

LOYALITAS KARYAWAN GENERASI Y SEBAGAI DAMPAK DARI KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA

Casimirus Winant Marcelino, Wilson Bangun

Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia

Email: casimiruswm@gmail.com, pancur9.wb@gmail.com

Abstrak

Millennial atau Generasi Y kerap dicap sebagai “kutu loncat” di dunia kerja. Generasi ini sering kali dianggap kurang loyal terhadap tempat mereka bekerja karena seringnya berpindah perusahaan dalam waktu yang singkat. Beberapa faktor yang dianggap berpengaruh terhadap hal tersebut adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Generasi Y (*millennial*) di perguruan tinggi swasta. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independen*), serta loyalitas karyawan Generasi Y sebagai variabel terikat (*dependen*). Sampel dalam penelitian merupakan tenaga kependidikan (pegawai) yang masuk dalam kategori generasi milenial di sebuah perguruan tinggi swasta di Kota Bandung, Jawa Barat, sebanyak 55 orang. Data yang terkumpul berasal dari kuesioner yang disebar ke responden dan hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari analisis ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Y secara parsial, lingkungan kerja mempunyai pengaruh ke loyalitas karyawan Generasi Y secara parsial, serta yang terakhir adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Y.

Kata Kunci: generasi Y (milenial); loyalitas karyawan; kepuasan kerja; lingkungan kerja

Abstract

Generation Y (Millennials) are often labeled as job-hoppers in the professional world. Their desire of changing jobs within short periods of time makes them considered to be less loyal individual to the company. This can happen as the result of low job satisfaction level and an unsupportive work environment. This study was conducted to determine the relationship between job satisfaction and work environment on the loyalty of Generation Y employees (Millennials) in a private university. This research carried out a quantitative method, with job satisfaction and work environment as the independent variables and the loyalty of Generation Y employees as the dependent variable. The samples of this study are 55 employees of education staff who are categorized as the millennials at a private university in Bandung City, West Java. Questionnaires were distributed as the instrument of data collection. Multiple regression model is used for data analysis. The result of

this study indicates that job satisfaction doesn't partially affect loyalty of the Gen Y employees. Work environment partially affects loyalty of the Gen Y employees. Lastly, job satisfaction and work environment simultaneously have a significant influence on loyalty of the Gen Y employees.

Keywords: *Generation Y; employee loyalty; job satisfaction; work environment*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci vital dalam berkembangnya sebuah organisasi. Oleh karena itu, dalam organisasi dibutuhkan manajer yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis (Bangun, 2012). Adalah keharusan bagi tiap perusahaan atau organisasi untuk mempunyai sumber daya manusia yang baik, termasuk mereka yang bergerak di bidang jasa pendidikan. Sama seperti organisasi pada umumnya, sebuah instansi pendidikan juga memerlukan dukungan dari sumber daya manusia yang punya kompetensi baik dan berkinerja mumpuni. Instansi pendidikan dapat memiliki keunggulan kompetitif saat mempunyai SDM berkualitas dan mempunyai loyalitas tinggi terhadap institusinya. SDM dengan kompetensi seperti itu dapat diberdayakan potensinya sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, serta produktif.

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan di dalam perusahaan. Hal itu menunjukkan sikap mental karyawan serta sikap setia kepada perusahaan walaupun tempat bekerjanya tersebut dalam keadaan baik atau buruk. Loyalitas karyawan dapat terlihat dari komitmen karyawan di dalam perusahaan, keyakinan dalam menerima tujuan organisasi, keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi dan kemauan dalam bekerjasama dengan berbagai elemen yang ada dalam organisasi, keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dengan meningkatkan produktivitas, efisiensi yang lebih besar, dan orientasi layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan, keinginan untuk mempertahankan hubungannya dengan organisasi, jika perlu sampai dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012).

Salah satu instrumen untuk menimbulkan loyalitas karyawan adalah dengan mengelola kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai suatu perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2013). Adapun karakteristik tersebut bisa meliputi dimensi kondisi kerja, bayaran, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kebijakan organisasi, dan sifat dari pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja juga bisa menjadi salah satu variabel berpengaruh dalam timbulnya loyalitas karyawan. *Work environments* ini dapat mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan serta mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, meliputi aspek fisik ataupun non fisik, yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan kesan betah bekerja, serta yang lainnya (Supardi, 2003). Kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta dikelola

dengan baik tentu akan membuat kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di dalamnya, mempermudah pekerjaan, serta menciptakan hubungan yang kondusif dalam komunitas kerja yang ada. Organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang apik dan kondusif, akan mendapatkan timbal balik dari karyawannya berupa produktivitas dan sangat mungkin mendapatkan loyalitas yang semakin tinggi dari karyawan.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja diduga menjadi faktor penting dalam menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Beberapa penelitian terdahulu menjabarkan bahwa kedua faktor tersebut memang bisa menjadi faktor penentu tingkat loyalitas karyawan kepada organisasi. Salah satunya adalah penelitian (Wijayanti, 2020), dimana dalam penelitiannya dinyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik punya dampak positif serta signifikan terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di tempat mereka bekerja. Penelitian lain dilakukan (Merdekawati, 2018) juga memberikan kesimpulan yang serupa. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan menunjukkan adanya pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT AJE Indonesia.

Selain daripada dua faktor yang telah dijelaskan di atas, fakta lain yang menarik tentang loyalitas karyawan adalah dihubungkannya dengan faktor *Age – subculture*. Dewasa ini telah banyak penelitian yang mengkaitkan tingkat loyalitas karyawan dengan generasi dimana karyawan tersebut dikategorikan. Kategori generasi yang dimaksud yaitu *baby boomers*, X, Y, dan Z.

Setiap kelompok generasi mengalami peristiwa kehidupan yang mendasar dan membentuk kepribadian, serta nilai-nilai kerja yang diyakini. Generasi Y atau yang juga sering disebut generasi milenial adalah mereka yang lahir di antara tahun 1980 – 1995. Generasi ini mempunyai ciri-ciri khas seperti: karakteristik tiap-tiap individu berbeda (tergantung dimana ia dibesarkan, strata ekonomi, serta status sosial keluarga), mempunyai model komunikasi sangat terbuka dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, pengguna media sosial yang fanatik, kehidupannya sangat dipengaruhi perkembangan teknologi, lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi, serta punya perhatian lebih dalam terhadap kekayaan.

Penelitian dari AON Hewitt pada tahun 2013 menghasilkan temuan bahwa tingkat keterikatan yang dimiliki oleh Generasi Y terhadap tempat kerjanya merupakan yang paling rendah dibandingkan dengan dua generasi sebelumnya. Dalam penelitian tersebut ditunjukkan bahwa Generasi Y memiliki tingkat keterikatan sebesar 56%, sedangkan Generasi X sebesar 60%, dan *baby boomers* mencapai 66%.

Artikel yang ditulis oleh (Paramitha & Ihalauw, 2018) mengemukakan bahwa dalam hal keberlanjutan kerja, Generasi Y secara umum belum mempunyai target mengenai kisaran berapa lama mereka akan bertahan di pekerjaan yang sama, Jika ada, waktu tersebut ada di kisaran 1-5 tahun. Namun generasi milenial akan terus melakukan evaluasi seiring waktu dalam membuat keputusan untuk tetap bertahan atau berpindah. Mereka akan mengevaluasi apakah pekerjaan yang dilakukan masih sejalan dengan

tujuan yang ingin mereka capai atau cari. Faktor lainnya juga dipengaruhi juga dari dukungan sosial lingkungan kerja sekitar.

Ulasan dari (Jakob, 2016) mengenai Generasi Y ikut mendukung penjelasan di atas. Mereka mengemukakan bahwa bagi generasi ini 2 tahun di posisi pekerjaan yang sama tanpa perkembangan sudah cukup membosankan. Sehingga wajar bagi mereka bahwa keinginan untuk berganti pekerjaan dan menemukan perusahaan yang lebih baik akan selalu muncul ke permukaan, meskipun mereka belum cukup lama bekerja di perusahaan sebelumnya.

Fenomena yang menarik ditemukan di Universitas X. Universitas X adalah salah satu universitas swasta yang terletak di Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat. Perguruan tinggi ini mempunyai modal manusia utama yang terdiri dari tenaga pengajar (dosen) dan tenaga kependidikan. Dalam kurun waktu 2016 – 2020, jumlah tenaga kependidikan di Universitas X terbilang cukup banyak. Sumber daya manusia yang ada berjumlah ratusan yang sebagian besar berstatus sebagai pegawai tetap dan hanya sebagian kecil yang masih berstatus pegawai kontrak. Dari ratusan tenaga kependidikan ini, pegawai dari Generasi X mendominasi dengan jumlah paling banyak dan kemudian disusul pegawai dari Generasi Y. Namun selisih antara kedua generasi ini terbilang cukup kecil.

Dari tahun 2016 – 2020, tenaga kependidikan dengan status pegawai tetap yang memutuskan untuk berhenti kerja atau mengundurkan diri dari Universitas X memang kecil jumlahnya. Namun terdapat fenomena yang menarik untuk diteliti lebih dalam tentang pegawai yang memutuskan berhenti kerja ini, karena jumlahnya yang didominasi oleh mereka dari Generasi Y. Dari tahun 2016 hingga 2019, persentasenya mencapai 100%. Ini berarti bahwa tenaga kependidikan yang keluar dari Universitas X dalam empat tahun tersebut semuanya adalah berasal dari Generasi Y. Hanya di tahun 2020 saja yang persentasenya 66,7%. Satu pegawai berasal dari Generasi X, sementara dua lainnya adalah pegawai dari Generasi Y.

Fakta lain yang terlihat dari fenomena tersebut adalah rata-rata lama bekerja yang bisa dibilang pendek. Pegawai yang keluar dari Universitas X rata-rata baru bekerja di tempat ini selama 2 – 4 tahun saja. Secara usia, mereka yang memutuskan untuk mengundurkan diri ini berada di kisaran 24 – 28 tahun. Jika dilihat dalam konteks pekerjaan, rata-rata usia tersebut tentu masuk dalam kategori usia produktif. Hal ini bisa saja menjadi kehilangan besar bagi Universitas X karena harus merelakan karyawannya yang masih dalam usia produktif. Padahal mereka inilah yang nantinya akan menjadi penerus bagi generasi sebelumnya yang mendekati usia pensiun.

Fenomena ini patut menjadi perhatian Universitas X dalam pengelolaan karyawannya. Organisasi perlu memahami karakteristik khas dari Generasi Y. Karena kesesuaian antara Generasi Y dengan generasi sebelumnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memaksimalkan pencapaian sasaran organisasi. Adanya perbedaan generasi dalam perusahaan sangat mungkin memunculkan konflik yang jika tidak ditangani secara baik dapat menimbulkan turunnya loyalitas pegawai dan justru meningkatkan laju *turnover* karyawan.

Menilik pada data yang ada, tenaga kependidikan di Universitas X didominasi oleh Generasi X dan Y. Pada tahun 2019, 54% tenaga kependidikan di universitas ini adalah Generasi X, sementara 44% lainnya berasal dari Generasi Y. Kemudian di tahun 2020 angka ini berubah. Persentase jumlah tenaga kependidikan dari Generasi X turun menjadi 52% dan total pegawai dari Generasi Y naik menjadi 46% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Jika melihat *trend* dalam dua tahun tersebut, maka terdapat kemungkinan dalam dua hingga tiga tahun ke depan pegawai di Universitas X akan didominasi oleh mereka yang berasal dari Generasi Y. Hal tersebut bisa menimbulkan tantangan besar bagi organisasi, mengingat karakteristik generasi milenial dalam pekerjaan dan isu loyalitas yang berkaitan erat dalam generasi ini.

Ketika organisasi ingin agar para karyawannya loyal terhadap perusahaan, maka perlu mengembangkan metode atau pola pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif serta baik. Jika ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tentu perlu didukung dengan adanya tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang tinggi. Karakteristik Generasi Y yang berbeda dengan generasi sebelumnya memerlukan perhatian lebih dari perusahaan. Manajer perusahaan perlu memberikan perhatian bagaimana mengelola Generasi Y agar loyal terhadap perusahaan dan memberikan kontribusi yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat dan mempunyai keunggulan kompetitif, Universitas X perlu berkinerja baik dan didukung dengan SDM yang punya loyalitas tinggi serta berkompeten. Dengan jumlah karyawan dari Generasi Y yang kian besar, Universitas X punya tantangan dalam pengelolaannya agar bisa mengoptimalkan modal manusianya tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan karakteristik Generasi Y yang khas, Universitas X perlu mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia yang setidaknya fokus terhadap dua faktor yakni kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Kedua faktor ini diduga punya andil besar terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan kajian teori, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan mencoba untuk menemukan pengaruh antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Generasi Y secara empiris. Sementara hipotesis yang diusung adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Y
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Y
- c. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Y secara simultan.

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif, serta memakai metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi secara nyata, realistis, aktual, nyata dan pada saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran yang terstruktur, sesuai fakta dan akurat, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan di Universitas X yang ada di Kota Bandung, Jawa Barat. Waktu penelitian dilaksanakan mulai sejak Bulan Agustus 2021 sampai April 2022. Populasi penelitian adalah tenaga kependidikan dari generasi milenial di Universitas X dengan status sebagai pegawai tetap yang berjumlah 156 orang. Dari jumlah populasi ini, peneliti mengambil sampel sebagai representasi dari populasi. Roscoe pada (Sugiyono, 2015) memberikan beberapa saran tentang ukuran sampel untuk penelitian yaitu: ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah berjumlah di antara 30 hingga 500; jika di dalam penelitian akan dilakukan analisis dengan *multivariate* (seperti korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal sepuluh kali dari jumlah variabel yang diteliti.

Dengan dasar penjelasan di atas, peneliti menyebarkan kuesioner ke 60 orang tenaga kependidikan sebagai sampel penelitian yang pemilihannya dilakukan dengan sampling acak sederhana. Dari jumlah ini peneliti mendapatkan *feedback* sejumlah 55 orang responden.

Metode pengumpulan data dilaksanakan melalui kuesioner penelitian yang dirancang dengan pernyataan tertutup, kecuali untuk pertanyaan tentang identitas responden yang didesain dengan pertanyaan berupa isian singkat dan pilihan ganda. Untuk setiap item pertanyaan tertutup menggunakan pilihan jawaban dengan skala interval, dimana terdapat lima pilihan jawaban yakni: sangat tidak setuju (poin 1), tidak setuju (poin 2), ragu-ragu (poin 3), setuju (poin 4), dan sangat setuju (poin 5). Responden diberikan kuesioner yang berisi 66 pertanyaan dan diwajibkan untuk memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Kuesioner ini terdiri dari 24 pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, 23 pertanyaan variabel lingkungan kerja, dan 19 pertanyaan dari variabel loyalitas karyawan Generasi Y.

Dalam analisis data, peneliti melakukannya dengan uji regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 26. Variabel penelitian yang merupakan variabel independen adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sementara variabel dependennya adalah loyalitas karyawan Generasi Y. Variabel kepuasan kerja dioperasionalkan berdasarkan konsep *Job Description Index* (JDI). Dari konsep JDI tersebut, kepuasan kerja dibagi menjadi lima dimensi yakni: 1. pekerjaan itu sendiri; 2. upah; 3. peluang promosi; 4. pengawasan; dan 5. rekan kerja. Sementara dalam variabel lingkungan kerja dijabarkan dengan konsep yang dinyatakan oleh (Sedarmayanti, 2011) yang membagi variabel ini menjadi dua dimensi yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Untuk variabel loyalitas karyawan Generasi Y dijabarkan berdasarkan (Mowday, Steers, & Porter, 1979) dan terbagi menjadi tiga dimensi: pertama, keyakinan yang kuat dalam menerima tujuan organisasi; kedua, kemauan mengerahkan segala usaha untuk kemajuan organisasi; dan terakhir, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

A. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian secara umum dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase	
Jenis kelamin	Laki-laki	34	62%
	Perempuan	21	38%
Usia	26 - 30 tahun	17	31%
	31 - 35 tahun	25	45%
	36 - 40 tahun	9	16%
	>= 41 tahun	4	7%
Masa kerja	1 - 5 tahun	13	24%
	> 5 - 10 tahun	34	62%
	> 10 - 15 tahun	4	7%
	> 15 tahun	4	7%

Sumber: Hasil Olah Data

Dari Tabel 1 bisa diketahui bahwa karakteristik responden yang menonjol adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan rentang usia 31 – 35 tahun, serta memiliki masa kerja > 5 – 10 tahun.

B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Teknik analisis deskriptif dilakukan untuk menganalisis data yang terkumpul dan digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik dari tiap-tiap responden dan balasan responden atas variabel penelitian, yaitu semua variabel independen dan dependen. Tahapan analisis dilakukan dengan menjelaskan definisi skor/poin dari nilai rata-rata yang didapatkan ke dalam bentuk kalimat untuk mendapatkan kesimpulan. Setelah rerata skor dihitung, kemudian hasil penyebaran kuesioner selanjutnya dicocokkan ke dalam interval kelas yang terbagi menjadi 5 (lima) kategori (Umar, 2013) yaitu:

Tabel 2
Taksiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik, Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik, Rendah
2,61 – 3,40	Cukup Baik, Sedang
3,41 – 4,20	Baik, Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik, Sangat Tinggi

Variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan konsep *Job Description Index* (JDI). Dari konsep JDI ini, kepuasan kerja dibagi menjadi 5 dimensi yakni: 1) pekerjaan itu sendiri; 2) upah; 3) peluang promosi; 4) pengawasan; dan 5) rekan kerja. Selanjutnya variabel kepuasan kerja diukur dengan 24 item pertanyaan

dengan data yang didapat adalah nilai *mean* sebesar 3,59. Nilai ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja masuk dalam kategori baik atau tinggi.

Nilai *mean* tertinggi adalah 4,22 dan masuk dalam kategori sangat baik yaitu dari item pernyataan “Sesama rekan kerja saling mengingatkan apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan.” Sementara nilai *mean* terendah adalah 2,60 dan masuk dalam kategori tidak baik. Item pertanyaan dari hal ini adalah “Apabila ada promosi jabatan, organisasi melakukan sosialisasi terhadap seluruh karyawan.”

Ketika dilihat lebih dalam dari data dan hasil uji yang didapat dari analisis deskriptif variabel kepuasan kerja, maka dimensi upah dan peluang promosi perlu mendapatkan perhatian lebih banyak dari pimpinan Universitas X. Hasil analisis deskriptif dua dimensi ini didapatkan hasil rata-rata dimensi upah adalah 3,29 dan nilai rata-rata dimensi peluang promosi sebesar 2,94. Kedua nilai tersebut masuk dalam kriteria cukup baik atau sedang. Beberapa penelitian terdahulu memberi kesimpulan bahwa upah/kompensasi dan peluang promosi/karir menjadi hal krusial di dalam perusahaan untuk menjamin karyawan dalam hal kestabilan dan mengurangi tingkat *turnover*.

Untuk variabel lingkungan kerja dijabarkan dengan konsep yang dinyatakan oleh (Sedarmayanti, 2011) yang membagi variabel ini menjadi dua dimensi yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Selanjutnya variabel lingkungan kerja diukur dengan 23 item pertanyaan dengan data yang didapat adalah nilai *mean* sebesar 3,86. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masuk dalam kategori baik atau tinggi.

Nilai *mean* tertinggi adalah 4,24 dan masuk dalam kategori sangat baik yaitu dari item pernyataan “Pencahayaannya di ruang kerja saya tidak mengganggu dalam bekerja.” Sementara nilai *mean* terendah adalah 2,96 dan masuk dalam kategori cukup baik. Item pertanyaan dari hal ini adalah “Saya merasakan kejenuhan/kebosanan dengan pekerjaan saat ini.” Item pertanyaan lain yang masuk kategori cukup baik adalah “Saya merasakan kelelahan dengan pekerjaan saat ini.” Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja di Universitas X tergolong dalam kategori baik. Hal ini patut untuk dipertahankan atau bahkan bisa ditingkatkan karena variabel ini punya dampak besar kepada karyawan. Lingkungan kerja dengan kualitas baik dan mendukung dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Hal tersebut seperti yang dijelaskan (Hamid & Hassan, 2015) bahwa “*Quality workplace environment is said to influence people around the organization in number of ways including their job performance.*”

Terakhir adalah variabel loyalitas karyawan Generasi Y dijabarkan berdasarkan (Mowday et al., 1979) dan terbagi menjadi tiga dimensi yaitu: pertama, keyakinan kuat dalam menerima tujuan organisasi; kedua, kemauan mencurahkan semua usaha untuk kemajuan organisasi; dan ketiga, keinginan yang kuat dalam mempertahankan keanggotaan di perusahaan. Selanjutnya variabel loyalitas karyawan Generasi Y diukur dengan 19 item pertanyaan dengan data yang didapat

adalah nilai *mean* sebesar 3,77. Nilai ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan Generasi Y masuk dalam kategori baik atau tinggi.

Terdapat dua item pernyataan dengan nilai *mean* tertinggi yaitu 4,18 dan masuk dalam kategori sangat baik yaitu dari item pernyataan “Saya merasakan hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja” dan “Saya selalu menjaga nama baik organisasi dimana pun saya berada.” Sementara nilai *mean* terendah adalah 2,33 dan masuk dalam kategori tidak baik. Item pertanyaan dari hal ini adalah “Saya hanya fokus bekerja, tanpa memperhatikan hubungan dengan atasan/rekan kerja.” Item pertanyaan yang masuk dalam kategori tidak baik lainnya adalah “Saya hanya fokus mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa memikirkan tugas rekan kerja lain.” Dari dua hal ini bisa dilihat bahwa karyawan Generasi Y di Universitas X mempunyai kepekaan terhadap rekan kerja ataupun atasannya. Mereka tidak hanya fokus mengerjakan pekerjaan sendiri, namun juga masih memberi perhatian terhadap tugas rekan kerja lain dan hubungan sosial dengan sesama rekan maupun atasan.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas sebagai uji kualitas instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Dari uji validitas didapatkan hasil seperti berikut:

1. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,375	0,2656	Valid
	X1.2	0,364	0,2656	Valid
	X1.3	0,454	0,2656	Valid
	X1.4	0,253	0,2656	Tidak valid
	X1.5	0,404	0,2656	Valid
	X1.6	0,318	0,2656	Valid
	X1.7	0,559	0,2656	Valid
	X1.8	0,665	0,2656	Valid
	X1.9	0,681	0,2656	Valid
	X1.10	0,637	0,2656	Valid
	X1.11	0,501	0,2656	Valid
	X1.12	0,776	0,2656	Valid
	X1.13	0,537	0,2656	Valid
	X1.14	0,596	0,2656	Valid
	X1.15	0,642	0,2656	Valid
	X1.16	0,710	0,2656	Valid
	X1.17	0,564	0,2656	Valid
	X1.18	0,596	0,2656	Valid
	X1.19	0,643	0,2656	Valid
	X1.20	0,659	0,2656	Valid
	X1.21	0,622	0,2656	Valid

X1.22	0,487	0,2656	Valid
X1.23	0,550	0,2656	Valid
X1.24	0,545	0,2656	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Variabel ini terdiri dari 24 item pernyataan. Hasil uji validitas dari variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa 23 item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung-nya lebih besar dari r tabel (0,2656). Sementara terdapat 1 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena nilai r hitung-nya 0,253 (lebih kecil dari r tabel).

2. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

Variabel ini terdiri dari 23 item pernyataan. Hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa 21 item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung-nya lebih besar dari r tabel (0,2656). Sementara terdapat 2 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena nilai r hitung-nya masing-masing adalah 0,028 dan -0,133 (lebih kecil dari r tabel).

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,470	0,2656	Valid
	X2.2	0,514	0,2656	Valid
	X2.3	0,625	0,2656	Valid
	X2.4	0,682	0,2656	Valid
	X2.5	0,759	0,2656	Valid
	X2.6	0,672	0,2656	Valid
	X2.7	0,648	0,2656	Valid
	X2.8	0,545	0,2656	Valid
	X2.9	0,635	0,2656	Valid
	X2.10	0,710	0,2656	Valid
	X2.11	0,635	0,2656	Valid
	X2.12	0,659	0,2656	Valid
	X2.13	0,413	0,2656	Valid
	X2.14	0,501	0,2656	Valid
	X2.15	0,578	0,2656	Valid
	X2.16	0,590	0,2656	Valid
	X2.17	0,687	0,2656	Valid
	X2.18	0,401	0,2656	Valid
	X2.19	0,028	0,2656	Tidak valid
	X2.20	-0,133	0,2656	Tidak valid
	X2.21	0,340	0,2656	Valid
	X2.22	0,479	0,2656	Valid
	X2.23	0,355	0,2656	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

3. Hasil uji validitas variabel loyalitas karyawan Generasi Y

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan Generasi Y

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
Loyalitas Karyawan Generasi Y (Y)	Y.1	0,669	0,2656	Valid
	Y.2	0,546	0,2656	Valid
	Y.3	0,501	0,2656	Valid
	Y.4	0,661	0,2656	Valid
	Y.5	0,707	0,2656	Valid
	Y.6	0,016	0,2656	Tidak valid
	Y.7	0,679	0,2656	Valid
	Y.8	0,268	0,2656	Valid
	Y.9	0,678	0,2656	Valid
	Y.10	0,548	0,2656	Valid
	Y.11	0,581	0,2656	Valid
	Y.12	0,433	0,2656	Valid
	Y.13	0,658	0,2656	Valid
	Y.14	0,269	0,2656	Valid
	Y.15	-0,073	0,2656	Tidak valid
	Y.16	0,643	0,2656	Valid
	Y.17	0,630	0,2656	Valid
	Y.18	0,707	0,2656	Valid
	Y.19	0,499	0,2656	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Variabel ini terdiri dari 19 item pernyataan. Hasil uji validitas dari variabel loyalitas karyawan Generasi Y menunjukkan bahwa 17 item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung-nya lebih besar dari r tabel (0,2656). Sementara ada 2 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena nilai r hitung-nya masing-masing adalah 0,016 dan -0,073 (lebih kecil dari r tabel). Untuk uji reliabilitas penelitian didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Status
Kepuasan Kerja	0,900	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,898	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan Generasi Y	0,879	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, bisa ditarik kesimpulan bahwa instrumen penelitian ini telah mencukupi syarat reliabilitas dan bisa menjadi alat ukur yang bisa dipercaya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel, baik bebas maupun terikat, yang nilainya > 0,60.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipakai sebagai sarana untuk menilik model estimasi tersebut sudah terpenuhi persyaratan ekonometrikanya atau tidak, dengan arti lain tidak terdapat tindakan di luar ukuran yang sangat berarti dari dugaan yang telah dibuat sebelumnya. Dalam penelitian ini dilakukan tiga jenis perhitungan yang termasuk dalam uji asumsi klasik, yaitu:

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilaksanakan untuk menguji apakah dalam model regresi, suatu variabel bebas dan variabel terikat maupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2016). Hasil uji normalitas di penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		55
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,99501799
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,076
	<i>Positive</i>	0,076
	<i>Negative</i>	-0,060
<i>Test Statistic</i>		0,076
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov* didapatkan nilai signifikansi 0,200. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas (Ghozali, 2016). Dalam instrumen penelitian yang baik semestinya tidak terdapat hubungan di antara variabel independennya. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah seperti berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.649	7.173		4.970	.000		
	X1	.136	.072	.255	1.893	.064	.712	1.404
	X2	.273	.092	.397	2.954	.005	.712	1.404

a. Dependent Variable:
Y

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini bisa diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di dalam instrumen penelitian. Hal tersebut bisa dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 di setiap variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini berfungsi untuk melihat apakah di dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika muncul varian berbeda, maka dapat disebut heteroskedastisitas. Salah satu metode untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam sebuah model regresi linier berganda, yakni dengan menggunakan uji *glejser*. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.490	4.088		1.098	.277
	X1	.024	.041	.095	.581	.564
	X2	-.028	.053	-.087	-.530	.598

a. Dependent Variable:
RES_2

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi di penelitian ini.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Statistik t

Uji statistik merupakan uji parsial antara variabel independen dengan variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya diasumsikan

tetap/konstan, termasuk kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Adanya uji hipotesis parsial berfungsi untuk mengetahui pengaruh yang signifikan. Berikut adalah hasil uji statistik t dalam penelitian ini:

Tabel 10
Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	35.649	7.173		4.970	.000
	Kepuasan Kerja	.136	.072	.255	1.893	.064
	Lingkungan Kerja	.273	.092	.397	2.954	.005

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan Generasi Y

Sumber: Hasil Olah Data

Dengan nilai t-tabel sebesar 2,00665, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan Generasi Y karena nilai t-hitung nya sebesar 1,893.

Sementara nilai t-hitung variabel lingkungan kerja adalah 2,954. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap variabel loyalitas karyawan Generasi Y karena nilainya lebih besar daripada t-tabel.

2. Uji Statistik F

Pengujian statistic F dilakukan untuk menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada waktu yang sama. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666.325	2	333.163	12.859	.000 ^b
	Residual	1347.311	52	25.910		
	Total	2013.636	54			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan Generasi Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil uji statistik F menunjukkan hasil bahwa nilai F-hitung adalah sebesar 12,859 dan nilai probabilitas signifikansinya yaitu 0,00. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa H₃ diterima. Hal ini berarti kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan punya pengaruh signifikan

terhadap loyalitas karyawan Generasi Y. Kesimpulan ini diambil berdasarkan nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel (3,17) dan nilai probabilitas signifikansinya yang $\leq 0,05$.

F. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dijalankan agar dapat mengestimasi kekuatan prediksi yaitu mengestimasi nilai dari satu variabel (dependen) berdasarkan pada nilai dari variabel lain (independen), bukan untuk mengetahui kekuatan hubungan pengaruh atau hubungan sebab-akibat (Silalahi, 2018). Pada penelitian ini dilakukan uji regresi linier berganda dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.649	7.173		4.970	.000
	Kepuasan Kerja	.136	.072	.255	1.893	.064
	Lingkungan Kerja	.273	.092	.397	2.954	.005

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan Generasi Y

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai *beta* dari *constant* sebesar 35,649, variabel kepuasan kerja sebesar 0,136 dan variabel lingkungan kerja adalah 0,273. Dengan rumus dari persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ maka didapatkan:

$$Y = 35,649 + 0,136 X_1 + 0,273 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Constant* (a) = 35,649 yang berarti jika variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak ada atau 0, maka nilai loyalitas karyawan Generasi Y akan tetap sebesar 35,649.
2. $B_1 = 0,136$ artinya dengan asumsi lingkungan kerja mempunyai nilai tetap (konstan), maka tiap kenaikan kepuasan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Y sebesar 0,136.
3. $B_2 = 0,273$ artinya dengan asumsi kepuasan kerja mempunyai nilai tetap (konstan), maka tiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Y sebesar 0,273.

G. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi dalam mengukur secara simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam penelitian ini hasil dari uji koefisien determinasi didapatkan hasil seperti berikut:

Tabel 13
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.305	5.09017

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,305. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Y sebesar 30,5%.

Pembahasan

A. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Y

Berdasarkan pada hasil uji data yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas generasi milenial di Universitas X. Hal ini bisa dilihat dari hasil Uji t dimana nilai t-hitung kepuasan kerja adalah sebesar 1,893. Nilai tersebut lebih kecil daripada nilai t-tabel yang adalah 2,00665.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari (Nasution, 2019) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Namun ada beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan (Wijayanti, 2020), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik punya pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan di tempat mereka bekerja. Penelitian oleh (Rahmawati, 2016) juga memberikan pernyataan bahwa kepuasan kerja punya pengaruh positif secara langsung terhadap loyalitas. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya akan menunjukkan perilaku yang mencerminkan loyalitas dimana mereka akan berusaha melebihi sasaran/target yang diberikan oleh perusahaan.

Namun hasil yang berbeda didapat dalam penelitian ini. Variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Generasi Y di Universitas X. Hal tersebut bertolak belakang dengan hipotesis awal penelitian yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Y. Dalam penelitian ini kepuasan kerja dibagi menjadi 5 dimensi berdasarkan konsep dari JDI yakni: a) pekerjaan itu sendiri; b) upah; c) peluang promosi; d) pengawasan; dan e) rekan kerja. Jika ditinjau lebih dalam dari data dan hasil uji yang didapat, maka dimensi upah dan peluang promosi perlu mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Universitas X. Dari hasil analisis deskriptif dari dua

dimensi tersebut didapatkan hasil rata-rata dimensi upah adalah 3,29 dan nilai rata-rata dimensi peluang promosi sebesar 2,94. Kedua nilai tersebut masuk dalam kriteria cukup baik atau sedang. Dua dimensi tersebut bisa jadi punya dampak terhadap sikap loyal karyawan milenial di Universitas X. Faktor lain juga bisa jadi punya pengaruh tertentu terhadap loyalitas karyawan dan hal ini perlu diteliti lebih lanjut. Karyawan yang loyal adalah harapan setiap organisasi. Dan loyalitas ini bisa muncul sebagai dampak dari tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Y

Berdasarkan pengujian data yang sudah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas generasi milenial di Universitas X. Hal ini terlihat dari hasil Uji t dimana nilai t-hitung lingkungan kerja adalah sebesar 2,954. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yang adalah 2,00665.

Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan ([Wijayanti, 2020](#)) dimana disebutkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja fisik kepada loyalitas guru dan tenaga kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang dengan nilai kontribusi parsial sebesar 10,11%. Penelitian lain oleh ([Merdekawati, 2018](#)) juga menyimpulkan hal yang serupa bahwa faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini juga menyebutkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan PT. AJE Indonesia.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini juga mendukung teori bahwa lingkungan kerja bisa menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam timbulnya loyalitas karyawan. Lingkungan kerja ini dapat mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang bisa menimbulkan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan kesan betah bekerja, serta yang lainnya ([Supardi, 2003](#)). Kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta dikelola dengan baik tentu akan membuat kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di dalamnya, mempermudah pekerjaan, serta menciptakan hubungan yang kondusif dalam komunitas kerja yang ada. Perusahaan yang dapat mewujudkan lingkungan kerja baik serta kondusif, akan mendapatkan timbal balik dari karyawannya berupa produktivitas dan sangat mungkin meningkatkan loyalitas dari karyawan.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Y

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh simultan positif dari kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi milenial di Universitas X. Hal ini berdasarkan uji statistik F yang mendapatkan hasil nilai F-hitung adalah sebesar 12,859 dan nilai probabilitas signifikansinya yaitu 0,00. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Kesimpulan ini diambil berdasarkan nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel (3,17) dan nilai probabilitas signifikansinya yang $\leq 0,05$.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Rahayu, 2017) yang menyebutkan bahwa lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan dan kepuasan kerja secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Dalam penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Y di Universitas X sebesar 30,5%. Melalui rasa puas dalam bekerja, seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012). Pekerjaan yang menyenangkan dalam artian dapat memberi kepuasan kepada pemangkuhnya maupun karyawan yang mengerjakannya. Begitu pula sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh apabila suatu pekerjaan dirasa tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Perasaan puas dan menyenangkan umumnya tergambar dari suatu perasaan positif yang kemudian dapat mempengaruhi perilaku positif dalam diri seseorang. Umumnya, perasaan positif seperti ini terkait dengan perasaan bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya itu bisa dipenuhi.

Kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, serta aman dapat membuat pegawai merasakan keadaan yang dapat mempengaruhi perasaan batinnya, dimana akan muncul rasa betah, aman, dan nyaman sehingga kepuasan di tempat kerja dapat terpenuhi. Lingkungan kerja yang baik dan memadai, serta cocok dengan kebutuhan pegawai bisa memotivasi mereka untuk bekerja semaksimal mungkin, sehingga pelaksanaan proses pekerjaan di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik juga. Lingkungan kerja yang baik perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan untuk mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan yang diharapkan nantinya dapat menjadikan terciptanya suasana yang nyaman dan meningkatkan loyalitas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai loyalitas karyawan Generasi Y sebagai dampak dari kepuasan kerja dan lingkungan kerja, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut:

- a. Kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Y di Universitas X. Karena itu hipotesis awal penelitian yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Y tidak diterima. Dua dimensi (upah dan peluang promosi) dalam kepuasan kerja yang nilai deskriptifnya masuk kategori cukup baik atau sedang perlu mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Universitas X.

- b. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Y di Universitas X. Oleh karena itu, hipotesis awal penelitian yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Y diterima. Dapat diasumsikan jika makin apik dan nyaman lingkungan kerja, maka akan semakin naik pula tingkat loyalitas karyawan Generasi Y di Universitas X.
- c. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan generasi milenial di Universitas X. Dua variabel tersebut berdampak simultan sebesar 30,5% terhadap loyalitas karyawan Generasi Y, sementara sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BIBLIOGRAFI

- Ardana, I. Komang, Mujiati, Ni Wayan, & Utama, I. Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. [Google Scholar](#)
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga. Hal. [Google Scholar](#)
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Penerbit Universitas Diponegoro (UNDIP).
- Hamid, NurZainieAbd, & Hassan, Narehan. (2015). The relationship between workplace environment and job performance in selected government offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 4(3), 845–851. [Google Scholar](#)
- Jakob, Eileen Rachman dan Emilia. (2016). *Gen Y*. Retrieved from <http://www.experd.com/id/articles/2016/04/489/gen-y.html>. Diakses pada Kamis, 15 Juli 2021
- Merdekawati, Tri Lestari. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt Aje Indonesia, Lippo Cikarang*. President University. [Google Scholar](#)
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., & Porter, Lyman W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [Google Scholar](#)
- Nasution, M. Hanafis. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(2), 42–53. [Google Scholar](#)
- Paramitha, Yudith, & Ihalauw, John J. O. I. (2018). Persepsi generasi Y mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja. *Journal Of Business & Applied Management*, 11(2). [Google Scholar](#)
- Rahmawati, Anisa. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, 7(1).
- Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan* (2nd ed.). Jakarta: Prenhallindo. [Google Scholar](#)
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya)*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Umar, Husein. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*.

Wijayanti, Arum. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Pangudi Luhur Semarang." *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.

Copyright holder:

Casimirus Winant Marcelino, Wilson Bangun (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

