

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KOTA BANDAR LAMPUNG

THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE LOYALTY IN BANDAR LAMPUNG CITY

Oleh:

Nyi Ayu Santika^{*1}, Nur Efendi², Fenny Saptiani³

¹²³Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung

*Email: Santikaa23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *non-probability sampling* dengan responden berjumlah 100 orang karyawan swasta yang bekerja di Kota Bandar Lampung. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar dengan skala likert. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Penelitian ini menunjukkan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, *Turnover*

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of job characteristics and job satisfaction on employee loyalty. This research employs a quantitative approach with a descriptive research design. The sampling technique used was non-probability sampling with 100 private sector employees working in Bandar Lampung City as respondents. Data were collected through questionnaires distributed using a Likert scale. Data analysis in this study utilized multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS 26. The findings indicate that job characteristics and job satisfaction collectively have a significant influence on employee loyalty in Bandar Lampung City.

Keyword: *Job Characteristics, Job Satisfaction, Employee Loyalty, Human Resources, Turnover*

PENDAHULUAN

Agar tercapainya suatu tujuan organisasi, tentu perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang sangat baik. Baiknya kinerja seseorang karyawan akan menciptakan suatu rasa kepuasan tersendiri yang akhirnya dapat meningkatkan loyalitas terhadap sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi dalam mengembangkan, memperoleh, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas akan semakin mendesak sesuai dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Menurut Suwatno (2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif serta dominan di dalam setiap organisasi, sebab sumber daya manusia adalah perencana, pelaku juga penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional dan loyal di bidang pekerjaan yang ditangani sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Dalam konteks dinamika organisasi modern, loyalitas karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan keberlanjutan dan stabilitas operasional perusahaan. Tingkat loyalitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan komitmen dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan retensi tenaga kerja Allen & Meyer (1990). Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan menjadi aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang banyak dikaji dalam literatur terkait loyalitas karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Hackman dan Oldham (1976), karakteristik pekerjaan mencakup lima dimensi inti, yaitu variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*). Karakteristik pekerjaan yang dirancang secara optimal dapat menciptakan makna dalam bekerja, meningkatkan motivasi intrinsik, dan pada akhirnya membentuk sikap positif terhadap organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Nugroho & Handayani, 2023)

Selain karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja juga merupakan variabel yang membentuk loyalitas karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, sistem imbalan, serta mengenai pekerjaan itu sendiri (Wexley & Yukl, 2012). Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi, menunjukkan perilaku kerja yang proaktif, serta memiliki kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada karyawan swasta di Kota Bandar Lampung sebagai Kota dengan penyerapan tenaga kerja tertinggi di Provinsi Lampung. Mobilitas tenaga kerja yang cukup tinggi di berbagai sektor industri terutama sektor jasa dan perdagangan di Kota Bandar Lampung menuntut organisasi untuk mampu mempertahankan karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung serta desain pekerjaan yang memadai. Bandar Lampung sebagai kota dengan perkembangan sektor jasa dan perdagangan yang pesat mengalami peningkatan kebutuhan tenaga kerja profesional yang loyal terhadap bekerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi Lampung, Kota Bandar Lampung memiliki jumlah daya serap tenaga kerja tertinggi jika dibandingkan dengan kota/kabupaten lain. Meski demikian hal ini tentu masih menjadi tantangan dalam optimalisasi potensi angkatan kerja. Tak hanya itu, Penelitian oleh (Hidayat & Nurlatifah, 2021) menunjukkan bahwa di Provinsi Lampung, terkhusus Kota Bandar Lampung, terdapat kesenjangan upah antara sektor formal dan informal terhadap realita yang ada. Faktor-faktor seperti keterbatasan kapasitas finansial perusahaan, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, dan belum optimalnya peran serikat pekerja/karyawan turut berkontribusi terhadap masalah ini.

Berangkat dari permasalahan tersebut fenomena tingginya angka *turnover* atau perputaran tenaga kerja merupakan tantangan baru yang dihadapi banyak organisasi di Indonesia, termasuk di Kota Bandar Lampung. Menurut Robbins & Judge (2021), *turnover* didefinisikan sebagai pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian oleh (Alfara & Saputra, 2024) yang menyoroti kepuasan kerja dan stres kerja mendapatkan hasil bahwa kedua faktor berperan penting dalam *turnover intention*. Dalam penelitiannya juga menunjukkan tingkat *turnover* di Kota Bandar Lampung cukup tinggi yaitu sebesar 17%.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam lingkup teori Sumber Daya Manusia (SDM) serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengambil kebijakan dan praktisi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkomitmen tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dan metode analisis deskriptif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung, baik secara parsial maupun simultan yang dibuktikan melalui pembuktian statistik. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di Kota Bandar Lampung, sampel yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan metode *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria penelitian karyawan atau pegawai swasta berdomisili di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan kriteria tersebut maka sampel yang digunakan berjumlah 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan guna mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Ghazali (2017) menjelaskan bahwa uji validitas menentukan apakah kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid bila $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah:

Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Variabel Karakteristik Pekerjaan			
Item 1	0.663	0,197	Valid
Item 2	0.596		
Item 3	0.650		
Item 4	0.712		
Item 5	0.671		
Item 6	0.734		
Item 7	0.716		
Item 8	0.664		
Item 9	0.701		
Item 10	0.651		
Item 11	0.695		
Item 12	0.608		
Variabel Kepuasan Kerja			
Item 1	0.853	0,197	Valid
Item 2	0.848		
Item 3	0.832		
Item 4	0.758		
Variabel Loyalitas Karyawan			
Item 1	0.755	0,197	Valid
Item 2	0.726		
Item 3	0.683		
Item 4	0.685		

Uji Reliabilitas

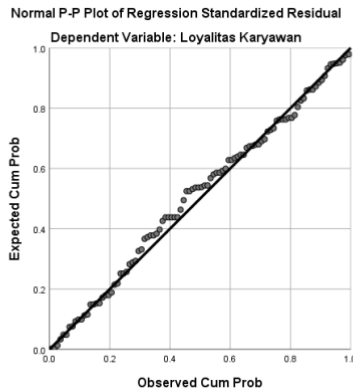
R Reliabilitas menurut Sugiyono (2018) merupakan parameter evaluasi yang digunakan untuk menilai konsistensi internal instrumen pengukuran atau kuesioner. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah

Variabel	Nilai Alpha Chronbach	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,887	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,840	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,657	Reliabel

Ket: reliabel jika nilai alpha chronbach > 0,60

Uji Normalitas

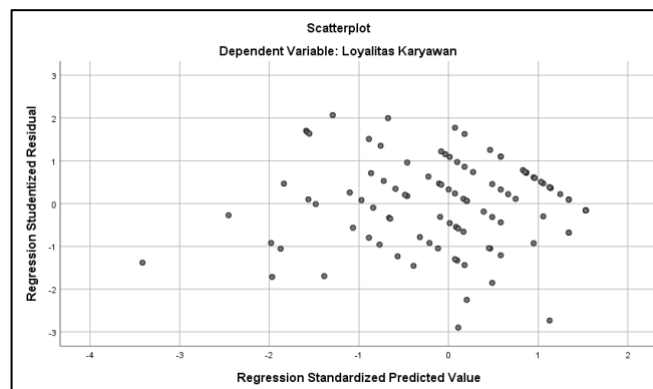
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. data dinyatakan berdistribusi secara normal jika titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonalnya. Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut



Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika varian tetap, maka terjadi masalah heteroskedastisitas yaitu melihat scatter plot (nilai prediksi dependen ZPRED dengan residual SRESID).

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut



Uji multikolineritas

Menurut J Miles (2014) Uji multikolineritas digunakan dalam menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel (variabel independen). Untuk melihat apakah ada multikolineritas, maka akan dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan Tolerance. Jika Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolineritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinearitas:

Variabel	Tolerance	VIF
Karakteristik Pekerjaan	0.792	1.262
Kepuasan Kerja	0.792	1.262

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat multikolineritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda memiliki tujuan untuk menggambarkan hubungan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Berdasarkan perhitungan maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 3,455 + 0,163X_1 + 0,347X_2$. Dari persamaan regresi berganda ini, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi mempunyai nilai konstanta positif (+) yaitu sebesar 3,455 yang artinya jika variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai 0 maka loyalitas karyawan adalah 3,455. Koefisien regresi karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 0,792 menunjukkan pengaruh yang bernilai positif (+), artinya karakteristik pekerjaan (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1

unit pengukuran dan $X_2 = 0$ maka akan meningkat tingkat loyalitas (Y) sebesar 0,792 dengan asumsi variabel lain tetap. Semakin naik nilai variabel karakteristik kerja maka semakin meningkat nilai loyalitas karyawan dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,347 menunjukkan pengaruh yang bernilai positif (+), artinya

apabila kepuasan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar sebesar 1 unit pengukuran dan $X_1 = 0$ maka akan meningkat loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,792 dengan asumsi variabel lain tetap.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.455	1.139		3.033	.003
	Kepuasan kerja	.163	.020	.564	8.211	.000
	Komitmen organisasi	.347	.066	.364	5.298	.000
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan antara ttabel, pada penelitian ini dengan $n-k-1 = 100-2-1 = 97$ dengan nilai sig 0,025 (0,05/2) sehingga didapat nilai 1,985. Adapun kriteria tersebut adalah jika thitung $\geq$ ttabel α 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Model	T hitung	T tabel	Sig	keterangan
Karakteristik Pekerjaan	8.211	1,985	.000	Signifikan
Kepuasan Kerja	5.298		.000	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh hasil perhitungan untuk variabel karakteristik pekerjaan (X_1) menunjukkan arti $8.211 > 1,985$ dengan sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dilihat bahwa secara parsial ada pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan dan loyalitas karyawan. Hasil perhitungan untuk variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukan $5,298 > 1,995$ dengan sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti secara parsial ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung.

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan nilai f-hitung yang diperoleh dengan bantuan program SPSS dengan nilai f-tabel ($\alpha = 0,05$). Nilai ftabel dalam penelitian ini adalah 2,36 yang diperoleh dari Diketahui F tabel = $N1 = k = 2$. Yang kemudian dapat ditemukan $N2 = n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$ dengan derajat kebebasan 0,05 maka diperoleh F tabel 2,36. Adapun kriteria pengujian adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.572	2	146.786	85.291	.000
	Residual	166.938	97	1.721		
	Total	460.510	99			
a. Dependent Variabel: Loyalitas Karyawan						
b. Predictors (Constant), karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja						

Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa nilai fhitung > ftabel atau $85,291 > 2,36$. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen (x) dan variabel dependen (y).

Model summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.798 ^a	.637	.630
a. Predictors: (constant), Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja			
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan			

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukan angka R square adalah 37,0%. Angka tersebut menunjukan besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dengan nilai 0,630 atau 63%. Hal tersebut menggambarkan persentase karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh kuat. berarti secara simultan besarnya pengaruh antara variabel

karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan yaitu sebesar 63,0%. Sedangkan sebesar 37,0% dipengaruhi variabel lain selain variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis hasil perhitungan uji t pada variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $8,211 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikansi yang menunjukkan $0,000 < 0,05$. Dengan nilai perhitungan koefisien regresi linier berganda menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan (X_1) bernilai positif, yaitu sebesar 0,163. Berdasarkan hasil rata-rata dari dua belas item pernyataan dari 100 responden yang paling banyak merespon dengan setuju dengan responden memberikan penilaian positif sebesar 72%. Item tertinggi dengan responden memberikan penilaian positif tertinggi ada pada pernyataan "Hasil kerja saya sangat berdampak pada kehidupan orang lain". maka dapat dinyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan secara parsial. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor loyalitas karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima.

Karakteristik pekerjaan dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan penelitian oleh (Satria & Putra, 2023), karakteristik pekerjaan yang dirancang dengan baik, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik, dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kepercayaan vertikal dan dukungan dari atasan memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan karakteristik pekerjaan secara menyeluruh dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa adalah logis menganggap kepuasan sebagai prediktor utama loyalitas karyawan, karena Karakteristik pekerjaan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga membangun keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang menjadi dasar loyalitas jangka panjang.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis hasil perhitungan uji t pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $5,298 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikansi yang menunjukkan $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan secara parsial. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor loyalitas karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima.

item tertinggi dengan responden memberikan penilaian positif 65% terletak pada item pernyataan "Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan" hal ini menunjukkan kepuasan kerja dengan beberapa indikator salah satunya antara lain kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yang membuat karyawan menciptakan rasa puas, sehingga karyawan cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan.

Wexley dan Yukl (2013) berpendapat kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk gaji atau kompensasi, kondisi kerja, dan rasa puas pada pekerjaan itu sendiri. Ketika karyawan merasa puas, karyawan cenderung lebih betah, termotivasi, dan terikat secara emosional dengan organisasi. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memperkuat loyalitas karyawan, karena karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi di tempat kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, seluruh item dalam penelitian (X1, X2, dan Y) pada uji normalitas data terlihat mengikuti garis diagonal yang berarti data terdistribusi normal. Selanjutnya pada uji heteroskedastisitas terbukti jika dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga penaksir dalam model regresi akan efisien dalam skala besar maupun kecil.

Berdasarkan hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} $85,291 > 2,36$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_a3 diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Pada uji determinasi (R -Square) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan (X1), kepuasan kerja (X2), terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,630 yang berarti mempunyai karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan. Sedangkan sebesar 37,0% dipengaruhi variabel lain selain variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja pada penelitian ini. Nilai yang didapatkan R^2 termasuk dalam hubungan yang cukup tinggi dan arah korelasi menunjukkan arah positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, serta secara simultan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Maka berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, perusahaan disarankan untuk mendesain ulang pekerjaan agar lebih menantang dan bermakna, dengan memperhatikan variasi tugas, otonomi, serta dampak pekerjaan terhadap orang lain. Dalam kepuasan kerja, Meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem imbalan yang adil dan kompetitif, baik berupa kompensasi finansial maupun bentuk penghargaan non-materi seperti pengakuan atas kinerja. Selain itu perusahaan juga dapat fokus pada retensi karyawan muda, mengingat mayoritas responden berada pada usia 17–25 tahun, perusahaan sebaiknya menyediakan program kerja yang fleksibel, pengembangan diri, serta strategi keterlibatan yang sesuai dengan karakteristik generasi muda. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan mencakup berbagai wilayah atau jenis industri dengan melibatkan populasi yang lebih besar agar hasilnya lebih generalisasi. menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *work-life balance*, atau motivasi kerja sebagai variabel bebas yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfara, F. M., & Saputra, F. E. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z: Studi pada karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(1), 29–39.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*,

63(1), 1–18.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Undip.

Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1976. Motivation through the design of work: test of theory, organizational behavior & human performance.

Hidayat, R., & Nurlatifah, N. (2021). Strategi efektif manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di era bisnis modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 555–567.

Miles, J. (2014). Tolerance and variance inflation factor. In *Wiley StatsRef: Statistics reference online*. John Wiley & Sons.

Nugroho, A., & Handayani, R. (2023). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh kepercayaan vertikal dan dukungan atasan yang dirasakan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 150–162.

Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.

Satria, M. M. D., & Putra, M. S. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Vertical Trust dan Perceived Supervisory Support. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(11), 2170–2183.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, p. 126.

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2012). *Organizational behavior and personnel psychology* (2nd ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.