

Determinasi Loyalitas Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan

Fanny Nadira Siregar¹, Sunaryo^{2*}, Indra Syafii³

Universitas Harapan Medan

Email Adress: fannynadirasiregar@gmail.com

Received : 24 Agustus 2022

Revised : 25 – 29 Agustus 2022

Accepted : 01 September 2022

Abstrak

This study aims to determine the effect of individual characteristics, job characteristics, company characteristics and work experience on employee loyalty partially. To determine the effect of individual characteristics, job characteristics, company characteristics and work experience on employee loyalty simultaneously at PDAM Tirtanadi Medan Head Office. The total population in this study amounted to 119 people as a sample using a saturated sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that individual characteristics had a positive and significant effect on employee loyalty, job characteristics had a negative and insignificant effect on employee loyalty, company characteristics had a positive and significant effect on employee loyalty, work experience had a positive and significant effect on employee loyalty. Individual characteristics, job characteristics, company characteristics and work experience have a positive and significant impact on employee loyalty

Keywords: *Individual Characteristics, Job Characteristics, Company Characteristics, Work Experience, Employee Loyalty*

Pendahuluan

Di era globalisasi dan liberalisasi ini, karyawan menjadi keunggulan kompetitif bagi bisnis. Sebuah bisnis dapat dikelola dengan karyawan yang biasa-biasa saja namun dengan karyawan yang kompeten dapat mendorong bisnis rata-rata ke tingkat yang lebih tinggi. Demikian juga, karyawan yang buruk dapat menyebabkan perusahaan yang sedang berkembang menjadi gulung tikar. Jadi dapat dikatakan bahwa untuk menjaga karyawan dengan baik dan membuat karyawan mempunyai loyalitas akan menjadi semakin penting dan menjadi tantangan yang akan terus dihadapi oleh perusahaan. Dalam hal ini, pengusaha memerlukan strategi untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaik mereka, dan hal ini memerlukan konsep kesetiaan yang juga berlaku bagi karyawannya.

Secara umum, loyalitas karyawan dapat digambarkan dengan baik dalam hal proses, di mana sikap tertentu menimbulkan perilaku tertentu (dimaksudkan atau aktual). Ada perubahan besar dalam dunia bisnis dan angkatan kerja dalam beberapa dekade terakhir. Di masa lalu, setelah mempekerjakan seorang karyawan percaya bahwa ini adalah pekerjaan seumur hidup dan para manajer mengharapkan kesetiaan mereka yang tak terpisahkan pada perusahaan itu. Demikian pula, para pekerja biasanya dikhususkan untuk atasan mereka. Citra loyalitas kerja ini berangsur-angsur berubah seiring dengan dimulainya "globalisasi" ketika karyawan mulai menghadapi restrukturisasi, relokasi perusahaan, dan perampingan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan dengan baik loyalitas karyawan mereka untuk mempromosikan proses domestik mereka dan untuk mencegah pemborosan sumber daya yang disebabkan oleh kepergian karyawan.

Kepergian karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor individu, organisasi, dan lingkungan serta yang sangat penting adalah sikap kerja karyawan terhadap perusahaannya (Syakirin, 2018:3). Kurangnya kepuasan karyawan dan tidak adanya rasa memiliki bisa

menyebabkan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga bisa mengakibatkan keterlambatan, ketidakhadiran, turunnya mental atau fisik dari karyawan yang pada akhirnya meninggalkan organisasi. Di negara maju, produksi dan output oleh karyawan merupakan salah satu fitur dari perusahaan yang sukses, dengan cara yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan ini menganggap bahwa karyawan mereka merupakan mitra mereka dalam doktrin organisasi mereka secara umum. Bagi hampir semua organisasi, karyawan adalah sumber vital dan mereka mewakili investasi penting, jika mereka puas dan setia terhadap pekerjaan mereka. Dengan keberadaan karyawan sebagai sebagai pekerja dalam perusahaan sedikit banyak akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan dedikasi yang tinggi dari karyawannya agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang diharapkan perusahaan, salah satunya adalah loyalitas. Menurut Trianasari (2015) disebutkan ada beberapa aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain: taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan hubungan antarpribadi. Menurut Trianasari (2015), aspek-aspek loyalitas tersebut, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam proses bekerja tersebut di atas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif.

Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi (Utomo, 2012:17).

Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito, 2011). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada karyawan.

Lebih lanjut, menurut Sutriniasih (2018), terdapat beberapa kebiasaan karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor : karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman kerja. Karakteristik pribadi mempengaruhi loyalitas kerja. Karakteristik pribadi merupakan karakteristik yang melekat pada masing-masing individu. Perbedaan individu menyebabkan perbedaan cara pandang seseorang mengenai loyalitas dalam bekerja. Seseorang merasa sudah setia dengan kondisi yang ada, belum tentu orang lain merasakan hal yang sama. Sehingga perilaku individu dalam memuaskan kebutuhannya berbeda antara yang satu dengan yang lain (Sasmitaningrum, 2018). Hal ini didukung oleh Sutriniasih (2018), Hardianty (2014), yang menyatakan bahwa

karakteristik pribadi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan menurut Syakirin (2018) menyatakan bahwa karakteristik pribadi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Selain karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan juga mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja. Loyalitas kerja seseorang terpenuhi ketika karakteristik pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Sebaliknya, karyawan merasakan tidak akan loyal ketika karakteristik pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pekerjaan yang membutuhkan terlalu banyak keterampilan dan memiliki tingkat kerumitan yang tinggi dapat membuat karyawan frustrasi. Di sisi lain, pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan karyawan menjadi bosan. Hal ini diperkuat pendapat Sutriniasih (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hermawan (2012), Pitoy dkk (2020), Purba (2015) juga menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan menurut Frismandiri (2011) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap loyalitas karyawan.

Bagaimana pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sangat diperhatikan organisasi/perusahaan dan karyawan. Respons karyawan terhadap pekerjaan berbeda-beda karena sebuah pekerjaan mungkin memberikan motivasi bagi satu orang, tetapi belum tentu untuk karyawan lain. Desain pekerjaan membutuhkan struktur pekerjaan berupa muatan kerja, fungsi, dan hubungan pekerjaan itu secara vertikal dan horizontal pada organisasi usahanya (Sitohang, 2017). Sangat penting untuk melakukan desain pekerjaan karena orang banyak menghabiskan waktu untuk bekerja terutama dalam usaha padat karya dengan sumber daya manusia menjadi tumpuan utama. Pada umumnya, desain pekerjaan untuk memberikan kepuasan para pekerja pada jabatan pekerjaannya dan selalu menyenangkan pekerjaan tersebut. Sekarang ini, desain pekerjaan mendapat perhatian yang lebih besar karena desain pekerjaan dapat memengaruhi kinerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, terutama pekerjaan-pekerjaan dengan motivasi karyawan dapat membuat perbedaan besar. Hal ini diperkuat pendapat Syakirin (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik perusahaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil berbeda diperoleh Sutriniasih (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik perusahaan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik hipotesis menjadi:

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2014). Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung kedalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bersangkutan. Hal ini diperkuat pendapat Sutriniasih (2018), Fajariani dan Surya (2015), Sugiarti (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil berbeda diperoleh Nandy dan Walangitan (2015) yang menyatakan lama bekerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

Permasalahan yang dihadapi oleh beberapa perusahaan adalah masalah pengelolaan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam karakteristik manusianya, dimana karakteristik merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kemampuan di bidangnya, oleh karena itu untuk dapat mempengaruhi para pengikutnya diperlukan suatu gaya kepemimpinan tertentu, dimana gaya kepemimpinan yang

dimiliki seorang pemimpin di perusahaan berbeda-beda. Kepemimpinan di dalam perusahaan dapat mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari para anggotanya sehingga dapat menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok dan budayanya.

Hal inilah yang mendasari penulis untuk memilih judul : **“Determinasi Loyalitas Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan”**.

KAJIAN PUSTAKA

Kerangka Teoritis

Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Sudimin (2013) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Peoni (2014:3), karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2017:164) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Pengertian Karakteristik Perusahaan

Menurut Kusumo (dalam Soegandhi, 2013), karakteristik desain perusahaan yaitu menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab, ketergantungan fungsional maupun fungsi control perusahaan. Benardi dkk (2019) mengatakan bahwa karakteristik suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa faktor, misalnya bidang usaha, pasar, dan sumber daya.

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar / acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2019:158).

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), karakteristik perusahaan (X_3), pengalaman kerja (X_4) sedangkan variabel terikat adalah loyalitas karyawan (Y). Koefisien determinan (R^2) berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Model (Uji F)

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yaitu karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), karakteristik perusahaan (X_3) dan pengalaman kerja (X_4) terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel terikat (Y). Nilai F statistik akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan dan pengalaman kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan).

H_a : Variabel-variabel bebas (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan dan pengalaman kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan).

Analisis Model Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan dan pengalaman kerja) dengan variabel terikat (loyalitas karyawan), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat. Nilai uji t statistik akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan dan pengalaman kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan).

H_a : Variabel-variabel bebas (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan dan pengalaman kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Karakteristik Individu)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Butir 1	0.430	0,179	Valid
Butir 2	0.501	0,179	Valid
Butir 3	0.522	0,179	Valid
Butir 4	0.579	0,179	Valid
Butir 5	0.325	0,179	Valid
Butir 6	0.307	0,179	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Karakteristik Pekerjaan)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Butir 1	0.621	0,179	Valid
Butir 2	0.516	0,179	Valid
Butir 3	0.562	0,179	Valid
Butir 4	0.428	0,179	Valid
Butir 5	0.499	0,179	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X₃ (Karakteristik Perusahaan)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Butir 1	0.483	0,179	Valid
Butir 2	0.482	0,179	Valid
Butir 3	0.529	0,179	Valid
Butir 4	0.568	0,179	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X₄ (Pengalaman Kerja)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Butir 1	0.430	0,179	Valid
Butir 2	0.386	0,179	Valid
Butir 3	0.383	0,179	Valid
Butir 4	0.319	0,179	Valid
Butir 5	0.364	0,179	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Loyalitas karyawan)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
Butir 1	0.543	0,179	Valid
Butir 2	0.569	0,179	Valid
Butir 3	0.506	0,179	Valid
Butir 4	0.456	0,179	Valid
Butir 5	0.530	0,179	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, kuisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas Data

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik individu (X ₁)	6	0.707	Reliable
Karakteristik pekerjaan (X ₂)	5	0.755	Reliable
Karakteristik perusahaan (X ₃)	4	0.726	Reliable
Pengalaman kerja (X ₄)	5	0.622	Reliable
Loyalitas karyawan (Y)	5	0.754	Reliable

Pada pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik Pengujian Normalitas Data

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68282405
Most Extreme Differences	Absolute	,045
	Positive	,043
	Negative	-,045
Test Statistic		,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

Pada tabel diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi (0,200 > 0,05). Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

Pengujian Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Karakteristik individu	.572	1.748
2 Karakteristik pekerjaan	.694	1.441
3 Karakteristik perusahaan	.769	1.300
4 Pengalaman kerja	.969	1.032

a. Dependent Variable : loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari nilai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan dan pengalaman kerja lebih kecil atau di

bawah 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance dari nilai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,865	1,276		,678	,499
Karakteristik Individu	,051	,046	,130	1,119	,266
Karakteristik Pekerjaan	,065	,049	,140	1,325	,188
Karakteristik Perusahaan	-,074	,053	-,133	-1,314	,181
Pengalaman Kerja	,064	,045	,128	1,431	,155

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan Tabel, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel karakteristik individu (X_1) adalah 0,266, karakteristik pekerjaan (X_2) adalah 0,188, karakteristik perusahaan (X_3) adalah 0,181 dan pengalaman kerja (X_4) adalah 0,155. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,523	2,160		1,168	,245
Karakteristik Individu	,220	,078	,241	2,830	,006
Karakteristik Pekerjaan	-,107	,083	-,099	-1,282	,203
Karakteristik Perusahaan	,696	,089	,574	7,813	,000
Pengalaman Kerja	,173	,076	,149	2,269	,025

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

$$Y = 2,523 + 0,220 X_1 - 0,107 X_2 + 0,696 X_3 + 0,173 X_4$$

1. $a = 2,523$ atau konstanta regresi, yang berarti jika tidak ada nilai independen variabel X_1 (karakteristik individu), X_2 (karakteristik pekerjaan), X_3 (karakteristik perusahaan) dan X_4 (pengalaman kerja). Dalam hal ini jika $X_1 - X_4$ sama dengan 0 (nol) maka loyalitas karyawan akan bertambah sebesar 2,523.
2. $b_1 = 0,220$ untuk independen variabel X_1 (karakteristik individu) yang berarti jika karakteristik individu ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,220 satuan.

3. $b_2 = - 0,107$ untuk independen variabel X_2 (karakteristik pekerjaan) yang berarti jika karakteristik pekerjaan ditingkatkan sebesar 1 satuan akan menurunkan loyalitas karyawan sebesar 0,107 satuan.
4. $b_3 = 0,696$ untuk independen variabel X_3 (karakteristik perusahaan) yang berarti jika karakteristik perusahaan ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,696 satuan.
5. $b_4 = 0,173$ untuk independen variabel X_4 (pengalaman kerja) yang berarti jika pengalaman kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,173 satuan.

Koefisien Determinasi (Penyimpangan Model)

Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,509	2,72949

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu, Karakteristik Perusahaan, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari tabel diatas, diperoleh *Adjusted R Square* adalah 0,509. Hal ini berarti 50,9% loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh X_1 (karakteristik individu), X_2 (karakteristik pekerjaan), X_3 (karakteristik perusahaan), X_4 (pengalaman kerja) secara bersama-sama dan sisanya sebesar 49,1% ditentukan oleh model lain di luar penelitian.

Uji F (*Goodness of Fit Model*)

Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	942,673	4	235,668	31,633	,000 ^b
	Residual	849,310	114	7,450		
	Total	1791,983	118			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu, Karakteristik Perusahaan, Karakteristik Pekerjaan

Dari uji ANOVA, diperoleh hasil bahwa F_{hitung} sebesar 31,633 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,633 > 3,09$) atau $sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara simultan variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti.

Uji t (Pengujian Hipotesis)

		Hasil Uji t Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,523	2,160		1,168	,245
	Karakteristik Individu	,220	,078	,241	2,830	,006
	Karakteristik Pekerjaan	-,107	,083	-,099	-1,282	,203
	Karakteristik Perusahaan	,696	,089	,574	7,813	,000
	Pengalaman Kerja	,173	,076	,149	2,269	,025

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $119 - 4 = 115$ dan taraf nyata 5% adalah 1,981. Nilai t_{hitung} untuk X_1 ($2,830 > 1,981$) dan Sig ($0,006 < 0,05$), maka karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t_{hitung} untuk X_2 ($-1,282 < 1,981$) dan Sig ($0,203 > 0,05$), maka karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t_{hitung} untuk X_3 ($7,813 > 1,981$) dan Sig ($0,000 < 0,05$), maka karakteristik perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t_{hitung} untuk X_4 ($2,269 > 1,981$) dan Sig ($0,025 < 0,05$), maka pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil penyebaran kuisioner dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang tidak memiliki keahlian teknis dalam melakukan pekerjaannya sebagai pegawai sehingga penyelesaian pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama dibanding lainnya. Latar belakang pendidikan yang dimiliki beberapa karyawan bisa dijadikan contoh yang baik bagi sesama rekan kerja karena hal ini dapat menambah loyalitas kerja kepada perusahaan. Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutriniasih (2018), Hardianty (2014), menyatakan bahwa karakteristik pribadi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan menurut Syakirin (2018) menyatakan bahwa karakteristik pribadi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiiaannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk. Tiga dimensi karakteristik pekerjaan yaitu keragaman keterampilan, identitas tugas, dan nilai penting tugas secara bersama-sama akan menciptakan keadaan psikologis berupa kerja yang bermakna, artinya jika ketiga karakteristik pekerjaan ini ada dalam suatu pekerjaan, dapatlah diramalkan bahwa pemangku pekerjaan itu akan memandang pekerjaan itu sebagai hal yang penting, berharga, dan ada gunanya untuk dikerjakan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil penyebaran kuisioner diperoleh bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh disebabkan adanya karyawan yang kurang memahami dan mengerti bagaimana variasi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dan menyebabkan menumpuknya beban kerja. Pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu disebabkan ada karyawan kurang memahami dan mengerti bagaimana mengatur jadwal pekerjaannya agar bisa diselesaikan

dengan efektif dan efisien. Ada juga karyawan yang tidak selalu mendapatkan semua informasi mengenai pekerjaan yang bertujuan untuk mempermudah penyelesaian pekerjaannya. Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Frismandiri (2011) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berbeda dengan pendapat Sutriniasih (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hermawan (2012), Pitoy dkk (2020), Purba (2015) juga menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil ini sesuai dengan hasil penyebaran kuisioner yang menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan dirinya agar menjadi lebih baik lagi dengan kursus ataupun pelatihan. Begitu juga dengan pemberian kewenangan yang dilakukan disesuaikan dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa karakteristik perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini diperkuat pendapat Syakirin (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik perusahaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan Sutriniasih (2018) menyatakan bahwa karakteristik perusahaan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Bagaimana pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sangat diperhatikan organisasi/perusahaan dan karyawan. Respons karyawan terhadap pekerjaan berbeda-beda karena sebuah pekerjaan mungkin memberikan motivasi bagi satu orang, tetapi belum tentu untuk karyawan lain. Desain pekerjaan membutuhkan struktur pekerjaan berupa muatan kerja, fungsi, dan hubungan pekerjaan itu secara vertikal dan horizontal pada organisasi usahanya (Sitohang, 2017).

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil ini sesuai dengan hasil penyebaran kuisioner yang menunjukkan bahwa semakin sering frekuensi pekerjaan yang dilakukan karyawan maka semakin terlatih karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menyatakan bahwa semakin lama karyawan tersebut bekerja di bidang tersebut memudahkan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini diperkuat pendapat Sutriniasih (2018), Fajariani dan Surya (2015), Sugiarti (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil berbeda diperoleh Nandy dan Walangitan (2015) yang menyatakan lama bekerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2014).

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Perusahaan dan Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil ini sesuai dengan hasil penyebaran kuisioner yang menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya menandakan bahwa perusahaan percaya kepada karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Begitu juga dengan setiap kebijakan perusahaan turut berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan dan pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Sutriniasih (2018), Pitoy dkk (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan.
3. Karakteristik perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan.
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan.
5. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Sebaiknya perusahaan memperhatikan latar belakang pendidikan karyawannya agar bisa menjadi contoh yang baik bagi sesama rekan kerja, karena hal ini dapat menambah loyalitas kerja kepada perusahaan. Begitu juga dengan keahlian teknis yang dimiliki karyawan masih kurang untuk membantu dalam melakukan pekerjaannya sebagai pegawai. Keahlian karyawan dalam berinteraksi membantunya dalam melakukan pekerjaan dan mengelola kearsipan dokumen sehingga memudahkan bagi rekan kerja untuk melihat data-data yang diperlukan di kemudian hari.
2. Hendaknya perusahaan menjelaskan kepada karyawan yang kurang memahami dan mengerti bagaimana variasi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dan menyebabkan menumpuknya beban kerja. Pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu disebabkan ada karyawan kurang memahami dan mengerti bagaimana mengatur jadwal pekerjaannya agar bisa diselesaikan dengan efektif dan efisien. Ada juga karyawan yang tidak selalu mendapatkan semua informasi mengenai pekerjaan yang bertujuan untuk mempermudah penyelesaian pekerjaannya.
3. Diharapkan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan dirinya agar menjadi lebih baik lagi dengan kursus ataupun pelatihan. Begitu juga dengan pemberian kewenangan yang dilakukan disesuaikan dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan sudah berjalan dengan efektif dan efisien.
4. Hendaknya perusahaan semakin sering frekuensi meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan agar semakin terlatih dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin lama karyawan tersebut bekerja di bidang tersebut memudahkan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.
5. Sebaiknya perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga menandakan bahwa perusahaan percaya kepada karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Begitu juga dengan setiap kebijakan perusahaan turut berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Fajariani, Ni Putu Eka dan Surya, I.B. Ketut. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015: 930-942. ISSN : 2302-8912.
- [2]. Frismandiri, Dinda. (2011). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi MODERNISASI. I, Volume 3, Nomor 2.
- [3]. Hardianty, Indah. (2014). Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014.
- [4]. Hermawan, Hendy. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 5, Nomor 2, September 2012.
- [5]. Nitisemito, Alex S. (2011). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [6]. Pitoy, Tesalonica Iranie., Riane Johnly Pio dan Wehelmina Rumawas. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). Productivity, Vol. 1 No. 4, 2020. e-ISSN. 2723-0112.
- [7]. Purba, Betniar. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*. Volume 17 Nomor 1. p-ISSN : 1412-0593. e-ISSN : 2685-7294. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi.
- [8]. Sasmitaningrum. (2018). *Faktor Pembentuk Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9]. Sitohang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RarjaGrafindo Persada.
- [10]. Sugiarti, Endang. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Cikokol. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 1, No.2, September 2018.
- [11]. Sutriniasih, Komang Sri. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Volume 10 No. 1 Tahun 2018. p-ISSN : 2599-1418. e-ISSN : 2599-1426.
- [12]. Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- [13]. Syakirin, Muhammad Bahrus. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Pt (Jenang Mubarak) Kudus. *Naskah Publikasi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [14]. Trianasari, Y. (2015). Hubungan Antara Persepsi terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. Surakarta: Fakultas psikologi universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [15]. Utomo, B. (2012). Menemukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.