari data-data sampel untuk digeneralisasi kondisi populasi.

Rancangan penelitian statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran kondisi sebaran data pengaruh tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan milenial di Kota Samarinda. Sedangkan statistik inferensial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan milenial di Kota Samarinda.

## **B. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian**

Penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat, yakni sebagai berikut:

Variabel bebas	: a. Tuntutan kerja b. Kepuasan Kerja
Variabel terikat	: Loyalitas Karyawan

## **C. Definisi Konseptual**

### **1. Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan merupakan wujud dari kesetiaan seseorang karyawan terhadap suatu perusahaan bagaimana mereka bekerja hal yang dimiliki oleh karyawan tersebut adalah rasa tanggung jawab yang tinggi dan kesetiaan terhadap perusahaan tersebut tanpa ada rasa ingin pindah ke perusahaan lainnya.

### **2. Tuntutan Kerja**

Tuntutan kerja merupakan tuntutan pekerjaan untuk menambah beban pekerjaan dan menambah waktu bekerja dimana pekerja tersebut harus bekerja

lebih keras lagi terhadap pekerja tersebut dan jika kondisi itu terus berlangsung maka akan timbul permasalahan psikologi seperti kecemasan dan stres kerja.

### **3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yaitu dimana keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dalam mencerminkan apakah merasa senang dengan pekerjaan tersebut atau sebaliknya.

## **D. Definisi Operasional**

### **1. Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan merupakan wujud dari ketaatan seseorang karyawan milenial terhadap suatu perusahaan dimana mereka bekerja, bagaimana seorang karyawan milenial memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan pengabdian kepada perusahaan tersebut adapun aspek-aspek dalam loyalitas karyawan menurut Saydam (2000) yaitu Ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

### **2. Tuntutan Kerja**

Tuntutan kerja pada generasi milenial merupakan adanya permintaan pekerjaan dalam menambah beban pekerjaan baik dari segi waktu bekerja dan beban psikologis, seperti tuntutan keahlian dan prestasi diri adapun aspek-aspek dalam tuntutan kerja menurut Demorouti dan verbeke (2004) yaitu beban kerja, tuntutan emosional, konflik pekerjaan rumah tangga.

### **3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada generasi milenial yaitu bagaimana keadaan generasi

milennial merasa senang dengan situasi dan kondisi pekerjaan yang mereka kerjakan. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut As'ad (1995) yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekam kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Periantalo (2016), populasi adalah subjek yang dikenakan generalisasi dari hasil penelitian tersebut, dimana suatu populasi dapat berbentuk daerah, perkembangan, dan karakteristik pribadi. Populasi penelitian umumnya mempunyai karakteristik atau sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja di Kota Samarinda sebanyak 4.835 orang.

### **2. Sampel**

Sampel juga diartikan dengan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel untuk menentukan banyaknya sampel (Sugiyono, 2012). Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan (Sugiyono, 2012).

Menurut Sugiyono (2012) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 sampel. Oleh karena itu dari total keseluruhan 4.835 jumlah angkatan kerja di Kota Samarinda sepanjang tahun 2020, peneliti menentukan sampel berdasarkan rumus :

$$n = \frac{X^2 \cdot N \cdot P(1 - P)}{(N - 1) \cdot d^2 + X^2 \cdot P(1 - P)}$$

$$n = \frac{3,84 \cdot 4835 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{(4835 - 1) \cdot (0,1)^2 + 3,84 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{4641}{49,3} = 94$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi (4.835 jumlah angkatan kerja di Kota Samarinda)

P = Proporsi populasi (0,5)

d = Derajat ketelitian (10% atau 0,1)

$X^2$  = Nilai tabel chi square (3,841)

Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa penentuan jumlah sampel dari rumus Crejcie dan Morgan (dalam Cohen, Brissette & Seeman. 2000) memberikan kemudahan pada penentu jumlah sampel dengan tingkat ketelitian 10%. Oleh karena itu, peneliti memberikan toleransi jumlah sampel yaitu sebanyak 100 generasi milenial yang berdomisili di Kota Samarinda. Dalam pengambilan sampel didasarkan pada ciri-ciri khusus sebagai berikut:

a. Berusia 20-40 tahun. Hal ini didasarkan pada batasan usia milenial menurut Santrock (2007).

b. Lama bekerja kurang dari dua tahun .

Menurut survei yang dilakukan oleh Delloite (2019) menunjukkan sebanyak 43% generasi millennial memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, karena instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala (Sugiyono, 2012).

Instrumen penelitian yang digunakan ada tiga yaitu skala loyalitas karyawan, tuntutan kerja dan kepuasan kerja. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba atau *try out* kepada sebanyak 50 karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Uji tersebut dilakukan untuk memperoleh ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Periantalo (2016), serangkaian item yang telah dibuat perlu diuji berdasarkan data empiris di lapangan untuk melihat kualitas item.

Penelitian ini menggunakan skala tipe *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait dengan fenomena sosial ada (Sugiyono, 2012). Skala yang disusun dalam bentuk

*Likert* memiliki empat alternatif jawaban. Skala tersebut dikelompokkan dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dari empat alternatif jawaban. Skala pengukuran tersebut diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Skala Pengukuran *Likert***

<b>Jawaban</b>	<b>Skor <i>Favorable</i></b>	<b>Skor <i>Unfavorable</i></b>
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

*Favorable* adalah suatu pernyataan yang berisi hal yang positif dan mendukung terkait dengan aspek penelitian, sedangkan *unfavorable* sendiri yaitu berupa pernyataan sikap yang berisi dengan hal negatif dan bersifat tidak mendukung dengan aspek penelitian yang ada. Adapun instrumen dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

### 1. Skala loyalitas karyawan

Skala loyalitas karyawan disusun berdasarkan loyalitas karyawan menurut Saydam dalam Kurniawan (2015), aspek-aspek tersebut diantaranya aspek Ketaatan atau kepatuhan, aspek bertanggung jawab, aspek pengabdian dan aspek kejujuran. Adapun sebaran aitem loyalitas karyawan dapat dilihat di tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 2. *Blueprint* loyalitas karyawan**

<b>Aspek</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>	<b>Jumlah</b>
Ketaatan atau kepatuhan	1,3,5,7	2,4,6,8	8
Bertanggung jawab	9,11,13,15	10,12,14,16	8
Pengabdian	17,19,21,23	18,20,22,24	8
Kejujuran	25,27,29,31	26,28,30,32	8
<b>Total</b>	16	16	32

Sumber data: Lampiran Hal.93



**Tabel 3. Blueprint Skala Koping Loyalitas Karyawan Setelah Uji Coba**

<b>Aspek</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	<b>Jumlah</b>
Ketaatan atau kepatuhan	1,3,5,7	2,4,6,8	8
Bertanggung jawab	9,11,13,15	10,12,14,16	8
Pengabdian	17,19,21,23	18,20,22,24	8
Kejujuran	25,27,29,31	26,28,30,32	8
<b>Total</b>	16	16	32

Sumber data: Lampiran Hal.93

Berdasarkan tabel 3, skala loyalitas karyawan terbagi menjadi 4 aspek, pada aspek ketaatan atau kepatuhan aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir, pada aspek bertanggung jawab aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir, aspek pengabdian aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir, dan aspek kejujuran aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir. Sehingga total keseluruhan aitem pada skala keterikatan kerja berjumlah 32 butir.

Berdasarkan hasil uji coba menunjukkan bahwa butir *unfavorable* secara keseluruhan berjumlah 16 butir dinyatakan valid dan tidak ada butir yang gugur, begitu pula pada butir *favorable* sebanyak 16 butir dinyatakan dinyatakan valid dan tidak ada butir yang gugur.

## **2. Skala Tuntutan Kerja**

Skala tuntutan kerja disusun berdasarkan aspek tuntutan kerja menurut Narendra (2013) aspek beban kerja, aspek tuntutan emosional, aspek konflik pekerjaan rumah tangga. Adapun sebaran aitem tuntutan kerja dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4. Blueprint Tuntutan Kerja**

<b>Aspek</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	<b>Jumlah</b>
Beban kerja	1,3,5,7	2,4,6,8	8
Tuntutan emosional	9,11,13,15	10,12,14,16	8
Konflik pekerjaan Rumah tangga	17,19,21,23	18,20,22,24	8
<b>Total</b>	12	12	24

Sumber data: Lampiran Hal.90

**Tabel 5. Blueprint Skala Tuntutan Kerja Setelah Uji Coba**

<b>Aspek</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	<b>Jumlah</b>
Beban kerja	1,3,5,7	2,4,6,8	8
Tuntutan emosional	9,11,13,15	10,12,14,16	8
Konflik pekerjaan Rumah tangga	17,19	18,20,24	5
<b>Total</b>	10	11	21

Sumber data: Lampiran Hal.90

Berdasarkan tabel 5, skala tuntutan kerja terbagi menjadi 3 aspek, pada aspek beban kerja aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir, pada aspek tuntutan emosional aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir, dan aspek konflik pekerjaan rumah tangga aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 5 butir. Sehingga total keseluruhan aitem pada skala keterikatan kerja berjumlah 21 butir.

Berdasarkan hasil uji coba menunjukkan bahwa butir *unfavorable* secara keseluruhan berjumlah 11 butir dinyatakan valid dan 1 butir dinyatakan gugur. Butir yang gugur adalah butir nomor 22 pada aspek konflik pekerjaan rumah tangga dengan pernyataan “Saya meluangkan waktu kepada keluarga ditengah kesibukan kerja”, sedangkan pada butir *favorable* sebanyak 10 butir dinyatakan valid dan 2 butir dinyatakan gugur. Butir yang gugur adalah butir nomor 21 pada aspek konflik pekerjaan dan rumah tangga dengan pernyataan “saya kesulitan untuk mengatur waktu antara keluarga dan pekerjaan”, dan butir nomor 23 dengan

pernyataan “walaupun saya jarang bertemu keluarga akan tetapi keluarga saya paham akan kondisi pekerjaan saya”

### 3. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Spector (2012) aspek gaji, aspek promosi, aspek supervisi, aspek tunjangan, aspek penghargaan, aspek prosedur dan peraturan kerja, aspek rekam kerja, aspek pekerjaan itu sendiri, aspek komunikasi. Adapun sebaran aitem strategi koping dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 6. *Blueprint* Kepuasan Kerja**

<b>Aspek</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>	<b>Jumlah</b>
Psikologis	1,3,5,7	2,4,6,8	8
Fisik	9,11,13,15	10,12,14,16	8
Sosial	17,19,21,23	18,20,22,24	8
Finansial	25,27,29,31	26,28,30,32	8
<b>Total</b>	16	16	32

Sumber data: Lampiran Hal.91

**Tabel 7. *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba**

<b>Aspek</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>	<b>Jumlah</b>
Psikologis	1,3,5,7	2,4,6,8	8
Fisik	9,11,13	10,12	6
Sosial	19,21,23	18,20,22	6
Finansial	25,27,29,31	26,28,30,32	8
<b>Total</b>	14	13	27

Sumber data: Lampiran Hal.91

Berdasarkan tabel 7, skala kepuasan kerja terbagi menjadi 4 aspek, pada aspek psikologis aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir, pada aspek fisik aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 6 butir, aspek sosial aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 6 butir, dan aspek finansial aitem *favorable* dan *unfavorable* berjumlah 8 butir. Sehingga total keseluruhan aitem pada skala keterikatan kerja berjumlah 27 butir.

Berdasarkan tabel 7, skala kepuasan kerja terbagi menjadi 4 aspek yang masing-masing *favorable* dan *unfavorable*. Hasil uji coba menunjukkan bahwa butir *unfavorable* secara keseluruhan berjumlah 14 butir dinyatakan valid dan 2 butir dinyatakan gugur. Butir yang gugur adalah butir nomor 16 pada aspek fisik dengan pernyataan “saya merasa suatu pemborosan jika perusahaan mengeluarkan banyak dana untuk pembelian masker,hand sanitizer” dan butir nomor 24 pada aspek sosial dengan pernyataan “Saya tidak menyukai rekan kerja saya saat ini”, sedangkan pada butir *favorable* sebanyak 14 butir dinyatakan valid dan 2 butir dinyatakan gugur. Butir yang gugur adalah butir nomor 15 pada aspek fisik dengan pernyataan “saya merasa sedikit tenang apabila terjadi kecelakaan kerja di tempat saya bekerja karena penanganannya terbilang sangat baik”, dan butir nomor 17 pada aspek sosial dengan pernyataan “Saya dapat bekerja secara tim dengan rekan-rekan kerja saya”.

## **G. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Validitas**

Uji validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuannya. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas butir. Menurut Azwar (2010), validitas butir bertujuan untuk mengetahui apakah butir yang digunakan baik atau tidak, yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir total, sedangkan validitas konstruksi teoritis yang mendasari penyusunan alat ukur. Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Dalam program

SPSS digunakan *Pearson Product Moment Corelation-Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan  $r$  total korelasi. Berdasarkan nilai korelasi jika  $r$  hitung  $>$   $r$  total korelasi (0,300) maka butir dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  total korelasi (0,300) maka butir dinyatakan tidak valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas mengandung arti sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2010). Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh *Cronbach* yang disebut dengan teknik *alpha Cronbach's*. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila data yang memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Ada dua alasan peneliti menggunakan uji *alpha Cronbach's*, pertama karena teknik ini merupakan teknik pengujian keandalan kuesioner yang paling sering digunakan, kedua dengan melakukan uji *alpha Cronbach's* maka akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten. Menurut Azwar (2010) hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* minimal sebesar 0.700.

**Tabel 8. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha***

<b>Nilai <i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Tingkat Keandalan</b>
0.000-0.200	Kurang Andal
>0.200-0.400	Agak Andal
>0.400-0.600	Cukup Andal
>0.600-0.800	Andal
>0.800-1.000	Sangat Andal

## H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Hasil Uji Validitas

#### a. Skala loyalitas karyawan

Skala Koping loyalitas karyawan terdiri dari 32 butir yang terbagi dalam 4 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari  $r$  hitung > dengan validitas 0.300 (Sugiyono, 2016). Berdasarkan hasil analisis butir tersebut, hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 32 butir tidak terdapat butir yang gugur.

<b>Nama Variabel</b>	<b>: Loyalitas Karyawan</b>
Nama Aspek 1	: Ketaatan atau kepatuhan
Nama Aspek 2	: Bertanggung jawab
Nama Aspek 3	: Pengabdian
Nama Aspek 4	: Kejujuran

**Tabel 9. Sebaran Butir Skala Loyalitas Karyawan**

Aspek	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah Butir	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,3,5,7	-	2,4,6,8	-	8	-
2	9,11,13,15	-	10,12,14,16	-	8	-
3	17,19,21,23	-	18,20,22,24	-	8	-
4	25,27,29,31	-	26,28,30,32	-	8	-
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>0</b>

Sumber data : Lampiran hal.94

Berdasarkan tabel 9, dijelaskan bahwa variabel loyalitas karyawan terdiri dari 4 aspek dan masing-masing aspek terbagi menjadi 4 butir *favorabel* dan 4 butir *unfavorable*. Hasil analisis terdapat 32 butir dikatakan valid, karena memenuhi kaidah validitas, sehingga 32 butir tersebut akan diikutkan ke analisis selanjutnya untuk mengukur variabel loyalitas karyawan.

**Tabel 10. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Loyalitas Karyawan (N=50)**

Aspek	Jumlah Butir			R Terendah-Tertinggi	Sig Terendah-Tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	8	0	8	0.482 – 0.754	0.000 – 0.000
2	8	0	8	0.355 – 0.775	0.001 – 0.000
3	8	0	8	0.390 – 0.764	0.005 – 0.000
4	8	0	8	0.535 – 0.785	0.007 – 0.000

Sumber data : Lampiran hal.124

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui skala loyalitas karyawan diperoleh 32 butir sah, sehingga dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur variabel loyalitas karyawan hanya 32 pernyataan karena memenuhi kaidah validitas  $r_{pearson} > 0.300$ . Oleh karena itu diartikan tidak ada item gugur pada alat ukur variabel loyalitas karyawan dalam penelitian ini.

#### **b. Skala Tuntutan Kerja**

Skala tuntutan kerja terdiri dari 24 butir yang terbagi dalam 3 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari  $r$  hitung  $>$  dengan validitas 0.300 (Sugiyono, 2016). Berdasarkan hasil analisis butir tersebut, hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 24 butir terdapat 3 butir gugur dan 21 butir yang valid.

**Nama Variabel : Tuntutan Kerja**  
 Nama Aspek 1 : Beban kerja  
 Nama Aspek 2 : Tuntutan emosional  
 Nama Aspek 3 : Konflik pekerjaan Rumah tangga

**Tabel 11. Sebaran Butir Skala Tuntutan Kerja**

Aspek	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah Butir	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,3,5,7	-	2,4,6,8	-	8	-
2	9,11,13,15	-	10,12,14,16	-	8	-
3	17,19	21	18,20,24	22,23	5	3
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>3</b>

Sumber data : Lampiran hal.95

Berdasarkan tabel 11, dijelaskan bahwa variabel tuntutan kerja terdiri dari 3 aspek dan masing-masing aspek terbagi menjadi 4 butir *favorabel* dan 4 butir *unfavorable*. Hasil analisis hanya terdapat 21 butir dikatakan valid dan 3 butir dikatakan tidak valid. karena memenuhi kaidah validitas, sehingga 21 butir tersebut akan diikutkan ke analisis selanjutnya untuk mengukur variabel tuntutan kerja.

**Tabel 12. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Tuntutan Kerja (N=50)**

Aspek	Jumlah Butir			R Terendah-Tertinggi	Sig Terendah-Tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	8	0	8	0.360 – 0.687	0.010 – 0.000
2	8	0	8	0.520 – 0.761	0.001 – 0.000
3	8	3	5	0.390 – 0.690	0.005 – 0.000

Sumber data : Lampiran hal.130

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui skala tuntutan kerja diperoleh 21 butir sah dan 3 butir gugur, sehingga dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur variabel tuntutan kerja hanya 21 pernyataan karena memenuhi kaidah validitas  $r_{pearson} > 0.300$ . Kemudian butir yang gugur hanya pada salah satu perwakilan dari aspek konflik pekerjaan dan rumah tangga, oleh karena itu diartikan tidak ada



aspek yang hilang atau gugur pada alat ukur variabel tuntutan kerja dalam penelitian ini.

**c. Skala Kepuasan Kerja**

Skala Kepuasan kerja terdiri dari 32 butir yang terbagi dalam 4 aspek.

Hasil analisis butir didapatkan dari  $r$  hitung > dengan validitas 0.300 (Sugiyono, 2016). Berdasarkan hasil analisis butir tersebut, hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 32 butir terdapat 5 butir gugur dan 27 butir yang valid.

<b>Nama Variabel</b>	<b>: Kepuasan Kerja</b>
Nama Aspek 1	: Psikologis
Nama Aspek 2	: Fisik
Nama Aspek 3	: Sosial
Nama Aspek 4	: Finansial

**Tabel 13. Sebaran Butir Skala Kepuasan Kerja**

Aspek	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah Butir	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,3,5,7	-	2,4,6,8	-	8	-
2	9,11,13	15	10,12,14	14,16	6	3
3	19,21,23	17	18,20,22	24	6	2
4	25,27,29,31	-	26,28,30,32	-	8	-
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>5</b>

Sumber data : Lampiran hal.97

Berdasarkan tabel 13, dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja terdiri dari 4 aspek dan masing-masing aspek terbagi menjadi 4 butir *favorabel* dan 4 butir *unfavorable*. Hasil analisis hanya terdapat 27 butir dikatakan valid dan 5 butir dikatakan tidak valid. karena memenuhi kaidah validitas, sehingga 27 butir tersebut akan diikutkan ke analisis selanjutnya untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

**Tabel 14. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Kepuasan Kerja (N=50)**

Aspek	Jumlah Butir			R Terendah-Tertinggi	Sig Terendah-Tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	8	0	8	0.469 – 0.793	0.001 – 0.000
2	8	3	5	0.426 – 0.522	0.001 – 0.000
3	8	2	6	0.309 – 0.690	0.029 – 0.000
4	8	0	8	0.324 – 0.742	0.022 – 0.000

Sumber data : Lampiran hal.131

Berdasarkan tabel 14, dapat diketahui skala kepuasan kerja diperoleh 27 butir sah dan 5 butir gugur, sehingga dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur variabel coping berfokus emosi hanya 27 pernyataan karena memenuhi kaidah validitas  $r_{pearson} > 0.300$ . Kemudian butir yang gugur hanya pada salah satu perwakilan dari aspek fisik dan sosial, oleh karena itu diartikan tidak ada aspek yang hilang atau gugur pada alat ukur variabel coping kepuasan kerja dalam penelitian ini.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Kaidah yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah alat ukur dinyatakan *reliabel* apabila nilai  $\alpha > 0.700$ . Adapun penjelasan hasil uji reliabilitas pada masing-masing skala diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 15. Rangkuman Keandalan Variabel**

Variabel	Alpha
Loyalitas Karyawan	0.911
Tuntutan Kerja	0.776
Kepuasan kerja	0.833

Sumber data : Lampiran hal.135

Berdasarkan tabel 15, diketahui bahwa variabel kesejahteraan subjektif, coping berfokus emosi, dan harapan menghasilkan nilai  $\alpha > 0.700$ , dengan nilai  $\alpha$  loyalitas karyawan = 0.911, variabel tuntutan kerja = 0.776, dan

variabel kepuasan kerja = 0.833. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan andal atau *reliable*.

## **I. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear ganda. Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sunyoto, 2011). Penelitian ini menggunakan teknik analisa data regresi linear ganda dengan menggunakan uji asumsi terlebih dahulu. Menurut Purwanto, dkk (2007) uji asumsi gunanya yaitu untuk memilih model terbaik atau mendeteksinya dengan *goodness of fit* atau bisa disebut juga suatu model yang dilihat dari nilai statistik, nilai F, dan nilai R<sup>2</sup>. Namun model regresi dikatakan baik tidak sekedar dilihat dari *goodness of fit* suatu model, model regresi yang baik juga harus bebas penyimpangan asumsi. Adapun macam-macam uji asumsi yaitu sebagai berikut:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah polusi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya dilakukan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam pembahasan persoalan normalitas ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05% atau 5%.

### **2. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian yang digunakan mempunyai hubungan yang linear atautkah tidak secara

signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dibantu program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikannya kurang dari 0,05.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas/*independent variable*, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Dikatakan terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas ( $x_1$ ,  $x_2$ ,  $x_3$  dan seterusnya) lebih besar dari 0,06 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih atau sama dengan 0,60 ( $r \leq 0,60$ ). atau dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas, dapat digunakan cara lain, yaitu dengan:

- a. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik ( $a$ ).
- b. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat

### 4. Uji Heterokedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

## 5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti. Terdapat dua metode uji hipotesis dalam spss, yaitu menggunakan *pearson* atau *spearman*. Jika uji asumsi menunjukkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal dan linear, maka peneliti menggunakan metode *Pearson*. Namun apabila data tidak terdistribusi normal atau tidak linear, atau tidak keduanya, maka peneliti menggunakan metode *Spearman*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan/pekerja generasi milenial di Kota Samarinda yang berjumlah 100 orang.

Distribusi subjek penelitian disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 16. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Aspek	Usia	Frekuensi	Persentase
Usia	20-25	45	45%
	26-30	27	25%
	31-35	17	17%
	36-40	11	11%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber data : Lampiran hal.139

Berdasarkan tabel distribusi responden menurut usia, diketahui bahwa karyawan/pekerja generasi milenial di Kota Samarinda yang bersedia menjadi responden penelitian ini didominasi oleh responden pada rentang usia 20-35 tahun sebanyak 45 orang atau 45 persen. Hal ini menunjukkan responden penelitian masuk dalam kategori usia dewasa awal.

**Tabel 17. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	50	50%
2	Perempuan	50	50%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber data : Lampiran hal.140

Berdasarkan tabel 17, dapat diketahui bahwa jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu subjek laki-laki dan perempuan sama banyaknya, yaitu masing-masing sebanyak 50 orang atau 50 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian karyawan generasi milenial di Kota Samarinda tidak terdapat dominasi antar kedua subjek.

**Tabel 18. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Instansi/Perusahaan**

No	Jenis Instansi/Perusahaan	Frekuensi	Persentase
1	Instansi Pemerintahan	10	10%
2	Pendidikan	15	15%
3	Kesehatan	2	2%
4	Finance	2	2%
5	BUMN	6	6%
6	Food dan Beverage	15	15%
7	Penyedia Layanan&Jasa	22	22%
8	Perhotelan	10	10%
9	Distributor Barang / Bahan Makanan	10	10%
10	Toko	5	5%
11	Pertambangan	2	2%
12	Dealer	2	2%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber data : Lampiran hal.140

Berdasarkan tabel 18, dapat diketahui bahwa karyawan generasi milenial yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang bekerja di penyedia layanan dan jasa dengan jumlah 22 orang atau 22 persen.

**Tabel 19. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	2 tahun	47	47%
2	3 tahun	27	27%
3	4 tahun	12	12%
4	5 tahun	5	5%
5	6 tahun	4	4%
6	8 tahun	3	3%
7	≥ 10 tahun	2	2%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Sumber data : Lampiran hal.141

Berdasarkan tabel 19, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan/pekerja generasi milenial di Kota Samarinda yang bekerja selama 2 tahun di perusahaan/instansinya saat ini, yaitu dengan jumlah 47 orang atau 47 persen.

## **2. Hasil Uji Deskriptif**

Uji deskriptif digunakan sebagai proses mendeskripsikan atau memberi sebuah gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis serta membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiono, 2013). Deskripsi data bertujuan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Rerata empiris dan rerata hipotesis diperoleh dari respon subjek penelitian melalui empat skala penelitian yaitu skala loyalitas karyawan, skala tuntutan kerja, dan kepuasan kerja. Proses perhitungan untuk mencari rerata empirik dan standar deviasi empirik diperoleh melalui program SPSS.

Kaidah yang dipakai dalam uji deskriptif untuk mendapatkan status pada rerata empirik dan rerata hipotetik yaitu, apabila nilai rerata empirik  $>$  rerata hipotetik dikatakan status variabel dalam kategori tinggi. Namun, apabila nilai rerata empirik  $<$  rerata hipotetik, maka status variabel dalam kategori rendah.

Perbandingan rerata empirik terhadap hipotetik menggambarkan kondisi general para responden atau subjek penelitian dalam variabel. Perbandingan SD empirik terhadap SD hipotetik menunjukkan tinggi-rendahnya variasi skor para responden atau subjek penelitian. Ketika SD empirik  $<$  SD hipotetik pada masing-masing variabel, maka skor subjek terkait variabel memiliki variasi yang rendah



atau dapat dikatakan skor para subjek cenderung seragam, sedangkan jika SD empirik > dibanding SD hipotetik, dikatakan skor subjek terkait masing-masing variabel memiliki variasi yang tinggi, artinya pada masing-masing variabel dalam penelitian ada subjek yang memiliki skor tinggi dan ada juga yang rendah. Rerata empirik dan rerata hipotetik pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 20. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik**

Variabel	Rerata Empirik	SD Empirik	Rerata Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Loyalitas Karyawan	88.41	14.667	80	16	Tinggi
Tuntutan Kerja	51.99	10.098	52.5	10.5	Rendah
Kepuasan Kerja	72.19	12.427	67.5	13.5	Tinggi

Sumber data : Lampiran hal. 141

Berdasarkan tabel 20, diketahui bahwa gambaran status pada subjek penelitian karyawan generasi milenial di Kota Samarinda pada variabel loyalitas memiliki status dalam kategori tinggi dilihat berdasarkan rerata empirik 88.41 lebih tinggi dibanding rerata hipotetik 80, variabel tuntutan kerja memiliki status dalam kategori rendah berdasarkan nilai rerata empirik 51.99 lebih rendah dibanding rerata hipotetik 52.5, dan variabel kepuasan kerja memiliki status dalam kategori tinggi berdasarkan nilai rerata empirik 72.19 lebih tinggi dibanding rerata hipotetik 67.5. Sementara, gambaran skor subjek penelitian pada variabel loyalitas karyawan memiliki nilai SD empirik yaitu 14.667 lebih rendah dari SD hipotetik 16, variabel tuntutan kerja memiliki nilai SD empirik 10.098 lebih rendah dari SD hipotetik 10.5, dan variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai SD empirik 12.427 lebih rendah dari SD hipotetik 13.5.

Mengacu pada penjelasan di atas, hasil uji deskriptif kedua variabel yaitu loyalitas karyawan dan kepuasan kerja memiliki status tinggi, dan variabel tuntutan kerja memiliki status rendah. Sehingga dapat diartikan bahwa responden penelitian secara statistik mempunyai gambaran loyalitas yang tinggi, karena rendahnya tuntutan kerja yang diberikan dan dipengaruhi oleh tingginya kepuasan kerja yang dimiliki responden. Selain itu, menurut temuan dari skor responden penelitian yaitu SD empirik lebih kecil daripada hipotetik menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan, tuntutan kerja dan kepuasan kerja memiliki variasi skor yang cenderung mirip, seragam, dan tidak jauh berbeda.

**Tabel 21. Kategorisasi Skor Skala Loyalitas Karyawan**

<b>Interval Kecenderungan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>F</b>	<b>(%)</b>
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 104$	Sangat Tinggi	14	14
$M+0.5 SD < X < M+1.5 SD$	88 – 103	Tinggi	38	38
$M-0.5 SD < X < M+0.5 SD$	72 – 87	Sedang	38	38
$M-1.5 SD < X < M-0.5 SD$	56 – 71	Rendah	10	10
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 56$	Sangat Rendah	0	0

Sumber data: Lampiran hal. 141

Berdasarkan tabel 21, kategorisasi dapat dilihat bahwa kedua rentang rentang nilai skala loyalitas karyawan memiliki jumlah yang sama pada kategori tinggi dengan nilai 88 – 103 memiliki frekuensi sebanyak 38 orang atau 38 persen, dan sebanyak 38 orang atau 38 persen masuk pada kategori sedang dengan rentang nilai 72 - 87, sebanyak 14 orang atau 14 persen masuk pada kategori sangat tinggi dengan nilai  $\geq 104$ , dan sebanyak 10 orang atau 10 persen masuk pada kategori rendah dengan rentang nilai 56-71. Menurut data di atas, responden dalam penelitian ini memiliki skor keterikatan kerja yang tinggi, artinya karyawan generasi milenial di Samarinda sudah memiliki loyalitas yang cukup baik terhadap dengan pekerjaannya.

**Tabel 22. Kategorisasi Skor Skala Tuntutan Kerja**

<b>Interval Kecenderungan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>F</b>	<b>(%)</b>
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 68,25$	Sangat Tinggi	6	6
$M+0.5 SD < X < M+1.5 SD$	57.75 – 67.25	Tinggi	22	22
$M-0.5 SD < X < M+0.5 SD$	42.25 – 56.75	Sedang	39	39
$M-1.5 SD < X < M-0.5 SD$	36.75 – 46.25	Rendah	22	22
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 36.75$	Sangat Rendah	5	5

Sumber data: Lampiran hal. 142

Berdasarkan tabel 22, kategorisasi dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki rentang nilai tuntutan kerja sebanyak 39 orang atau 39 persen masuk pada kategori sedang dengan rentang nilai 42.25 – 56.75, sebanyak 22 orang atau 22 persen masuk pada kategori tinggi dengan rentang nilai 57.75 – 67.25, sebanyak 22 orang atau 22 persen masuk pada kategori rendah dengan nilai 36.75 – 46.25, sebanyak 6 orang atau 6 persen masuk pada kategori sangat tinggi dengan nilai  $\geq 68,25$ , sebanyak 5 orang atau 5 persen masuk pada kategori sangat rendah dengan nilai  $\leq 36.75$ . Data di atas menunjukkan responden penelitian ini memiliki skor tuntutan kerja yang sedang, artinya sebagian besar karyawan generasi milenial di Samarinda memiliki tuntutan kerja yang cukup dalam bekerja.

**Tabel 23. Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja**

<b>Interval Kecenderungan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>F</b>	<b>(%)</b>
$X \geq M + 1.5 SD$	$\geq 87.75$	Sangat Tinggi	16	16
$M+0.5 SD < X < M+1.5 SD$	74.25 – 86.75	Tinggi	20	20
$M-0.5 SD < X < M+0.5 SD$	60.75 – 73.25	Sedang	49	49
$M-1.5 SD < X < M-0.5 SD$	47.25 – 59.75	Rendah	15	15
$X \leq M - 1.5 SD$	$\leq 47.25$	Sangat Rendah	0	0

Sumber data: Lampiran hal. 141

Berdasarkan tabel 23, kategorisasi dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki rentang nilai kepuasan kerja sebanyak 49 orang atau 49 persen masuk pada kategori sedang dengan rentang nilai 60.75 – 73.25, sebanyak 20 orang atau 20 persen masuk pada kategori tinggi dengan rentang nilai 74.25 –

86.75, sebanyak 16 orang atau 16 persen masuk pada kategori sangat tinggi dengan nilai  $\geq 87.75$ , dan sebanyak 15 orang atau 15 persen masuk pada kategori rendah dengan rentang nilai 47.25 – 59.75. Data di atas menjelaskan bahwa subjek penelitian ini memiliki skor kepuasan kerja yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar telah memiliki kepuasan kerja yang cukup terhadap pekerjaan saat ini.

### 3. Hasil Uji Asumsi

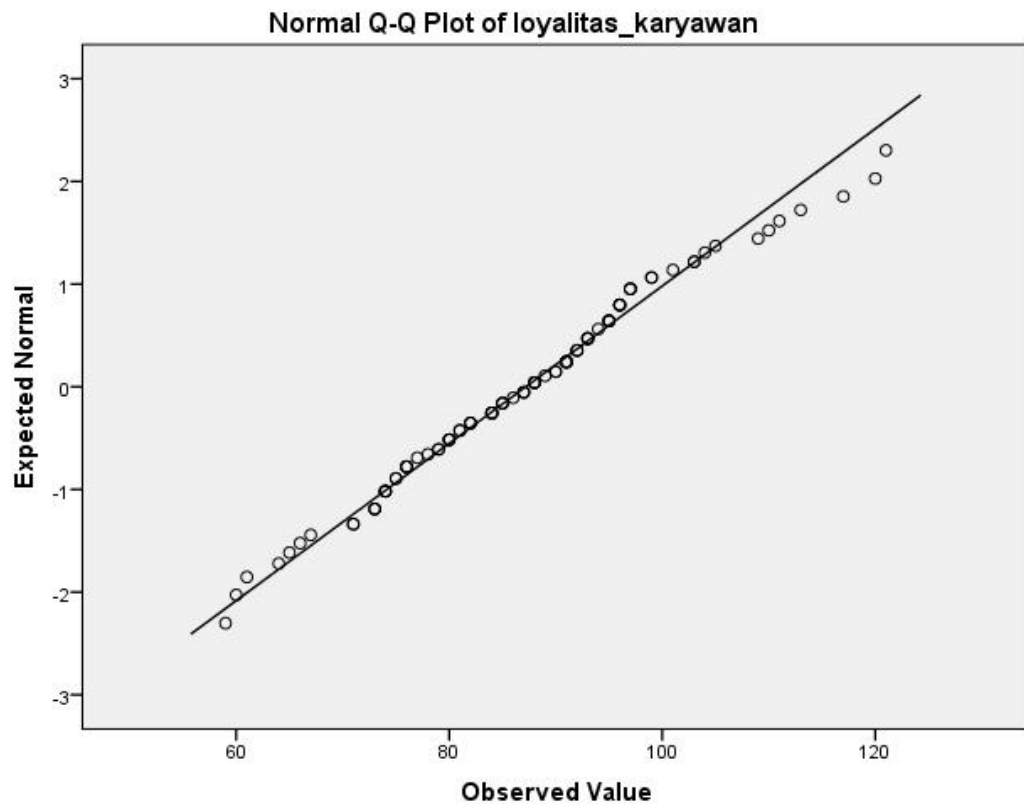
#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk melihat suatu penyimpangan frekuensi observasi yang diteliti dari frekuensi teoritik, selain itu juga untuk melihat data sampel dari populasi yang berdistribusi normal. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Proses uji normalitas data dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorof-Smirnov sebesar 0.05 (5%) karena subjek penelitian  $> 50$  responden. Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0.05$  maka sebaran data normal, sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka sebaran data tidak normal (Santoso, 2012). Berikut hasil uji normalitas masing-masing skala disajikan pada tabel di bawah ini:

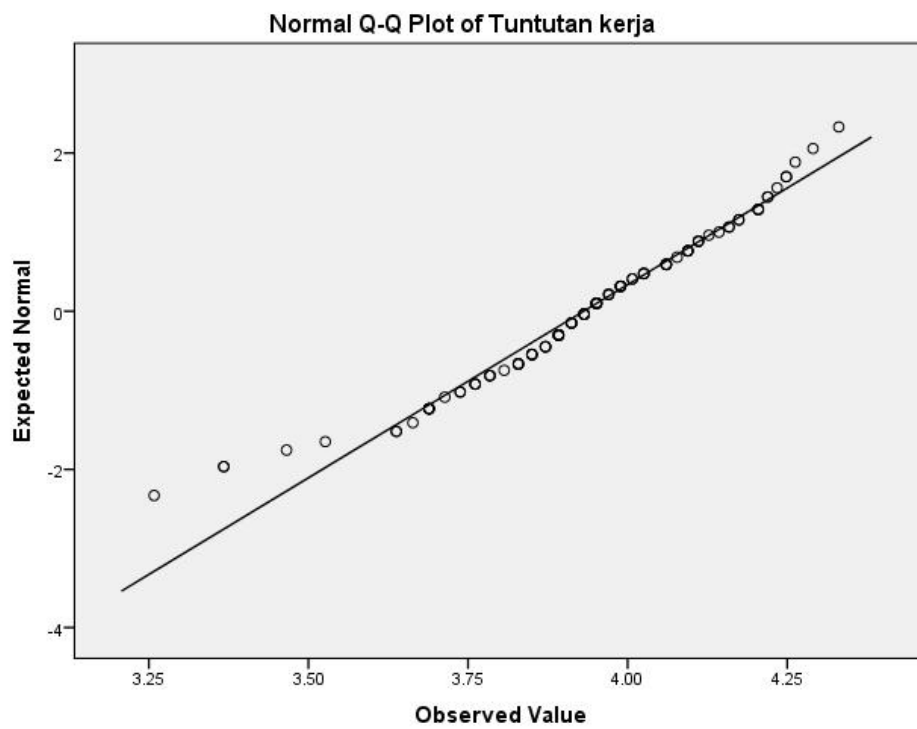
**Tabel 24. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Loyalitas Karyawan	0.084	0.081	Normal
Tuntutan Kerja	0.128	0.082	Normal
Kepuasan Kerja	0.072	0.200	Normal

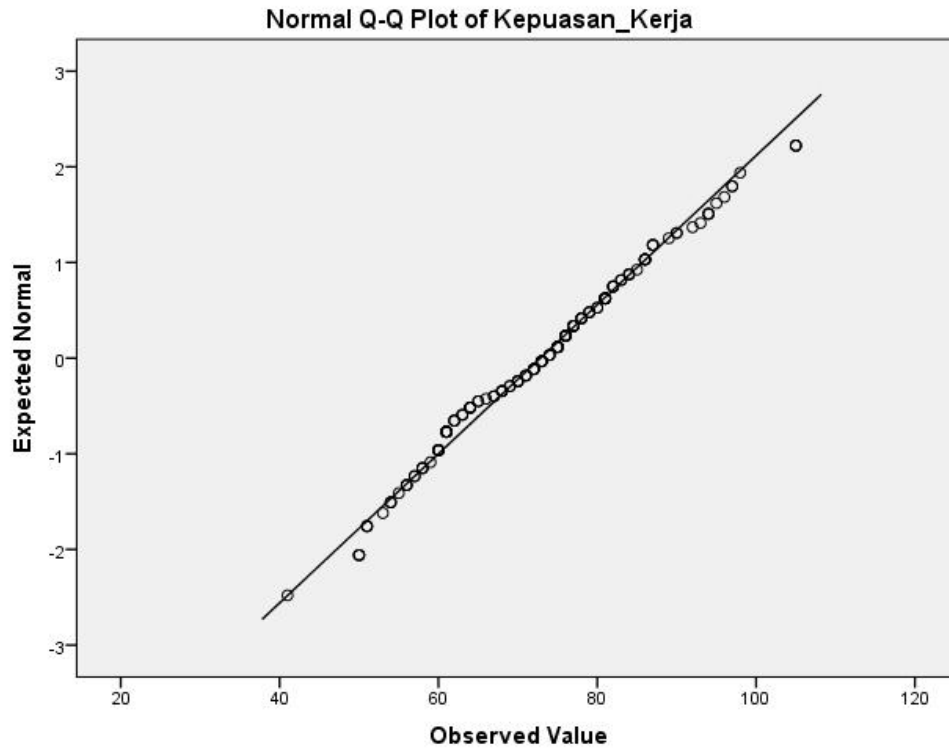
Sumber data: Lampiran hal. 142



Gambar 2. Q-Q Plot Loyalitas Karyawan



**Gambar 3. Q-Q Plot Tuntutan Kerja**



**Gambar 4. Q-Q Plot Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel 24 di atas, dapat diartikan bahwa hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji normalitas sebaran terhadap variabel loyalitas karyawan menghasilkan nilai  $Z = 0.084$  dan  $p = 0.081$ . Hasil uji berdasarkan kaidah menyatakan bahwa  $p > 0.05$ , yang artinya sebaran butir-butir loyalitas karyawan adalah normal.
- 2) Hasil uji normalitas sebaran terhadap variabel tuntutan kerja menghasilkan nilai  $Z = 0.128$  dan  $p = 0.082$ . Hasil uji berdasarkan kaidah menyatakan bahwa  $p > 0.05$ , yang artinya sebaran butir-butir tuntutan kerja adalah normal.

- 3) Hasil uji normalitas sebaran terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai  $Z = 0.072$  dan  $p = 0.200$ . Hasil uji berdasarkan kaidah menyatakan bahwa  $p > 0.05$ , yang artinya sebaran butir-butir kepuasan kerja adalah normal.

Berdasarkan tabel 24, maka dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan, tuntutan kerja, dan kepuasan kerja memiliki sebaran data yang normal, dengan demikian analisis data dilakukan secara parametrik karena telah memenuhi syarat atas asumsi normalitas sebaran data penelitian.

#### b. Uji Linearitas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Linearitas adalah suatu keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam jarak variabel independen tertentu (Santoso, 2012). Kaidah yang digunakan pada uji linearitas yaitu apabila nilai *deviant from linearity*  $p > 0.05$  dan nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear (Gunawan, 2013). Berikut hasil uji linearitas pada masing-masing variabel dependen dengan variabel independen dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 25. Hasil Uji Linearitas Hubungan**

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Loyalitas Karyawan– Tuntutan Kerja	1.170	3.09	0.289	Linear
Loyalitas Karyawan – Kepuasan Kerja	1.385	3.09	0.127	Linear

Sumber data: Lampiran hal. 142

Pada tabel 25, didapatkan hasil bahwa:

- 1) Hasil uji asumsi linearitas antara variabel loyalitas karyawan dengan tuntutan kerja menunjukkan nilai F hitung  $<$  F tabel yang artinya terdapat pengaruh antara variabel loyalitas karyawan dengan tuntutan kerja dengan nilai *deviant from linearity* F hitung = 1.170  $<$  F tabel = 3.09 dan  $p = 0.289 > 0.05$  yang berarti pengaruhnya dinyatakan linear.
- 2) Hasil uji asumsi linearitas variabel loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai F hitung  $<$  F tabel yang artinya terdapat pengaruh antara loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja yang mempunyai nilai *deviant from linearity* F hitung = 1.385  $<$  F tabel = 3.09 dan  $p = 0.127 > 0.05$  yang berarti pengaruhnya dinyatakan linear.

### c. Uji Multiokolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal tersebut tidak layak digunakan ketika menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Multikolinearitas dapat terjadi apabila dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi kuat satu sama lain. Kaidah dalam uji multikolinearitas yaitu dengan uji regresi jika nilai VIF (*variance inflation factor*)  $<$  10 dan nilai koefisien  $<$  1 maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam



model regresi (Gunawan, 2013). Berikut hasil uji multikolinearitas pada masing-masing variabel dependen dengan variabel independen dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 26. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Loyalitas Karyawan – Tuntutan Kerja	0.662	1.511	Tidak ada multikolinearitas
Loyalitas Karyawan – Kepuasan Kerja	0.662	1.511	Tidak ada multikolinearitas

Sumber data: Lampiran hal. 145

Pada tabel 26, didapatkan hasil bahwa:

1. Hasil uji asumsi multikolinearitas antara variabel loyalitas karyawan dengan tuntutan kerja mempunyai nilai *koefisien tolerance* =  $0.662 < 1$  dan nilai *koefisien VIF* =  $1.511 < 10$  yang menyatakan hubungan tidak terdapat multikolinearitas.
2. Hasil uji asumsi multikolinearitas antara variabel loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja mempunyai nilai *koefisien tolerance* =  $0.662 < 1$  dan nilai *koefisien VIF* =  $1.511 < 10$  yang menyatakan hubungan tidak terdapat multikolinearitas.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini menjadi salah satu dari uji asumsi yang perlu dilakukan pada regresi linear, ketika asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid. Tujuan utama dilakukan uji heteroskedastisitas yaitu mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat

uji asumsi. Model regresi linear dikatakan baik jika sesuai dengan syarat yang berlaku yaitu tidak terdapat heteroskedastisitas dengan nilai  $p > 0.05$  dan nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada masing-masing variabel dependen dengan variabel independen dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 27. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	t hitung	t tabel	P	Keterangan
Loyalitas Karyawan – Tuntutan Kerja	-1.966	1.983	0.052	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Loyalitas Karyawan – Kepuasan Kerja	-1.931	1.983	0.577	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber data: Lampiran hal. 145

Berdasarkan tabel 27, didapatkan hasil bahwa:

- 1) Hasil uji heteroskedastisitas antara variabel loyalitas karyawan dengan tuntutan kerja memiliki nilai  $P$  (sig)  $0.577 > 0.05$  dan  $t$  hitung  $= 0.198 < t$  tabel  $= -1.966$ , diartikan bahwa hubungannya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Hasil uji heteroskedastisitas antara variabel loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja memiliki nilai  $P$  (sig)  $0.0 > 0.577$  dan  $t$  hitung  $= -1.931 < t$  tabel  $= 1.983$ , diartikan bahwa hubungannya tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala autokorelasi antara variabel-variabel independen yang berasal dari data *time series*. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson. Hasil analisa yang diperoleh dalam uji autokorelasi sebagai berikut

**Tabel 28. Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Durbin-Watson</b>	<b>dL</b>	<b>dU</b>	<b>4-dL</b>	<b>4-dU</b>	<b>Keterangan</b>
2.194	1.633	1.715	2.367	2.285	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber data: Lampiran hal. 146

Berdasarkan tabel 28, nilai Durbin-Watson adalah  $a = 5\%$  ;  $n = 100$  ;  $k-2$  adalah  $dL = 1.633$  dan  $dU = 1.715$ . Hasil pengolahan data memperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2.194 dan nilai tersebut berada diantara  $dU$  dan  $(4-dU)$  ( $1.715 < 2.194 < 2.285$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linear tersebut tidak terdapat autokorelasi atau tidak terjadi korelasi di antara kesalahan pengganggu.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda yang terbagi menjadi uji hipotesis model penuh dan model bertahap. Hasil analisis uji regresi model penuh dapat diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 29. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh**

<b>Variabel</b>	<b>F hitung</b>	<b>F tabel</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>P</b>
Tuntutan Kerja (X1)				
Kepuasan Kerja (X2)	50.554	3.09	0.500	0.000
Loyalitas Karyawan (Y)				

Sumber data: Lampiran hal. 146

Berdasarkan data pada tabel 29, uji regresi model penuh mendapatkan hasil bahwa tuntutan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan, adapun hasil uji analisis regresi linear berganda model penuh dengan

nilai  $F$  hitung = 50.554 >  $F$  tabel = 3.09, *Adjusted R square* = 0.500, dan  $p$  = 0.000. Makna dari hasil analisis tersebut adalah hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya, hasil uji regresi model bertahap dapat diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 30. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap**

Variabel	Beta	t hitung	t tabel	P
Tuntutan Kerja (X1) Loyalitas Karyawan(Y)	- 0.142	1.625	1.983	0.107
Kepuasan Kerja (X2) Loyalitas Karyawan (Y)	- 0.788	9.018	1.983	0.000

Sumber data: Lampiran hal. 146

Berdasarkan tabel 30, diketahui bahwa hasil uji analisis regresi model bertahap menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara tuntutan kerja dengan loyalitas karyawan yaitu, nilai  $\beta$  = 0.142,  $t$  hitung = 1.625 <  $t$  tabel = 1.983, dan  $p$  = 0.107 > 0.050. Hasil uji analisis regresi model bertahap juga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kepuasan karyawan yaitu, nilai  $\beta$  = 0.788,  $t$  hitung = 9.018,  $t$  tabel = 1.983, dan  $p$  = 0.000 < 0.050. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan yang dimiliki karyawan, begitupula sebaliknya semakin tidak ada kepuasan kerja karyawan pada tempat kerja karyawan, maka semakin rendah pula loyalitas karyawan didalamnya.

## 5. Hasil Uji Hipotesis Tambahan

Uji hipotesis tambahan pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui lebih rinci dan mendalam mengenai keterikatan baik untuk pengaruh ataupun hubungan antara aspek-aspek variabel bebas dengan aspek-aspek variabel terikat dengan menggunakan analisis korelasi parsial.

Uji analisis korelasi parsial memiliki tujuan untuk mengukur korelasi antara dua variabel dengan mengeluarkan pengaruh dari satu atau beberapa variabel lain (Santoso, 2012). Kaidah yang berlaku dalam analisis korelasi parsial adalah jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel pada taraf signifikan 0.05, dan nilai  $p < 0.05$ , maka dikatakan memiliki hubungan positif dan signifikan. Selanjutnya, kaidah kedua ketika terdapat tanda negatif (-) didepan angka, dikatakan memiliki hubungan negatif dan signifikan. Selain itu, jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan nilai  $p > 0.05$ , maka dikatakan tidak memiliki hubungan yang signifikan. Masing-masing hasil uji hipotesis tambahan diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 31. Hasil Analisis Regresi Parsial Aspek Variabel X terhadap Aspek Ketaatan dan Kepatuhan ( $Y_1$ )**

Aspek	B	T Hitung	T Tabel	p	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	0.104	0.982	1.984	0.329	Tidak Signifikan
Tuntutan Emosional ( $X_2$ )	-0.162	-1.024	1.984	0.308	Tidak Signifikan
<b>Konflik Pekerjaan dan Keluarga (<math>X_3</math>)</b>	<b>0.525</b>	<b>3.460</b>	<b>1.984</b>	<b>0.001</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Psikologis (<math>X_4</math>)</b>	<b>0.344</b>	<b>2.435</b>	<b>1.984</b>	<b>0.017</b>	<b>Signifikan</b>
Fisik ( $X_5$ )	0.347	1.750	1.984	0.084	Signifikan
Sosial ( $X_6$ )	-0.029	0.165	1.984	0.874	Tidak Signifikan
Finansial ( $X_7$ )	0.029	0.204	1.984	0.839	Tidak Signifikan

Sumber data: Lampiran hal. 125

Berdasarkan tabel 31 di atas, hasil analisis regresi parsial aspek dari tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap aspek ketaatan dan kepatuhan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 31 di atas, hasil analisis parsial aspek pekerjaan dan keluarga ( $X_3$ ), aspek psikologis ( $X_4$ ) memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap aspek ketaatan dan kepatuhan ( $Y_1$ ). Hal ini menunjukkan secara parsial aspek beban kerja, pekerjaan dan keluarga, psikologis, sosial maka akan menyebabkan semakin meningkat juga ketaatan dalam loyalitas kerja karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Selanjutnya pada aspek beban kerja ( $X_1$ ), aspek tuntutan emosional ( $X_2$ ), aspek sosial ( $X_5$ ), aspek sosial ( $X_6$ ), dan aspek finansial ( $X_7$ ), menunjukkan bahwa tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek ketaatan dan kepatuhan ( $Y_1$ ) atau loyalitas karyawan yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.

Analisis lebih lanjut model regresi parsial aspek variabel X terhadap aspek bertanggung jawab ( $Y_2$ ) disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 32. Hasil Analisis Regresi Parsial Aspek Variabel X terhadap Aspek Bertanggung Jawab ( $Y_2$ )**

Aspek	B	T Hitung	T Tabel	p	Keterangan
<b>Beban Kerja (<math>X_1</math>)</b>	<b>0.591</b>	<b>2.131</b>	<b>1.984</b>	<b>0.036</b>	<b>Signifikan</b>
Tuntutan Emosional ( $X_2$ )	0.201	-1.011	1.984	0.314	Tidak Signifikan
<b>Konflik Pekerjaan dan Keluarga (<math>X_3</math>)</b>	<b>0.397</b>	<b>2.941</b>	<b>1.984</b>	<b>0.004</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Psikologis (<math>X_4</math>)</b>	<b>0.268</b>	<b>2.133</b>	<b>1.984</b>	<b>0.036</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Fisik (<math>X_5</math>)</b>	<b>0.554</b>	<b>3.142</b>	<b>1.984</b>	<b>0.002</b>	<b>Signifikan</b>
Sosial ( $X_6$ )	0.105	0.684	1.984	0.495	Tidak Signifikan
Finansial ( $X_7$ )	0.049	0.379	1.984	0.706	Tidak Signifikan

Sumber data: Lampiran hal. 127

Berdasarkan tabel 32, hasil analisis regresi parsial aspek tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap aspek bertanggung jawab dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 32 di atas, hasil analisis parsial aspek beban kerja ( $X_1$ ), aspek konflik pekerjaan dan rumah tangga ( $X_3$ ), dan aspek psikologis ( $X_4$ ), aspek fisik ( $X_5$ ) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan aspek bertanggung jawab ( $Y_2$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, konflik pekerjaan dan rumah tangga, psikologis dan fisik yang dimiliki karyawan generasi milenial, maka akan menyebabkan semakin tinggi pula rasa bertanggung jawab dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Selanjutnya pada aspek tuntutan emosional ( $X_2$ ), aspek sosial ( $X_6$ ), aspek finansial ( $X_7$ ) menunjukkan bahwa tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek bertanggung jawab ( $Y_2$ ) dan bertanggung jawab dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.

Analisis lebih lanjut model regresi parsial aspek variabel X terhadap aspek pengabdian ( $Y_3$ ) disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 33. Hasil Analisis Regresi Parsial Aspek Variabel X terhadap Aspek Pengabdian (Y<sub>3</sub>)**

Aspek	B	T Hitung	T Tabel	p	Keterangan
Beban Kerja( $X_1$ )	-0.164	-1.909	1.984	0.059	Tidak Signifikan
Tuntutan Emosional ( $X_2$ )	-0.056	-0.435	1.984	0.665	Tidak Signifikan
Konflik Pekerjaan dan Keluarga ( $X_3$ )	0.040	0.323	1.984	0.747	Tidak Signifikan
<b>Psikologis (<math>X_4</math>)</b>	<b>0.491</b>	<b>4.300</b>	<b>1.984</b>	<b>0.000</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Fisik (<math>X_5</math>)</b>	<b>0.322</b>	<b>2.013</b>	<b>1.984</b>	<b>0.047</b>	<b>Signifikan</b>
Sosial ( $X_6$ )	-0.072	-0.516	1.984	0.607	Tidak Signifikan
Finansial ( $X_7$ )	0.115	0.982	1.984	0.329	Tidak Signifikan

Sumber data: Lampiran hal. 128

Berdasarkan tabel 33 di atas, hasil analisis parsial aspek psikologis ( $X_4$ ), dan aspek fisik ( $X_5$ ), memiliki hubungan positif yang signifikan dengan aspek pengabdian ( $Y_3$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi psikologis, dan fisik, serta semakin baik kondisi psikologis dan fisik yang dimiliki karyawan generasi milenial, maka akan menyebabkan semakin tinggi pula pengabdian dan loyalitas karyawan yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Selanjutnya pada aspek beban kerja ( $X_1$ ), aspek tuntutan emosional ( $X_2$ ), aspek konflik pekerjaan dan rumah tangga ( $X_3$ ), aspek sosial ( $X_6$ ), dan aspek finansial ( $X_7$ ) menunjukkan bahwa tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek pengabdian ( $Y_3$ ) dan loyalitas karyawan yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.



Analisis lebih lanjut model regresi parsial aspek variabel X terhadap aspek kejujuran ( $Y_4$ ) disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 34. Hasil Analisis Regresi Parsial Aspek Variabel X terhadap Aspek Kejujuran ( $Y_4$ )**

Aspek	B	T Hitung	T Tabel	p	Keterangan
Beban Kerja( $X_1$ )	0.111	1.223	1.984	0.224	Tidak Signifikan
Tuntutan Emosional ( $X_2$ )	-0.179	-1.328	1.984	0.187	Tidak Signifikan
<b>Konflik Pekerjaan dan Keluarga (<math>X_3</math>)</b>	<b>0.387</b>	<b>2.995</b>	<b>1.984</b>	<b>0.004</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Psikologis (<math>X_4</math>)</b>	<b>0.433</b>	<b>3.605</b>	<b>1.984</b>	<b>0.001</b>	<b>Signifikan</b>
<b>Fisik (<math>X_5</math>)</b>	<b>0.482</b>	<b>2.857</b>	<b>1.984</b>	<b>0.005</b>	<b>Signifikan</b>
Sosial ( $X_6$ )	-0.114	-0.770	1.984	0.443	Tidak Signifikan
Finansial ( $X_7$ )	0.004	0.029	1.984	0.977	Tidak Signifikan

Sumber data: Lampiran hal. 130

Berdasarkan tabel 34 di atas, hasil analisis parsial aspek beban kerja ( $X_1$ ), aspek konflik pekerjaan dan keluarga ( $X_3$ ), aspek psikologis ( $X_4$ ), dan aspek fisik ( $X_5$ ), memiliki hubungan positif yang signifikan dengan aspek kejujuran ( $Y_4$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin beban kerja, konflik pekerjaan dan keluarga, psikologis, dan fisik yang dimiliki karyawan generasi milenial, maka akan menyebabkan semakin tinggi pula kejujuran dan loyalitas karyawan yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Selanjutnya aspek tuntutan emosional ( $X_2$ ), aspek sosial ( $X_6$ ), aspek finansial ( $X_7$ ) menunjukkan bahwa tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek kejujuran ( $Y_4$ ) dan loyalitas karyawan yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi milenial di Kota Samarinda. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi model penuh menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Arah hubungan menunjukkan tanda positif dan hasil kontribusi pengaruh sebesar 50% antara loyalitas karyawan generasi milenial dapat dijelaskan oleh tuntutan kerja dan kepuasan kerja. Sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan yaitu, usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.

Sebagaimana Steers dan Porter (dalam Agustina, 2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh empat faktor, dua diantaranya adalah tuntutan atau tantangan kerja dan kepuasan yang diperoleh dalam pekerjaan. Karakteristik pekerjaan meliputi Tuntutan atau tantangan kerja, job stress, identifikasi tugas, dan kepuasan kerja. Hal tersebut ditambahkan oleh Luthans (dalam Agus, 2016) juga mengungkapkan dimensi loyalitas yaitu pekerjaan itu sendiri, sikap atasan dan rekan kerja, tuntutan kerja dan upah yang didapatkan. Apabila aspek-aspek tersebut terpenuhi maka terjadi kepuasan kerja yang akan berkesinambungan dengan loyalitas karyawan pada perusahaan yang telah memenuhi kebutuhan satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui gambaran sebaran data variabel loyalitas karyawan generasi milenial di Kota Samarinda yang membuktikan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Onsardi, dkk, (2017) karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi indikator dalam menentukan sikap karyawan terhadap perusahaan sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerja karyawan maka loyalitas karyawan akan meningkat.

Karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerjanya untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi indikator dalam menentukan sikap karyawan terhadap perusahaan (Rakhim, 2020) . Dalam dunia kerja tidak sedikit karyawan merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaannya, dengan berbagai alasan, seperti pekerjaan yang tidak cocok dan kurang menantang, ganjaran yang tidak pantas, kondisi kerja yang tidak mendukung serta tidak sesuai dengan pekerjaan tersebut dengan kepribadian pekerja, sehingga karyawan tersebut lebih memilih untuk pindah berkerja ke perusahaan lain.

Berbeda dengan karyawan yang merasa nyaman dan puas mereka memilih untuk tetap tinggal dan terus memberikan kontribusi yang terbaik, komitmen yang tinggi serta loyalitas yang baik (Afdaliza, 2015). Hal ini sejalan dengan pendapat Robbin dan Judge (2015) menyatakan bahwa ada konsekuensi ketika karyawan

menyukai pekerjaan mereka dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka.

Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi secara bertahap, didapatkan bahwa tuntutan kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan  $T$  hitung  $< T$  tabel yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai  $\beta = 0.142$ ,  $t = 1.625$ , dan  $p = 0.107$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, hal tersebut bermakna bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak, yaitu tidak ada pengaruh antara tuntutan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Hal penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama, dkk, (2015) menunjukkan bahwa tuntutan kerja dan loyalitas karyawan tidak memiliki pengaruh. hal ini disebabkan tuntutan kerja bukan menjadi suatu hambatan dalam terbentuknya loyalitas karyawan milenial dalam bekerja hal tersebut sudah menjadi tanggung jawab masing-masing individual karyawan dan mendapatkan tekanan dari pimpinan yang menyebabkan karyawan merasa cemas dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Huda (2018) yang menyimpulkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini diungkapkan oleh Preko dan Adjetey (2013) bahwa loyalitas karyawan memegang peran penting karena banyak pengaruh yang menjadikan tuntutan kerja tinggi seperti kriteria pekerjaan, hubungan antar karyawan, motivasi, *feedback* yang menjadi acuan kualitas karyawan diperusahan.

Saat menjalani tugas dan kewajiban sebagai seorang karyawan milenial tentunya akan dihadapkan pada banyaknya masalah, baik secara pribadi maupun

dalam kelompok kerja. Berbagi masalah ini yang berdampak pada psikologis maupun psikis, hal ini tergantung dari apa penyebab terjadinya masalah tersebut. pada umumnya, karyawan merasa bahwa stres merupakan kondisi yang negatif, semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, maka tinggi pula tuntutan kerja yang dirasakan. Pada dasarnya tuntutan kerja tidak akan berdampak negatif, tetapi juga memiliki dampak positif, yaitu dengan pada bagaimana organisasi dan kepuasan karyawan (Zuraida, dkk, 2013).

Pada salah satu aspek tuntutan kerja yaitu beban kerja menyatakan bahwa beban kerja yang diterima tidak selalu membuat para pekerja merasa terbebani saat melakukan pekerjaannya berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Solihin, (2021) menunjukkan bahwa beban pekerjaan tidak berpengaruh pada loyalitas karyawan, mendapatkan tekanan dari pimpinan itu yang membuat karyawan merasa cemas dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh Deloitte Milenial Survey pada tahun 2018 didapatkan hasil bahwa pekerja generasi milenial juga menginginkan adanya *challenging* atau tantangan pada pekerjaan mereka, karena tingkat kebosanan lebih cepat dibandingkan generasi-generasi sebelumnya.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek EP yang bekerja sebagai operator alat berat disalah satu pertambangan pada tanggal 11 September 2021, dimana subjek mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang subjek rasakan tentu saja memberikan beban fisik maupun mental yang cukup, akan tetapi subjek masih bisa mengatasi masalah pekerjaan yang dialaminya serta tidak membuat dirinya ingin pindah atau keluar karena tuntutan kerja. Subjek dapat bertahan

walaupun banyaknya tuntutan kerja yang harus subjek kerjakan, akan tetapi subjek dapat mengatasi masalah tersebut, karena subjek menyadari dalam pekerjaannya saat ini tentu memiliki tuntutan kerja yang cukup banyak akan tetapi subjek sadar bahwa pekerjaannya saat ini juga memberikan gaji yang cukup, oleh karena itu EP menganggap tuntutan kerja merupakan tantangan untuk EP bersemangat bekerja.

Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi secara bertahap, didapatkan bahwa kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal tersebut bermakna bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap loyalitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan perilaku yang mencerminkan loyalitas dimana mereka akan berusaha melampaui target-target yang diberikan oleh perusahaan. Vokic dan Hernaus (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada loyalitas karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan, maka karyawan akan memberikan hasil yang melebihi target perusahaan juga jika karyawan tidak puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan maka pekerjaan karyawan tidak akan seperti yang diharapkan.

Karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Hasil serupa juga disebutkan dalam hasil penelitian Onsardi, dkk, (2017) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas dan keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek WN yang bekerja satpam disalah satu perusahaan BUMN pada tanggal 13 September 2021 pukul 11.21 sampai dengan selesai, dimana subjek mengatakan bahwa subjek merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang baik membuat subjek ingin bertahan lama pada pekerjaannya saat ini. Subjek mengakui bahwa kepuasan kerja yang ia rasakan sangat tinggi terhadap pekerjaannya, yang dimana subjek merasa tidak mendapatkan tuntutan yang banyak untuk masalah pekerjaan yang dirasakannya sekarang.

Menurut Hermawan dan Riana (2014) mengatakan faktor yang memengaruhi loyalitas terbagi menjadi dua kelompok yaitu *satisfies (motivatorf actors)* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber loyalitas kerja yang meliputi penghargaan, pertumbuhan, promosi, tanggung jawab, pengembangan karir, tantangan pekerjaan dan pencapaian diri serta *dissatisfies (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber loyalitas, yang terdiri dari: gaji, upah, aturan perusahaan, hubungan interpersonal, kualitas pengawasan dari atasan, keselamatan kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *work life balance*.

Hal ini sejalan dengan indikator loyalitas karyawan yaitu loyalitas karyawan tercermin dari karyawan yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana ketika lingkungan kerja mendukung maka karyawan lebih semangat dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan tekanan dalam pekerjaan tidak terlalu dirasakan.

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis tambahan yang bertujuan untuk mengetahui secara detail mengenai keterikatan hubungan dan pengaruh antara aspek-aspek variabel bebas dengan aspek variabel terikat. Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial, aspek-aspek variabel bebas (X) yang mempengaruhi aspek dari ketaatan dan kepatuhan ( $Y_1$ ) sebagai berikut, aspek beban kerja ( $X_1$ ), aspek pekerjaan dan keluarga ( $X_3$ ), aspek psikologis ( $X_4$ ), aspek sosial ( $X_5$ ) berpengaruh signifikan terhadap aspek ketaatan dan kepatuhan ( $Y_1$ ). Berdasarkan kontribusi pengaruh dapat diketahui bahwa sebesar 34.4% variasi aspek psikologis (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh aspek psikologis.

Seperti halnya yang dijelaskan oleh Ricahard, dkk (2020) adanya kepuasan kerja karyawan itu berasal dari bagaimana karyawan merasa puas secara psikologis terhadap pekerjaannya seperti, sistem kerja, lingkungan kerja yang baik, gaji yang sesuai, adanya kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan kerja yang baik. Bagaimana hal itu ditambahkan oleh As'ad (2004) adanya pengaruh antar faktor psikologis terhadap kepuasan kerja, apabila ada keadaan yang aman akan mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja. Ini yang bisa diasumsikan bahwa banyaknya karyawan yang merasa sudah puas dengan ketentraman dalam bekerja. Seperti halnya pada penelitian Suhaji (2012) sebelumnya yang dilakukan



oleh di sekolah tinggi ilmu farmasi Semarang. Bahwa bagaimana dari hasil penelitian tersebut yaitu karyawan memilih untuk tetap bekerja karena adanya rasa puas terhadap pekerjaan karena situasi kerja yang tentram.

Aspek-aspek variabel bebas ( $X$ ) yang mempengaruhi aspek dari bertanggung jawab ( $Y_2$ ) sebagai berikut, aspek beban kerja ( $X_1$ ), aspek konflik pekerjaan dan rumah tangga ( $X_3$ ), dan aspek psikologis ( $X_4$ ), aspek fisik ( $X_5$ ) memiliki pengaruh signifikan dengan aspek bertanggung jawab ( $Y_2$ ). Menurut Handoko (2008) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi loyalitas yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, frustrasi dan stres, konflik antar pribadi. Ditambahkan pula oleh Noe, dkk (2011), bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan survei dari lembaga konsultan dunia Deloitte pada tahun 2018, bagaimana dari salah satu hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya karakteristik milenial ini cenderung unik ketimbang generasi-generasi sebelumnya yaitu bagaimana milenial lebih mudah cepat bosan dan meninggalkan tempat kerja dan juga milenial menyukai tantangan dan selalu ingin belajar dalam suatu pekerjaan oleh karena itu adanya beban kerja yang membuat milenial selalu belajar akan hal baru maka hal itu akan berpengaruh terhadap loyalitas kepada pekerjaannya karena adanya pemenuhan terhadap keinginan belajar milenial dan juga mengurangi rasa bosan milenial yang berujung kepada rasa ingin berpindah pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial, aspek-aspek variabel bebas (X) yang mempengaruhi aspek dari pengabdian ( $Y_3$ ) sebagai berikut, aspek psikologis ( $X_4$ ), dan aspek fisik ( $X_5$ ), memiliki pengaruh yang signifikan dengan aspek pengabdian ( $Y_3$ ) Berdasarkan kontribusi pengaruh dapat diketahui bahwa sebesar 43.3% variasi aspek psikologis (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh aspek psikologis Seperti halnya yang dijelaskan Narendra (2013) bagaimana kondisi kepuasan psikologis seseorang karyawan berpengaruh terhadap pengabdian suatu karyawan yaitu jika seseorang karyawan merasa puas secara psikologis akan loyalitas kepada pekerjaannya dalam kurun waktu yang lama ataupun sebaliknya jika mereka tidak merasa puas secara psikologis maka masa kerja mereka cenderung singkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Isfian Nurlaila (2007) yang berjudul faktor psikologi, sosial, fisik dan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi. adi bungsu malang. Hasil dari penelitian tersebut yaitu adanya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yaitu adanya faktor dari psikologis dan fisik Sedarmayanti (2001) mendefinisikan bahwa faktor fisik merupakan upaya untuk meningkatkan kesehatan dan gizi. Kesehatan bagi karyawan sangat penting, karena itu menunjang kualitas dan hasil dari pekerjaan kita. Faktor-faktor fisik juga harus diperhatikan karena dengan begitu kita akan merasa nyaman dan sehat baik rohani maupun jasmani .

Aspek-aspek variabel bebas (X) yang mempengaruhi aspek dari kejujuran ( $Y_4$ ) sebagai berikut, aspek beban kerja ( $X_1$ ), aspek konflik pekerjaan dan keluarga ( $X_3$ ), aspek psikologis ( $X_4$ ), dan aspek fisik ( $X_5$ ), memiliki pengaruh

signifikan dengan aspek kejujuran ( $Y_4$ ). Kelly (2012) seorang psikolog barat dari universitas Notre Dame melakukan penelitian terhadap 110 orang di Amerika. Hasil penelitiannya membuktikan partisipan mengalami peningkatan kesehatan, berkurangnya sakit kepala, sakit tenggorokan, ketegangan dan kecemasan. Selain mengalami peningkatan kesehatan mereka yang tidak berbohong juga mengalami perbaikan hubungan interpersonal dengan orang lain.

Menurut Peter dan Waterman (2012) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang diterapkan dalam suatu pekerjaan dimana jika disuatu kelompok atau organisasi sudah mempunyai budaya yang ada maka hal itu yang akan berkembang dan diterapkan pada tempat tersebut. Dalam bekerja karyawan harus mempunyai budaya kejujuran dalam bekerja selaras dengan apa yang disampaikan Saydam (2015) dalam bekerja harus adanya kesesuaian antara apa yang diucapkan dan perbuatan yang dikerjakan dengan kenyataan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan milenial di kota Samarinda. Jika karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan itu baik, maka akan memunculkan loyalitas yang baik pula pada karyawan. Ketika seorang karyawan telah dipenuhi tingkat kebutuhannya oleh perusahaan tempat mereka bekerja maka mereka akan merasa puas dalam bekerja, kepuasan tersebut secara langsung akan menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Teori ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ovindai (2013), yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang

memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dan emosional dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi. Disamping aspek-aspek yang telah disebutkan di atas ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi tinggi dan rendahnya loyalitas karyawan. Diduga faktor-faktor tersebut adalah faktor kompensasi, pemberdayaan, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini tidak terlepas dari kelebihan ataupun kekurangan, peneliti menyadari secara penuh bahwa masih banyak kelemahan dan keterbatasan dalam menyelesaikan penelitian ini. Adapun keterbatasan penelitian adalah karena adanya pandemi covid 19 beberapa perusahaan sangat membatasi adanya orang dari luar perusahaan untuk masuk ke lingkungan pekerjaan dan membuat mekanisme pengambilan data penelitian cukup sulit dilakukan serta beberapa perusahaan kurang bisa untuk memfasilitasi pengambilan data harus mengambil data dengan metode *online* (daring) sehingga sulitnya mengambil data dalam penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara tuntutan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara tuntutan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, pada karyawan generasi milenial di Kota Samarinda.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran terkait proses dan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kepada karyawan generasi milenial diharapkan dapat mencari pekerjaan sesuai dengan *passion* mereka sendiri bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan generasi milenial pada pekerjaannya, bukan tanpa alasan melihat dari karakter milenial yang memiliki karakter yang unik yaitu generasi yang suka dengan tantangan, suka mempelajari hal baru dan mudah bosan terhadap pekerjaannya dibandingkan

dengan generasi sebelumnya. bekerja sesuai dengan *passion* atau pekerjaan yang mereka gemari selain melihat sebuah tuntutan kerja yang cukup tinggi sebagai suatu tantangan dan untuk terus belajar adanya rasanya suka terhadap pekerjaan tersebut membuat karyawan generasi milenial lebih betah terhadap pekerjaannya.

2. Bagi perusahaan atau instansi dan para pimpinan diharapkan dapat merubah cara memimpin dari metode lama seperti kepemimpinan secara diktator menjadi kepemimpinan yang demokratis dan diplomatis bagaimana untuk lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan suatu keputusan dimana dengan adanya hal tersebut dapat membuat kedekatan secara emosional antara pimpinan dan karyawan, dan juga perusahaan harus melihat sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga yang dimiliki perusahaan oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan perkembangan dari setiap karyawannya. Dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif seperti menyediakan fasilitas-fasilitas yang layak untuk karyawan, serta memberikan gaji yang sesuai dengan tuntutan kerja yang ada dan juga memberikan apresiasi berupa bonus atau *reward* kepada karyawan yang memiliki performa baik dalam pekerjaan, hal tersebut selain menambah ikatan emosional yang baik antara pimpinan dan karyawan, karyawan juga merasa lebih dihargai dan adanya rasa kepuasan secara psikologis kepada pekerjaannya sekarang.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan mengambil jumlah populasi yang lebih besar dan lokasi penelitian yang lebih luas sehingga dapat melihat fenomena

kian mendalam terkait gambaran loyalitas karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya pada karyawan generasi milenial. Kemudian, perlu adanya pendalaman secara spesifik dan detail mengenai faktor-faktor yang memengaruhi ketiga variabel di setiap perusahaan/instansi yang menjadi subjek penelitian. Serta melakukan penelitian menggunakan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini untuk memperkuat fenomena loyalitas karyawan pada generasi milenial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afdaliza. (2015). Pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontak psikologis sebagai mediator. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 4(1), 1-14. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/237520-pengaruh-efikasi-diri-terhadap-keterikat-f805ccb3.pdf>
- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. (2011). Employee loyalty and impact on firm growth. *International Journal of Management and Information System*, 15 (1), 81. Diakses dari <https://doi.org/10.19030/ijmis.v15i1.1598>.
- As'ad, Moh., (1995), Psikologi Industri , Edisi ke-4, Yogyakarta : Liberty
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demand-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Journal of Human Resource Management*. 43(1). 83-104. Diakses dari [https://www.researchgate.net/publication/227602274\\_Using\\_the\\_Job\\_Demands-Resources\\_Model\\_to\\_Predict\\_Burnout\\_and\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/227602274_Using_the_Job_Demands-Resources_Model_to_Predict_Burnout_and_Performance).
- Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of tuntutan kerja on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. Diakses dari <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement : A handbook of theory and research*. Psychology Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Basalamah, A. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas staf reception pada hotel x di Madiun Jawa Timur. *Binus Business Review*, 3(1), 493-501. Diakses dari <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1337>
- Dhamayanti, R. (2006). Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita studi pada nusantara tour & travel kantor cabang dan kantor pusat Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(2), 93-107. Diakses dari <https://doi.org/10.14710/jsmo.v3i2.4192>
- Griffin, J. (2002). *Customer loyalty how to earn it, how to keep it*. McGraw Hill.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi research II*. Andi Offset.



- Handoko, H. T. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsanto, W. (2019). *Generasi milenial dalam industri 4.0: Berkah bagi sumber daya manusia atau ancaman?*. Artikel Publikasi. Diakses dari, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 151-178.
- Hermawan, I. K. A & Riana, . G. (2014). Analisis faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti buana permai Denpasar Bali. *E-Journal Manajemen*. 3 (3), 624-643. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6927>
- Heryati, A. (2016). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi pt. Pupuk sriwidjaja palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56-75.xxxxxxx
- Kartikoyono, D. (2019). *Generasi milenial dalam industri 4.0: Berkah bagi sumber daya manusia atau ancaman?*. Artikel Publikasi. Diakses dari, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Kelloway. (2008). Transformational leadership and sports performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1521-1534. Diakses dari <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02686.x>
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees : Strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19 (1), 65-76. Diakses dari doi: 10.1097/00126450-200019010-00011.
- Kurniawan, H. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (persero). *E-Journal Ilmu Manajemen*, 1(2), 2442-4315. Diakses dari <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh kepemimpinan, tuntutan tugas dan career plateau terhadap stres kerja, komitmen organisasi dan ocb perawat rumah sakit haji Surabaya. *Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 47-66. Diakses dari <http://journal.wima.ac.id/index.php/JWMA/article/view/1124>.
- Lee, J., Lapira, E., Bagheri, B., & Kao, H., (2013). Recent advances and trends in predictive manufacturing systems in big data environment. *Manuf Lett*, 1 (1), 38–41. Diakses dari <http://dx.doi.org/10.1016/j.mfglet.2013.09.005>.

- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance. challenges and solutions*. SHRM Research.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan*. (cetakan kedua belas). Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2010). *Sistem akuntansi, edisi ke-3, cetakan ke-5*. Penerbit Salemba Empat.
- Narendra. (2013). Pengaruh pengadopsian international financial reporting standard (ifrs) terhadap manajemen laba. *Skripsi*. Universitas Diponegoro: Semarang, 270-279. Diakses dari <http://https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/5922>.
- Oke zone.com. (2019). milenial generasi paling tidak loyal di tempat kerja. Diakses pada tanggal 28 Desember 2021 dari <https://economy.okezone.com/read/2019/07/28/320/2084617/milenial-generasi-paling-tidak-loyal-di-tempat-kerja>.
- Onsardi., Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(2), 7590-7599. Diakses dari <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v5i12.03>
- Patrick, H. H . (2012). *Wellness program variables and stress: An extension of tuntutan kerja-control model*. Prescott Valley.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto. (2015). Pengaruh kompensasi, lingkungan, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 283-293. Diakses dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/7304>.
- Preko, A., & Adjetey, J. (2013). A study on the concept of employee loyalty and engagement on the performance of sales executives of commercial banks in ghana. *Internatonal Journal of Business Research and Management*, 4(2), 51-63. Diakses dari [https://econpapers.repec.org/article/amlintbrm/v\\_3a4\\_3ay\\_3a2013\\_3ai\\_3a2\\_3ap\\_3a51-62.htm](https://econpapers.repec.org/article/amlintbrm/v_3a4_3ay_3a2013_3ai_3a2_3ap_3a51-62.htm)
- Priansa. (2014). *Perencanaan & pengembangan sdm*. Alfabeta.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru smk swasta di kecamatan cakung jakarta timur. *JOM FISIP*, 1215-1224. Diakses dari <https://doi.org/10.21009/jmp.07103>

- Rakhim, A. F. (2020). Factors that cause work engagement in the millennial performance in BUMN. *Proceeding of The ICECRS*, 8, 1-8. Diakses dari <https://press.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422/297>
- Richard, L., Hughes, R. C., Ginnett., & Gordon J. C. (2012). *Leadership, enhancing the lessons of experience, alih bahasa: putri izzati*. Salemba Humanika.
- Riputra, N. (2019). *Generasi milenial dalam industri 4.0: Berkah bagi sumber daya manusia atau ancaman?*. Artikel Publikasi. Diakses dari, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Santrock, J. W. (2007). *Perkembangan anak jilid 1. (edisi ke-11)*. PT. Erlangga
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Tuntutan kerja, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. Diakses dari <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya timur sakti jatim. *Agora*, 1(1), 808-819. Diakses dari <https://www.neliti.com/id/publications/35907/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-loyalitas-kerja-terhadap-organizational-citizenship>.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice 6th Ed*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutriniasih, K. S. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada pt. Plasa telkom group singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 156-167. Diakses dari <http://dx.doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20098>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia. (cetakan keenam)*. Pranada Media Group.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.

- Tamba, A. W., Pio, R. J., Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. columbindo perdana cabang manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7, (1), 33-41. Diakses dari <https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>
- Thanawatdech, T., Kuntontbutr, C., & Mechinda, P. (2014). The relationships among tuntutan kerja, work engagement, and turnover intentions in the multiple groups of different levels of perceived organizational supports. *Universal Journal of Management*, 2(7), 272-285. Diakses dari <https://doi.org/10.13189/ujm.2014.020703>.
- Tommy, S., Sutanto., Madiono, E., Stefanus., Saputra., & Shelvieana. (2010). Analisis pemotivasian dan loyalitas karyawan bagian pemasaran PT.Palma abadi sentosa di Palangkaraya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 176-193. Diakses dari <http://repository.petra.ac.id/id/eprint/15484>.
- Tribun news.com. (2017).loyalities generasi milenial rendah, inilah yang mereka cari. Diakses pada tanggal 28 Desember 2021 dari <https://www.tribunnews.com/nasional/2017/10/24/loyalitas-kerja-generasi-milenial-rendah-ini-yang-mereka-cari>
- Vokc, N. P., & Hernaus, T. (2015). The triad of job satisfaction, work engagement and employee loyalty – the interplay among the concepts. *EFZG Working Paper Series*, 15(7), 1-13.
- Widarjono, A. (2015). *Statistika terapan edisi pertama*. UPP STIM YKPN.
- Willianto, H. (2019). Pemetaan loyalitas karyawan PT. Mitra tritunggal sakti. *Agora*, 7(1), 1-7. Diakses dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>.
- Yuharitno, D. (2015). Pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bni life kantor pemasaran mandiri kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Update*, 4(4), 2-8. Diakses dari <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/11902>.
- Yulianthini, N., Paranesa, G., & Cipta, W. (2016). Pengaruh penjualan dan modal sendiri terhadap laba pada UD. Aneka jaya motor di Singaraja periode 2012-2014. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4, 1-7. Diakses dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6777>.
- Zuraida, L., Novitasari, D., & Sudarman, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan, tuntutan tugas, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai pdam kota magelang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2),

245-261. Diakses dari  
suka.ac.id/syariah/Ekbisi/article/view/339/316.

<http://ejournal.uin->

# LAMPIRAN

## Lampiran 2. *Blueprint* Penelitian

### A. Tuntutan Kerja

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<b>Beban kerja</b> beban kerja yaitu bagaimana kemampuan seorang pekerja dalam menerima pekerjaan beban pekerjaan baik berupa beban kerja fisik maupun beban kerja psikologis.	1. Saya kesulitan untuk mengerjakan tugas pekerjaan karena terlalu banyak.	2. Beban pekerjaan yang saya terima sangat mudah untuk dikerjakan.	8
		3. Saya ragu dapat mengerjakan semua pekerjaan yang ada.	4. Tubuh saya sangat rileks dalam bekerja.	
		5. Saat bekerja leher dan otot saya terasa tegang.	6. Beban pekerjaan yang saya terima masih sangat sedikit	
		7. Bobot pekerjaan saya saat ini sudah melebihi kapasitas saya.	8. Menyelesaikan segala tugas yang ada secara cepat adalah hal yang mudah bagi saya .	
2	<b>Tuntutan emosional</b> Tuntutan emosional ini mengacu pada komponen-komponen perasaan dan kondisi psikologis karyawan dalam bekerja yang bagaimana seorang karyawan tersebut dapat mengelola mental dan kondisi psikologus dalam situasi kerja	9. Saat bekerja emosi saya cenderung kurang stabi.	10. Saya sangat menikmati dengan tuntutan kerja yang ada .	8
		11. Ketika banyak nya pekerjaan yang saya kerjakan saya cenderung lebih mudah emosi.	12. Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini.	
		13. Saya merasa marah jika mendapatkan tugas yang banyak dari atasan saya.	14. Saya dapat mengontrol emosi dengan baik jika saya.	
		15. Saya mudah marah jika rekan kerja mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan saya.	16 .Mencoba tetap tenang jika terjadi masalah pekerjaan merupakan salah satu cara saya mengontrol emosi	

			dengan baik	
<b>3</b>	<b>Konflik pekerjaan dan keluarga</b> konflik yang terjadi akibat ketidakseimbangan peran antar tenaga, waktu yang diberikan, tuntutan dan tanggung jawab yang ada di tempat kerja dan di tempat tinggal, sehingga hal tersebut memicu munculnya ketidaknyamanan dalam kedua posisi tersebut	17. Saya merasa keberatan untuk melakukan lembur kerja setiap hari	18. Saya merasa senang jika tidak pulang tepat waktu kerumah karena ada tambahan pekerjaan secara mendadak	<b>8</b>
		19. Saya merasa sedih jika waktu saya untuk bertemu keluarga sangat jarang karena saya terlalu sibuk dengan pekerjaan saya	20. Saya menganggap saya sudah melakukan peran saya dalam keluarga	
			24. Menurut saya pekerjaan saya lebih penting dari pada keluarga saya.	
<b>TOTAL</b>				<b>24</b>

### B. Kepuasan Kerja

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<b>1</b>	<b>Psikologis</b> psikologis disini dimana yang dimaksud adalah bagaimana seseorang tersebut menyukai dan merasa nyaman secara psikologis, dimana individu tersebut merasa tidak tertekan dengan tekanan kerja	1. Pekerjaan saya saat ini sudah sangat cocok untuk saya.	2. Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saya sekarang .	<b>8</b>
		3. Lingkungan saya saat ini sangat sesuai dengan keinginan saya .	4. Terkadang saya merasa terbebani dalam mengerjakan pekerjaan saya.	
		5. Tidak ada rasa kecewa saya terhadap pekerjaan	6. Saya tidak bisa mentolerir dengan	



	yang ada dan masih bisa mentolerir situasi tersebut.	saya saat ini.	keadaan yang ada pada perusahaan/tempat bekerja saya saat ini	
		7. Selama saya bekerja bekerja disini saya merasa bahagia.	8. Pekerjaan saya saat ini tidak membuat saya menjadi diri sendiri.	
<b>2</b>	<b>Fisik</b> fisik yaitu bagaimana suatu individu merasa aman dengan standar operasional prosedur yang ada dalam pekerjaan tersebut, terutama para pekerja lapangan yang selalu berhadapan dengan bahaya	9. Saat ini saya merasa nyaman dengan adanya jaminan kesehatan di pekerjaan saya saat ini yang sudah tersedia dengan baik .	10. saya merasa wajar jika Perusahaan dimana saya bekerja sekarang tidak mempunyai fasilitas kemanan yang baik.	<b>8</b>
		11. Ditengah pandemi saat ini saya merasa aman bekerja di tempat saya bekerja saat ini karena mengharuskan semua karyawan untuk selalu menggunakan masker dalam bekerja.	12. Saya kurang menyukai menggunakan masker karena membuat saya susah untuk bernafas	
		13. Saya merasa senang karena di tempat saya bekerja saat ini sudah menerapkan protokol kesehatan dengan baik.		
<b>3</b>	<b>Sosial</b> sosial adalah bagaimana seorang karyawan yang merasa senang dengan lingkungan disekitarnya. Seperti bagaimana suatu perusahaan memberikan sebuah <i>reward</i> berupa promosi jabatan karena seorang karyawan Dan juga adanya pola	17. Saya dapat bekerja secara tim dengan rekan-rekan kerja saya	18. Saya tidak mendapatkan penerimaan yang baik dalam lingkungan kerja saya	<b>8</b>
		19. Perusahaan/tempat saya bekerja saat ini sangat mengapresiasi karyawan terkait dengan performa karyawannya	20. saya dan rekan kerja lainnya memiliki visi dan misi yang berbeda terkait dengan arah perusahaan	
		21. Setiap karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapat jaminan	22. Saya tidak menyukai dengan atasan saya saat	

	komunikasi yang baik antar rekan kerja.	jenjang karir	ini.	
		23. Komunikasi antar saya dan rekan kerja lainnya cukup baik.	24. Saya tidak menyukai rekan kerja saya saat ini.	
<b>4.</b>	<b>Finansial</b> finansial yaitu dimana hal ini terkait dengan pemberian gaji dan tunjangan hal ini sangat berpengaruh kepada kepuasan karyawan karena dengan adanya gaji yang sesuai dengan sebuah pekerjaan tersebut dan pemberian tunjangan yang diberikan secara tepat waktu	25. saya merasa senang saat hari besar seperti idul fitri saya selalu mendapatkan bonus dari perusahaan	26. Tunjangan bukan merupakan hal yang penting pada perusahaan/tempat saya bekerja saat ini	
		27. Saya merasa senang karena pemberian gaji ditempat saya bekerja saat ini cenderung tepat waktu	28. Saya merasa gaji yang diterima saya saat ini cenderung dibawah rata-rata gaji pada umumnya	
		29. Saya merasa senang jika saya mencapai suatu target pekerjaan saya selalu mendapat bonus gaji dari perusahaan	30. Saya merasa kesal karena banyaknya potongan gaji yang ada di perusahaan saat saya bekerja saat ini	
		31. Saya sangat merasa cukup dengan nominal gaji yang saya terima saat ini	32. Saya merasa tempat kerja lainnya, dapat memberikan saya gaji yang lebih pantas ketimbang pekerjaan saya saat ini	
<b>TOTAL</b>				<b>32</b>

### C. Loyalitas Karyawan

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<b>1</b>	<b>ketaatan atau kepatuhan</b> Ketaatan yaitu dimana kesedian seorang	1. Saya datang bekerja dengan tepat waktu.	2. Saya cenderung menunda pekerjaan tugas yang telah diberikan	<b>8</b>

	<p>karyawan untuk menaati segala bentuk peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan dan wajib mentaati perintah tersebut, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.</p>	<p>3. Saya mengikuti perintah dari atasan.</p>	<p>4. Saat pengumpulan tugas saya sering mengumpulkan terlambat</p>	
		<p>5. Dalam pekerjaan saya sangat mengedepankan SOP yang ada.</p>	<p>6. Saya menganggap peraturan kerja sangat mempersulit pekerjaan</p>	
		<p>7. Aturan yang ada sekarang membuat saya untuk lebih tertib bekerja</p>	<p>8. Dalam bekerja saya lebih mengedepankan keinginan saya ketimbang mengikuti peraturan yang ada.</p>	
<p><b>2</b></p>	<p><b>Bertanggung jawab</b> bertanggung jawab dapat dilihat dari bagaimana kesanggupannya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dan dari pemberian tugas tersebut harus dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, dan tepat waktu serta</p>	<p>9. Saya berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan</p>	<p>10. Jika terjadi masalah saya cenderung melemparkan masalah tersebut kepada rekan kerja</p>	<p><b>8</b></p>
		<p>11. Tugas pekerjaan merupakan prioritas saya</p>	<p>12. Ketika saya memimpin sesuatu hal saya menyerahkan sepenuhnya kepada anggota saya.</p>	
		<p>13. Saat saya diberikan suatu amanat saya akan memastikan hal tersebut berjalan dengan lancar</p>	<p>14. ketika menggunakan inventaris pekerjaan saya cenderung tidak memperhatikan keadaan dan kualitas inventaris tersebut .</p>	
		<p>15. Lari dari suatu masalah bukan merupakan tindakan yang baik menurut saya.</p>	<p>16 Menjaga fasilitas pekerjaan bukan merupakan tanggung jawab saya.</p>	
<p><b>3</b></p>	<p><b>Pengabdian</b> pengabdian yaitu dimana adanya pemberian suatu ide</p>	<p>17. Saat rapat berlangsung saya cenderung aktif berpendapat</p>	<p>18. Saya membandingkan pekerjaan saya saat ini dengan pekerja orang</p>	<p><b>8</b></p>

	pemikiran terkait dengan pekerjaan pada perusahaan tersebut serta adanya pemberian tenaga secara ikhlas dan maksimal terhadap segala kepentingan perusahaan.		lain	
		19. Saya membantu pekerjaan teman saat mereka butuh bantuan	20. Saya terkadang berpikir untuk berpindah pekerjaan	
		21. Dalam proyek yang dibuat oleh kantor saya, saya selalu mengambil peran yang penting	22. Saya tidak mempunyai rasa memiliki dalam tempat bekerja saya saat ini	
		23. Saya akan bertahan pada pekerjaan saya saat ini dalam waktu yang lama.	24. Berpindah pekerjaan menurut saya bukanlah suatu hal yang buruk.	
4.	<b>Kejujuran</b> berarti adanya kesesuaian antara apa yang diucapkan dan perbuatan yang dikerjakan dengan kenyataan	25. Saat saya membuat laporan kerja saya membuatnya sesuai dengan yang terjadi di lapangan	26. Saya cenderung berbohong jika saya sedang malas bekerja	
		27. Saya mengerjakan tugas yang sudah didelegasikan kepada saya secara mandiri	28. Saat ditanya tentang performa saya pada perusahaan/tempat kerja saya cenderung memberikan informasi yang tidak benar	
		29. Saat membuat suatu laporan belanja perusahaan saya menyesuaikan dengan rinci dengan barang apa saja yang saya beli	30. Saya merasa kejujuran tidak dibutuhkan dalam pekerjaan	
		31. Kejujuran merupakan aspek yang penting dimiliki oleh setiap karyawan	32. Saya berbohong kepada atasan saya agar saya tidak kena marah	
<b>TOTAL</b>				<b>32</b>

### Lampiran 3. Instrumen Penelitian

#### A. Skala tuntutan kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya kesulitan untuk mengerjakan tugas pekerjaan karena terlalu banyak				
2.	Beban pekerjaan yang saya terima sangat mudah untuk dikerjakan				
3.	Saya ragu dapat mengerjakan semua pekerjaan yang ada				
4.	Tubuh saya sangat rileks dalam bekerja				
5.	Saat bekerja leher dan otot saya terasa tegang				
6.	Beban pekerjaan yang saya terima masih sangat sedikit				
7.	Bobot pekerjaan saya saat ini sudah melebihi kapasitas saya				
8.	Menyelesaikan segala tugas yang ada secara cepat adalah hal yang mudah bagi saya				
9.	Saat bekerja emosi saya cenderung kurang stabil				
10.	Saya sangat menikmati dengan tuntutan kerja yang ada				
11.	Ketika banyak nya pekerjaan yang saya kerjakan saya cenderung lebih mudah emosi				
12.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini				
13.	Saya merasa marah jika mendapatkan tugas yang banyak dari atasan saya				
14.	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik jika saya tidak sedang dalam tekanan kerja				
15.	Saya mudah marah jika rekan kerja mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan saya				
16.	Mencoba tetap tenang jika terjadi masalah pekerjaan merupakan salah satu cara saya mengontrol emosi dengan baik				
17.	Saya merasa keberatan untuk melakukan lembur kerja setiap hari				
18.	Saya merasa senang jika tidak pulang tepat waktu kerumah karena ada tambahan pekerjaan secara mendadak				

19.	Saya merasa sedih jika waktu saya untuk bertemu keluarga sangat jarang karena saya terlalu sibuk dengan pekerjaan saya				
20.	Saya menganggap saya sudah melakukan peran saya dalam keluarga				
21.	Saya kesulitan untuk mengatur waktu antara keluarga dan pekerjaan				
22.	Saya meluangkan waktu kepada keluarga ditengah kesibukan kerja				
23.	Walaupun saya jarang bertemu keluarga akan tetapi keluarga saya paham akan kondisi pekerjaan saya				
24.	Menurut saya pekerjaan saya lebih penting dari pada keluarga saya				

### B. Skala kepuasan kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya saat ini sudah sangat cocok untuk saya				
2.	Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saya sekarang				
3.	Lingkungan saya saat ini sangat sesuai dengan keinginan saya				
4.	Terkadang saya merasa terbebani dalam mengerjakan pekerjaan saya				
5.	Tidak ada rasa kecewa saya terhadap pekerjaan saya saat ini				
6.	Saya tidak bisa mentolerir dengan keadaan yang ada pada perusahaan/tempat bekerja saya saat ini				
7.	Selama saya bekerja disini saya merasa bahagia				
8.	Pekerjaan saya saat ini tidak membuat saya menjadi diri sendiri				
9.	Saat ini saya merasa nyaman dengan adanya jaminan kesehatan di pekerjaan saya saat ini yang sudah tersedia dengan baik				
10.	Saya merasa wajar jika Perusahaan dimana saya bekerja sekarang tidak mempunyai fasilitas keamanan yang baik				

11.	Ditengah pandemi saat ini saya merasa aman bekerja di tempat saya bekerja saat ini karena mengharuskan semua karyawan untuk selalu menggunakan masker dalam bekerja				
12.	saya kurang menyukai menggunakan masker karena membuat saya susah untuk bernafas				
13.	saya merasa senang karena di tempat saya bekerja saat ini sudah menerapkan protokol kesehatan dengan baik				
14.	Saya merasa senang karena perusahaan saya saat ini tetap menerapkan bekerja secara langsung walau dalam masa PPKM				
15.	Saya merasa sedikit tenang apabila terjadi kecelakaan kerja di tempat saya bekerja karena penanganannya terbilang sangat baik				
16.	Saya merasa suatu pemborosan jika perusahaan mengeluarkan banyak dana untuk pembelian masker,hand sanitizer				
17.	Saya dapat bekerja secara tim dengan rekan-rekan kerja saya				
18.	Saya tidak mendapatkan penerimaan yang baik dalam lingkungan kerja saya				
19.	Perusahaan/tempat saya bekerja saat ini sangat mengapresiasi karyawan terkait dengan performanya				
20.	saya dan rekan kerja lainnya memiliki visi dan misi yang berbeda terkait dengan arah perusahaan				
21.	Setiap karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapat jaminan jenjang karir				
22.	Saya tidak menyukai dengan atasan saya saat ini				
23.	Komunikasi antar saya dan rekan kerja lainnya cukup baik				
24.	Saya tidak menyukai rekan kerja saya saat ini				
25.	saya merasa senang saat hari besar seperti idul fitri saya selalu mendapat bonus dari perusahaan				
26.	Tunjangan bukan merupakan hal yang penting pada perusahaan/tempat saya bekerja saat ini				

27.	Saya merasa senang karena pemberian gaji ditempat saya bekerja saat ini cenderung tepat waktu				
28.	Saya merasa gaji yang diterima saya saat ini cenderung dibawah rata-rata gaji pada umumnya				
29.	Saya merasa senang jika saya mencapai suatu target pekerjaan saya selalu mendapat bonus gaji dari perusahaan				
30.	Saya merasa kesal karena banyaknya potongan gaji yang ada di perusahaan saat saya bekerja saat ini				
31.	Saya sangat merasa cukup dengan nominal gaji yang saya terima saat ini				
32.	Saya merasa tempat kerja lainnya, dapat memberikan saya gaji yang lebih pantas ketimbang pekerjaan saya saat ini				

### C. Skala loyalitas karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya datang bekerja dengan tepat waktu				
2.	Saya cenderung menunda pekerjaan tugas yang telah diberikan				
3.	Saya mengikuti perintah dari atasan				
4.	Saat pengumpulan tugas saya sering mengumpulkan terlambat				
5.	Dalam pekerjaan saya sangat mengedepankan SOP yang ada				
6.	Saya menganggap peraturan kerja sangat mempersulit pekerjaan				
7.	Aturan yang ada sekarang membuat saya untuk lebih tertib bekerja				
8.	Dalam bekerja saya lebih mengedepankan keinginan saya ketimbang mengikuti peraturan yang ada				
9.	Saya berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan				
10.	Jika terjadi masalah saya cenderung melemparkan masalah tersebut kepada rekan kerja				
11.	Tugas pekerjaan merupakan prioritas saya				



12.	Ketika saya memimpin sesuatu hal saya menyerahkan sepenuhnya kepada anggota saya				
13.	Saat saya diberikan suatu amanat saya akan memastikan hal tersebut berjalan dengan lancar				
14.	ketika menggunakan inventaris pekerjaan saya cenderung tidak memperhatikan keadaan dan kualitas inventaris tersebut				
15.	Lari dari suatu masalah bukan merupakan tindakan yang baik menurut saya				
16.	Menjaga fasilitas pekerjaan bukan merupakan tanggung jawab saya				
17.	Saat rapat berlangsung saya cenderung aktif berpendapat				
18.	Saya membandingkan pekerjaan saya saat ini dengan pekerja orang lain				
19.	Saya membantu pekerjaan teman saat mereka butuh bantuan				
20.	Saya terkadang berpikir untuk berpindah pekerjaan				
21.	Dalam proyek yang dibuat oleh kantor saya, saya selalu mengambil peran yang penting				
22.	Saya tidak mempunyai rasa memiliki dalam tempat bekerja saya saat ini				
23.	Saya akan bertahan pada pekerjaan saya saat ini dalam waktu yang lama				
24.	Berpindah pekerjaan menurut saya bukanlah suatu hal yang buruk				
25.	Saat saya membuat laporan kerja saya membuatnya sesuai dengan yang terjadi di lapangan				
26.	Saya cenderung berbohong jika saya sedang malas bekerja				
27.	Saya mengerjakan tugas yang sudah didelegasikan kepada saya secara mandiri				
28.	Saat ditanya tentang performa saya pada perusahaan/tempat kerja saya cenderung memberikan informasi yang tidak benar				
29.	Saat membuat suatu laporan belanja perusahaan saya menyesuaikan dengan rinci dengan barang apa saja yang saya beli				
30.	Saya merasa kejujuran tidak dibutuhkan dalam pekerjaan				
31.	Kejujuran merupakan aspek yang penting				

	dimiliki oleh setiap karyawan				
<b>32.</b>	Saya berbohong kepada atasan saya agar saya tidak kena marah				

## Lampiran 6. Hasil Uji Validitas

### A. Loyalitas Karyawan

#### 1. Ketaatan atau Kepatuhan

Correlations

		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem5	Aitem6	Aitem7	Aitem8	ASPEK_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	.302*	.270	.353*	.353*	.087	.436**	.005	.536**
	Sig. (2-tailed)		.033	.058	.012	.012	.548	.002	.971	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem2	Pearson Correlation	.302*	1	.163	.627**	.349*	.537**	.274	.507**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.033		.257	.000	.013	.000	.054	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem3	Pearson Correlation	.270	.163	1	.288*	.367**	.287*	.517**	.055	.562**
	Sig. (2-tailed)	.058	.257		.043	.009	.043	.000	.702	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem4	Pearson Correlation	.353*	.627**	.288*	1	.427**	.553**	.430**	.258	.740**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.043		.002	.000	.002	.070	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem5	Pearson Correlation	.353*	.349*	.367**	.427**	1	.503**	.623**	.194	.734**
	Sig. (2-tailed)	.012	.013	.009	.002		.000	.000	.176	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem6	Pearson Correlation	.087	.537**	.287*	.553**	.503**	1	.478**	.324*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.548	.000	.043	.000	.000		.000	.022	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem7	Pearson Correlation	.436**	.274	.517**	.430**	.623**	.478**	1	.160	.754**
	Sig. (2-tailed)	.002	.054	.000	.002	.000	.000		.268	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem8	Pearson Correlation	.005	.507**	.055	.258	.194	.324*	.160	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.971	.000	.702	.070	.176	.022	.268		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ASPEK_A	Pearson Correlation	.536**	.712**	.562**	.740**	.734**	.719**	.754**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## 2. Bertanggung Jawab

Correlations

		Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	ASPEK_B
Aitem9	Pearson Correlation	1	.183	.536**	-.326*	.267	.214	.246	.134	.449**
	Sig. (2-tailed)		.204	.000	.021	.061	.136	.086	.354	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem10	Pearson Correlation	.183	1	.480**	.303*	.255	.566**	.177	.502**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.204		.000	.032	.074	.000	.218	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem11	Pearson Correlation	.536**	.480**	1	.022	.306*	.402**	.162	.373**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.880	.031	.004	.260	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem12	Pearson Correlation	-.326*	.303*	.022	1	-.042	.271	.148	.274	.355*
	Sig. (2-tailed)	.021	.032	.880		.773	.057	.304	.055	.011
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem13	Pearson Correlation	.267	.255	.306*	-.042	1	.158	.335*	.154	.468**
	Sig. (2-tailed)	.061	.074	.031	.773		.272	.017	.284	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem14	Pearson Correlation	.214	.566**	.402**	.271	.158	1	.478**	.561**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.136	.000	.004	.057	.272		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem15	Pearson Correlation	.246	.177	.162	.148	.335*	.478**	1	.363**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.086	.218	.260	.304	.017	.000		.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem16	Pearson Correlation	.134	.502**	.373**	.274	.154	.561**	.363**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.354	.000	.008	.055	.284	.000	.009		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ASPEK_B	Pearson Correlation	.449**	.730**	.668**	.355*	.468**	.775**	.609**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.011	.001	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

### 3. Pengabdian

Correlations

		Aitem17	Aitem18	Aitem19	Aitem20	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	ASPEK_C
Aitem17	Pearson Correlation	1	-.081	.212	-.047	.559**	.244	.265	-.039	.390**
	Sig. (2-tailed)		.578	.140	.745	.000	.087	.063	.786	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem18	Pearson Correlation	-.081	1	.047	.497**	.024	.316*	.335*	.431**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.578		.748	.000	.867	.025	.018	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem19	Pearson Correlation	.212	.047	1	.199	.339*	.115	.283*	.290*	.486**
	Sig. (2-tailed)	.140	.748		.166	.016	.427	.046	.041	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem20	Pearson Correlation	-.047	.497**	.199	1	.074	.361**	.615**	.646**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.745	.000	.166		.612	.010	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem21	Pearson Correlation	.559**	.024	.339*	.074	1	.227	.375**	.289*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.867	.016	.612		.113	.007	.042	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem22	Pearson Correlation	.244	.316*	.115	.361**	.227	1	.093	.170	.508**
	Sig. (2-tailed)	.087	.025	.427	.010	.113		.521	.239	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem23	Pearson Correlation	.265	.335*	.283*	.615**	.375**	.093	1	.519**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.063	.018	.046	.000	.007	.521		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem24	Pearson Correlation	-.039	.431**	.290*	.646**	.289*	.170	.519**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.786	.002	.041	.000	.042	.239	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ASPEK_C	Pearson Correlation	.390**	.555**	.486**	.757**	.557**	.508**	.764**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

#### 4. Kejujuran

Correlations

		Aitem25	Aitem26	Aitem27	Aitem28	Aitem29	Aitem30	Aitem31	Aitem32	ASPEK_D
Aitem25	Pearson Correlation	1	.300*	.495**	.248	.317*	.347*	.372**	.142	.603**
	Sig. (2-tailed)		.034	.000	.082	.025	.013	.008	.327	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem26	Pearson Correlation	.300*	1	.117	.232	.561**	.562**	.341*	.339*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.034		.418	.105	.000	.000	.015	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem27	Pearson Correlation	.495**	.117	1	.035	.169	.057	.096	.151	.374**
	Sig. (2-tailed)	.000	.418		.811	.240	.695	.507	.295	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem28	Pearson Correlation	.248	.232	.035	1	.198	.367**	.197	.334*	.535**
	Sig. (2-tailed)	.082	.105	.811		.169	.009	.170	.018	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem29	Pearson Correlation	.317*	.561**	.169	.198	1	.328*	.456**	.302*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.240	.169		.020	.001	.033	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem30	Pearson Correlation	.347*	.562**	.057	.367**	.328*	1	.637**	.525**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.695	.009	.020		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem31	Pearson Correlation	.372**	.341*	.096	.197	.456**	.637**	1	.416**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.008	.015	.507	.170	.001	.000		.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem32	Pearson Correlation	.142	.339*	.151	.334*	.302*	.525**	.416**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.327	.016	.295	.018	.033	.000	.003		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ASPEK_D	Pearson Correlation	.603**	.709**	.374**	.535**	.654**	.785**	.699**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## B. Tuntutan Kerja

### 1. Beban Kerja

Correlations

		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem5	Aitem6	Aitem7	Aitem8	ASPEK_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	-.058	.419**	-.034	.267	-.098	.354*	-.049	.377**
	Sig. (2-tailed)		.687	.002	.813	.061	.498	.012	.734	.007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem2	Pearson Correlation	-.058	1	-.087	.473**	.158	.339*	.132	.575**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.687		.549	.001	.274	.016	.362	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem3	Pearson Correlation	.419**	-.087	1	.064	.307*	-.244	.466**	.110	.467**
	Sig. (2-tailed)	.002	.549		.657	.030	.087	.001	.445	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem4	Pearson Correlation	-.034	.473**	.064	1	.405**	.329*	.235	.413**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.813	.001	.657		.004	.019	.101	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem5	Pearson Correlation	.267	.158	.307*	.405**	1	.033	.236	.256	.608**
	Sig. (2-tailed)	.061	.274	.030	.004		.821	.099	.073	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem6	Pearson Correlation	-.098	.339*	-.244	.329*	.033	1	-.193	.322*	.360*
	Sig. (2-tailed)	.498	.016	.087	.019	.821		.180	.023	.010
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem7	Pearson Correlation	.354*	.132	.466**	.235	.236	-.193	1	.172	.539**
	Sig. (2-tailed)	.012	.362	.001	.101	.099	.180		.232	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem8	Pearson Correlation	-.049	.575**	.110	.413**	.256	.322*	.172	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.734	.000	.445	.003	.073	.023	.232		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ASPEK_A	Pearson Correlation	.377**	.593**	.467**	.687**	.608**	.360*	.539**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.001	.000	.000	.010	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## 2. Tuntutan Emosional

Correlations

		Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	ASPEK_B
Aitem9	Pearson Correlation	1	.304*	.319*	.127	.331*	.213	.273	-.045	.520**
	Sig. (2-tailed)		.032	.024	.379	.019	.138	.055	.756	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem10	Pearson Correlation	.304*	1	.410**	.570**	.260	.331*	-.127	.440**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.032		.003	.000	.068	.019	.380	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem11	Pearson Correlation	.319*	.410**	1	.479**	.325*	.351*	.410**	.062	.707**
	Sig. (2-tailed)	.024	.003		.000	.021	.012	.003	.666	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem12	Pearson Correlation	.127	.570**	.479**	1	.322*	.620**	.094	.497**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.379	.000	.000		.023	.000	.515	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem13	Pearson Correlation	.331*	.260	.325*	.322*	1	.186	.462**	.209	.638**
	Sig. (2-tailed)	.019	.068	.021	.023		.196	.001	.145	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem14	Pearson Correlation	.213	.331*	.351*	.620**	.186	1	.050	.190	.597**
	Sig. (2-tailed)	.138	.019	.012	.000	.196		.731	.187	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem15	Pearson Correlation	.273	-.127	.410**	.094	.462**	.050	1	-.106	.456**
	Sig. (2-tailed)	.055	.380	.003	.515	.001	.731		.464	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem16	Pearson Correlation	-.045	.440**	.062	.497**	.209	.190	-.106	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	.756	.001	.666	.000	.145	.187	.464		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ASPEK_B	Pearson Correlation	.520**	.647**	.707**	.761**	.638**	.597**	.456**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



### 3. Konflik Pekerjaan dan Keluarga

Correlations

		Aitem17	Aitem18	Aitem19	Aitem20	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	ASPEK_C
Aitem17	Pearson Correlation	1	.270	.330*	.062	.048	.154	.207	.377**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.058	.019	.671	.741	.286	.150	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem18	Pearson Correlation	.270	1	.494**	.137	-.016	-.024	-.077	.494**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.058		.000	.344	.911	.870	.594	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem19	Pearson Correlation	.330*	.494**	1	.096	-.168	-.218	.121	.511**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.508	.245	.129	.403	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem20	Pearson Correlation	.062	.137	.096	1	.317*	.267	-.392**	.186	.390**
	Sig. (2-tailed)	.671	.344	.508		.025	.061	.005	.196	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem21	Pearson Correlation	.048	-.016	-.168	.317*	1	.535**	-.117	-.152	.240
	Sig. (2-tailed)	.741	.911	.245	.025		.000	.420	.293	.093
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem22	Pearson Correlation	.154	-.024	-.218	.267	.535**	1	-.079	-.194	.268
	Sig. (2-tailed)	.286	.870	.129	.061	.000		.584	.176	.060
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem23	Pearson Correlation	.207	-.077	.121	-.392**	-.117	-.079	1	.134	.191
	Sig. (2-tailed)	.150	.594	.403	.005	.420	.584		.355	.183
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem24	Pearson Correlation	.377**	.494**	.511**	.186	-.152	-.194	.134	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.196	.293	.176	.355		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ASPEK_C	Pearson Correlation	.690**	.653**	.643**	.390**	.240	.268	.191	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.093	.060	.183	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## C. Kepuasan Kerja

### 1. Psikologis

Correlations

		Aitem1	Aitem2	Aitem3	Aitem4	Aitem5	Aitem6	Aitem7	Aitem8	ASPEK_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	.522**	.676**	.235	.591**	.080	.608**	.068	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.100	.000	.583	.000	.639	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem2	Pearson Correlation	.522**	1	.403**	.358*	.405**	.269	.494**	.080	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.011	.003	.059	.000	.582	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem3	Pearson Correlation	.676**	.403**	1	.315*	.619**	.206	.649**	.200	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.026	.000	.152	.000	.164	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem4	Pearson Correlation	.235	.358*	.315*	1	.365**	.327*	.158	.418**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.100	.011	.026		.009	.020	.272	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem5	Pearson Correlation	.591**	.405**	.619**	.365**	1	.291*	.574**	.281*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.009		.041	.000	.048	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem6	Pearson Correlation	.080	.269	.206	.327*	.291*	1	.065	.380**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.583	.059	.152	.020	.041		.654	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem7	Pearson Correlation	.608**	.494**	.649**	.158	.574**	.065	1	-.033	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.272	.000	.654		.817	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem8	Pearson Correlation	.068	.080	.200	.418**	.281*	.380**	-.033	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.639	.582	.164	.002	.048	.006	.817		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ASPEK_A	Pearson Correlation	.728**	.661**	.778**	.629**	.793**	.496**	.658**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## 2. Fisik

Correlations

		Aitem9	Aitem10	Aitem11	Aitem12	Aitem13	Aitem14	Aitem15	Aitem16	ASPEK_B
Aitem9	Pearson Correlation	1	.021	.344*	.163	.252	-.483**	.149	-.086	.522**
	Sig. (2-tailed)		.882	.014	.257	.078	.000	.301	.555	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem10	Pearson Correlation	.021	1	-.085	-.084	.000	.052	.056	.084	.426**
	Sig. (2-tailed)	.882		.558	.564	1.000	.721	.699	.561	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem11	Pearson Correlation	.344*	-.085	1	.277	.664**	-.447**	.142	-.346*	.517**
	Sig. (2-tailed)	.014	.558		.052	.000	.001	.326	.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem12	Pearson Correlation	.163	-.084	.277	1	.166	-.169	-.132	.031	.460**
	Sig. (2-tailed)	.257	.564	.052		.250	.240	.361	.833	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem13	Pearson Correlation	.252	.000	.664**	.166	1	-.554**	.194	-.282*	.498**
	Sig. (2-tailed)	.078	1.000	.000	.250		.000	.177	.048	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem14	Pearson Correlation	-.483**	.052	-.447**	-.169	-.554**	1	-.514**	.156	-.304*
	Sig. (2-tailed)	.000	.721	.001	.240	.000		.000	.279	.032
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem15	Pearson Correlation	.149	.056	.142	-.132	.194	-.514**	1	-.070	.248
	Sig. (2-tailed)	.301	.699	.326	.361	.177	.000		.630	.083
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem16	Pearson Correlation	-.086	.084	-.346*	.031	-.282*	.156	-.070	1	.261
	Sig. (2-tailed)	.555	.561	.014	.833	.048	.279	.630		.067
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ASPEK_B	Pearson Correlation	.522**	.426**	.517**	.460**	.498**	-.304*	.248	.261	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001	.000	.032	.083	.067	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

### 3. Sosial

Correlations

		Aitem17	Aitem18	Aitem19	Aitem20	Aitem21	Aitem22	Aitem23	Aitem24	ASPEK_C
Aitem17	Pearson Correlation	1	-.135	-.061	-.258	-.001	-.403**	-.313*	-.577**	-.086
	Sig. (2-tailed)		.349	.676	.071	.996	.004	.027	.000	.551
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem18	Pearson Correlation	-.135	1	.000	.338*	.000	.636**	-.061	.276	.505**
	Sig. (2-tailed)	.349		1.000	.016	1.000	.000	.675	.052	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem19	Pearson Correlation	-.061	.000	1	-.048	.425**	.216	.180	-.120	.529**
	Sig. (2-tailed)	.676	1.000		.742	.002	.132	.210	.408	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem20	Pearson Correlation	-.258	.338*	-.048	1	-.253	.355*	.063	.244	.309*
	Sig. (2-tailed)	.071	.016	.742		.076	.011	.663	.088	.029
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem21	Pearson Correlation	-.001	.000	.425**	-.253	1	.135	.116	-.138	.592**
	Sig. (2-tailed)	.996	1.000	.002	.076		.351	.422	.338	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem22	Pearson Correlation	-.403**	.636**	.216	.355*	.135	1	.363**	.374**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.132	.011	.351		.010	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem23	Pearson Correlation	-.313*	-.061	.180	.063	.116	.363**	1	.342*	.453**
	Sig. (2-tailed)	.027	.675	.210	.663	.422	.010		.015	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem24	Pearson Correlation	-.577**	.276	-.120	.244	-.138	.374**	.342*	1	.256
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.408	.088	.338	.008	.015		.072
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ASPEK_C	Pearson Correlation	-.086	.505**	.529**	.309*	.592**	.690**	.453**	.256	1
	Sig. (2-tailed)	.551	.000	.000	.029	.000	.000	.001	.072	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

#### 4. Financial

Correlations

		Aitem25	Aitem26	Aitem27	Aitem28	Aitem29	Aitem30	Aitem31	Aitem32	ASPEK_D
Aitem25	Pearson Correlation	1	-.007	.616**	.151	.206	.320*	.246	.345*	.632**
	Sig. (2-tailed)		.959	.000	.295	.151	.023	.085	.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem26	Pearson Correlation	-.007	1	-.101	.144	-.089	.493**	-.098	.135	.324*
	Sig. (2-tailed)	.959		.486	.320	.538	.000	.498	.351	.022
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem27	Pearson Correlation	.616**	-.101	1	.151	.206	.320*	.291*	.307*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.486		.295	.151	.023	.041	.030	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem28	Pearson Correlation	.151	.144	.151	1	.163	.126	.103	.205	.481**
	Sig. (2-tailed)	.295	.320	.295		.258	.384	.475	.153	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem29	Pearson Correlation	.206	-.089	.206	.163	1	-.072	.338*	.202	.447**
	Sig. (2-tailed)	.151	.538	.151	.258		.619	.017	.160	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem30	Pearson Correlation	.320*	.493**	.320*	.126	-.072	1	.077	.428**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.023	.384	.619		.593	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem31	Pearson Correlation	.246	-.098	.291*	.103	.338*	.077	1	.561**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.085	.498	.041	.475	.017	.593		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Aitem32	Pearson Correlation	.345*	.135	.307*	.205	.202	.428**	.561**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.014	.351	.030	.153	.160	.002	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ASPEK_D	Pearson Correlation	.632**	.324*	.612**	.481**	.447**	.594**	.583**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas

### A. Loyalitas Karyawan

#### 1. Ketaatan atau Kepatuhan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	8

#### 2. Bertanggung Jawab

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	8

#### 3. Pengabdian

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	8

#### 4. Kejujuran

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	8

## 5..Reliabilitas Total (Seluruh Aspek)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	32

## B. Tuntutan Kerja

### 1. Beban Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	8

### 2. Tuntutan Emosional

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	8

### 3. Konflik Pekerjaan dan Keluarga

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	5

#### 4. Reliabilitas Total (Seluruh Aspek)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	5

#### C. Kepuasan Kerja

##### 1. Psikologis

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	8

##### 2. Fisik

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
-.037	6



### 3. Sosial

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.463	6

### 4. Finansial

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	8

### 5. Reliabilitas Total (Seluruh Aspek)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	8

### Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Loyalitas_Karyawan	100	56	123	88.41	14.667
Tuntutan_Kerja	100	26	76	51.99	10.098
Kepuasan_Kerja	100	49	103	72.19	12.427
Valid N (listwise)	100				

### Lampiran 9. Karakter Responden

#### usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	45	45.0	45.0	45.0
26-30	26	26.0	26.0	71.0
31-35	17	17.0	17.0	88.0
36-40	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**jenis\_kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	50	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	50	50.0	50.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Jenis\_pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pemerintahan	10	10.0	10.0	10.0
	Pendidikan	15	15.0	15.0	25.0
	Kesehatan	2	2.0	2.0	27.0
	Finance	2	2.0	2.0	29.0
	BUMN	6	6.0	6.0	35.0
	Food & Beverage	15	15.0	15.0	50.0
	Penyedia layanan & Jasa	21	21.0	21.0	71.0
	Perhotelan	10	10.0	10.0	81.0
	Distributor Barang / Bahan Makanan	10	10.0	10.0	91.0
	Toko	5	5.0	5.0	96.0
	Pertambangan	2	2.0	2.0	98.0
	Dealer	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

## Lampiran 10. Kategorisasi Skor

### A. Loyalitas Karyawan

#### loyalitas karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tinggi	14	14.0	14.0	14.0
tinggi	38	38.0	38.0	52.0
sedang	38	38.0	38.0	90.0
rendah	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

### B. Tuntutan Kerja

#### tuntutan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tinggi	6	6.0	6.4	6.4
tinggi	22	22.0	23.4	29.8
sedang	39	39.0	41.5	71.3
rendah	22	22.0	23.4	94.7
sangat rendah	5	5.0	5.3	100.0
Total	94	94.0	100.0	
Missing System	6	6.0		
Total	100	100.0		

### C. Kepuasan Kerja

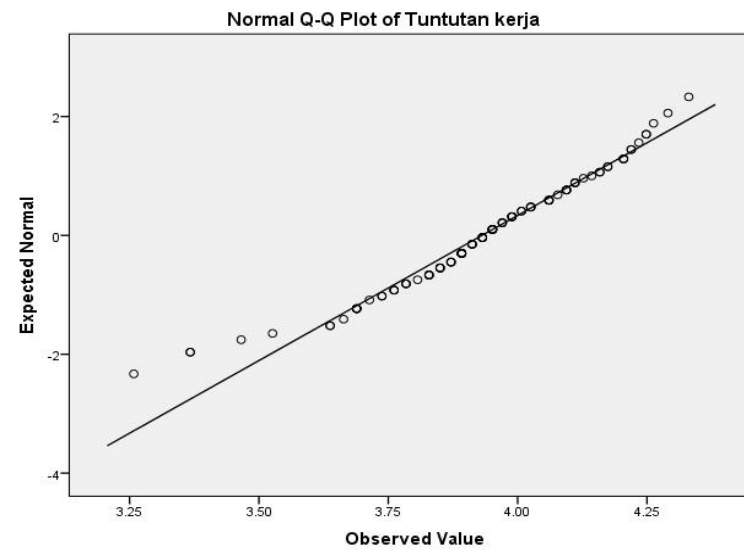
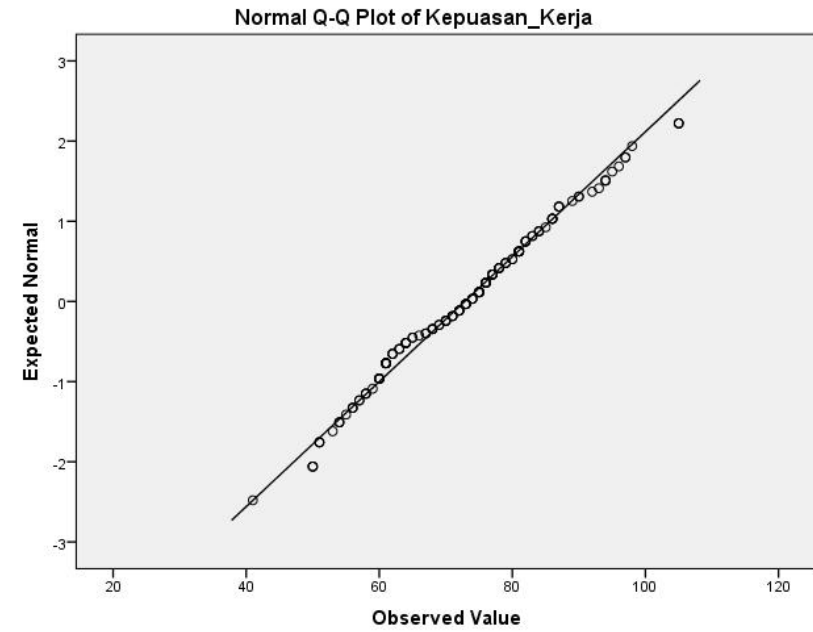
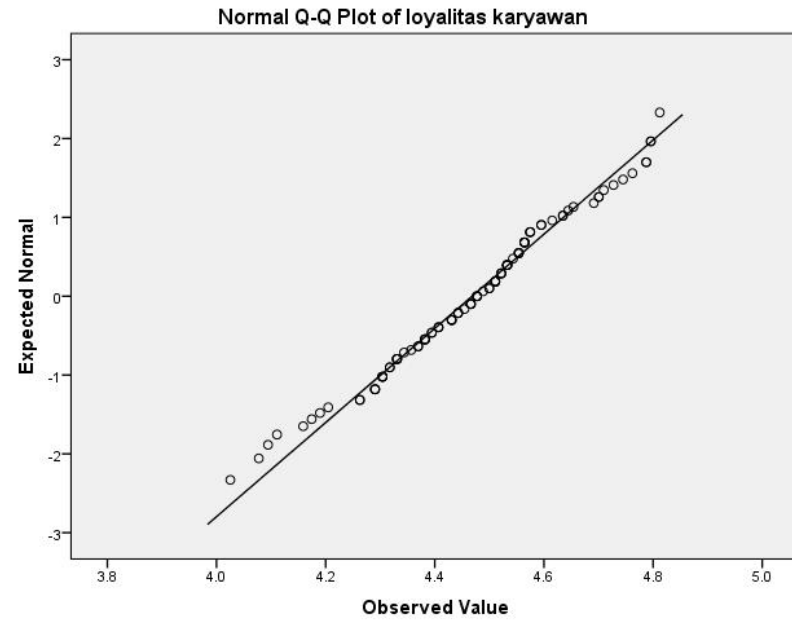
#### kepuasan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tinggi	16	16.0	16.0	16.0
tinggi	20	20.0	20.0	36.0
sedang	49	49.0	49.0	85.0
rendah	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

### Lampiran 11. Hasil Uji Asumsi Normalitas

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Tuntutan kerja	.084	100	.081	.966	100	.012
Kepuasan kerja	.128	100	.082	.338	100	.090
loyalitas karyawan	.072	100	.200*	.984	100	.290



### Lampiran 12. Hasil Uji Linearitas Penelitian

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
loyalitas_karyawan * tuntutan_kerja	Between Groups	(Combined)	9882.698	37	267.100	1.451	.097
		Linearity	2127.731	1	2127.731	11.556	.001
		Deviation from Linearity	7754.967	36	215.416	1.170	.289
Within Groups			11415.492	62	184.121		
Total			21298.190	99			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
loyalitas_karyawan * kepuasan_kerja	Between Groups	(Combined)	15932.575	42	379.347	4.030	.000
		Linearity	10586.075	1	10586.075	112.458	.000
		Deviation from Linearity	5346.500	41	130.402	1.385	.127
Within Groups			5365.615	57	94.134		
Total			21298.190	99			

### Lampiran 13 Hasil Uji Multikolinearitas Penelitian

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.593	12.531		.845	.400	
	tuntutan_kerja	.206	.127	.142	1.625	.107	.662
	kepuasan_kerja	.929	.103	.788	9.018	.000	.662

a. Dependent Variable: loyalitas\_karyawan

### Lampiran 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas Penelitian

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.726	8.078		2.318	.023
	tuntutan_kerja	-.161	.082	-.240	-1.966	.052
	kepuasan_kerja	-.037	.066	-.068	-.560	.577

a. Dependent Variable: abres1



### Lampiran 15. Hasil Uji Autokorelasi Penelitian

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.500	10.369	2.194

a. Predictors: (Constant), kepuasan\_kerja, tuntutan\_kerja

b. Dependent Variable: loyalitas\_karyawan

### Lampiran 16. Hasil Hipotesis Penelitian

#### A. Hasil Uji Regresi Model Penuh dan Bertahap

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.500	10.369

a. Predictors: (Constant), kepuasan\_kerja, tuntutan\_kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10869.938	2	5434.969	50.554	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10428.252	97	107.508		
	Total	21298.190	99			

a. Dependent Variable: loyalitas\_karyawan

b. Predictors: (Constant), kepuasan\_kerja, tuntutan\_kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.593	12.531		.845	.400
	tuntutan_kerja	.206	.127	.142	1.625	.107
	kepuasan_kerja	.929	.103	.788	9.018	.000

a. Dependent Variable: loyalitas\_karyawan

**B. Hasil Uji Regresi Tambahan Multivariat dan Parsial (Y<sub>1</sub>) Penelitian****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 <sup>a</sup>	.372	.325	3.622

a. Predictors: (Constant), X7, X3, X1, X5, X6, X2, X4

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715.951	7	102.279	7.798	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1206.639	92	13.116		
	Total	1922.590	99			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X7, X3, X1, X5, X6, X2, X4

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.715	4.971		.949	.345
	X1	.104	.106	.126	.982	.329
	X2	-.162	.158	-.147	-1.024	.308
	X3	.525	.152	.325	3.460	.001
	X4	.344	.141	.372	2.435	.017
	X5	.347	.198	.194	1.750	.084
	X6	-.029	.173	-.021	-.165	.870
	X7	.029	.145	.027	.204	.839

a. Dependent Variable: Y1

### C. Hasil Uji Regresi Tambahan Multivariat dan Parsial (Y<sub>2</sub>) Penelitian

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.424	3.219

a. Predictors: (Constant), X7, X3, X1, X5, X6, X2, X4

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	829.138	7	118.448	11.429	.000 <sup>b</sup>
	Residual	953.452	92	10.364		
	Total	1782.590	99			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X7, X3, X1, X5, X6, X2, X4

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.591	4.419		.134	.894
	X1	.201	.094	.253	2.131	.036
	X2	-.142	.141	-.134	-1.011	.314
	X3	.397	.135	.255	2.941	.004
	X4	.268	.126	.301	2.133	.036
	X5	.554	.176	.322	3.142	.002
	X6	.105	.154	.081	.684	.495
	X7	.049	.129	.046	.379	.706

a. Dependent Variable: Y2

#### D. Hasil Uji Regresi Tambahan Multivariat dan Parsial (Y<sub>3</sub>) Penelitian

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.613	2.926

a. Predictors: (Constant), X7, X3, X1, X5, X6, X2, X4

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1402.127	7	200.304	23.398	.000 <sup>b</sup>
	Residual	787.583	92	8.561		
	Total	2189.710	99			

a. Dependent Variable: Y3

b. Predictors: (Constant), X7, X3, X1, X5, X6, X2, X4

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.889	4.016		1.964	.053
	X1	-.164	.086	-.186	-1.909	.059
	X2	-.056	.128	-.047	-.435	.665
	X3	.040	.123	.023	.323	.747
	X4	.491	.114	.498	4.300	.000
	X5	.322	.160	.169	2.013	.047
	X6	-.072	.140	-.050	-.516	.607
	X7	.115	.117	.098	.982	.329

a. Dependent Variable: Y3

### E. Hasil Uji Regresi Tambahan Multivariat dan Parsial (Y<sub>4</sub>) Penelitian

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 <sup>a</sup>	.500	.462	3.083

a. Predictors: (Constant), X7, X3, X1, X5, X6, X2, X4

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873.979	7	124.854	13.140	.000 <sup>b</sup>
	Residual	874.181	92	9.502		
	Total	1748.160	99			

a. Dependent Variable: Y4

b. Predictors: (Constant), X7, X3, X1, X5, X6, X2, X4

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.033	4.231		1.189	.237
	X1	.111	.090	.140	1.223	.224
	X2	-.179	.135	-.170	-1.328	.187
	X3	.387	.129	.251	2.995	.004
	X4	.433	.120	.492	3.605	.001
	X5	.482	.169	.283	2.857	.005
	X6	-.114	.148	-.088	-.770	.443
	X7	.004	.123	.003	.029	.977

a. Dependent Variable: Y4

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fajar Tabrani  
NIM : 1702105047  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

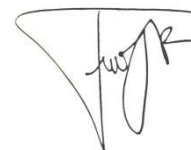
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas skripsi saya yang berjudul

“Pengaruh Tuntutan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan Milenial di Kota Samarinda”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.  
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Samarinda  
Tanggal : 8, Agustus  
2022

Yang menyatakan,



Fajar Tabrani  
1702105047