

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

(Skripsi)

Oleh

NYI AYU SANTIKA

1816051072



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

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

Oleh

Nyi Ayu Santika

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dengan adanya fenomena *turnover* akibat mudah menyerahnya seorang karyawan dalam sebuah pekerjaan, membuat peneliti beranggapan bahwa adanya pengaruh dalam karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja khususnya di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *no-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 : Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Sumber Daya Manusia, *Turnover*

ABSTRACT

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

By

Nyi Ayu Santika

This research aims to determine the influence of job characteristics and job satisfaction on employee loyalty. With the phenomenon of turnover due to employees' tendency to give up easily in their jobs, researchers assume that there is an influence of job characteristics and job satisfaction, particularly in Bandar Lampung City. This research uses a quantitative approach with descriptive research type. The sampling technique used is non-probability sampling with 100 private sector employees working in Bandar Lampung City as respondents. Data were obtained from questionnaires distributed using a Likert scale. Data analysis in this research uses multiple linear analysis with the assistance of SPSS 26. This research shows that job characteristics and job satisfaction together have a significant influence on employee loyalty in Bandar Lampung City.

Keywords: Job Characteristics, Job Satisfaction, Employee Loyalty, Human Resources, Turnover

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

Oleh

NYI AYU SANTIKA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN DI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Nyi Ayu Santika**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1816051072**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. Komisi Pembimbing


Dr. Nur Efendi., Sos, M.Si.
NIP.196910121995121001


Dra. Fenny Saptiani., M.Si.
NIP. 231504630710201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Nur Efendi., Sos, M.Si.



Sekretaris : Dra. Fenny Saptiani., M.Si.



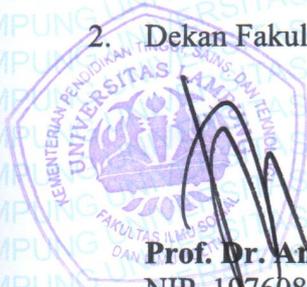
Penguji : Prasetya Nugeraha., S.A.B., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si

NIP. 197608212000032001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Juni 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, Juni 2025

Yang membuat Pernyataan,



Nyi Ayu Santika
NPM. 1816051072

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Nyi Ayu Santika, lahir di Bandar Lampung pada tanggal 23 Agustus 1999. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Bedi Budiman dan Ibu Nasriyanti. Penulis menyelesaikan Pendidikan pertama di Taman Kanak-Kanak (TK) *Triaslingga Kinderschool* pada tahun 2004 kemudian penulis menyelesaikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) Cimahi Mandiri 5 pada tahun 2011, selanjutnya penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Cimahi pada tahun 2014 dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 5 Cimahi pada tahun 2017.

Pada tahun 2018, penulis diterima sebagai mahasiswi di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung dalam program Strata Satu (S-1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswi penulis bergabung pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, selain itu penulis juga aktif sebagai anggota *Social Political English Club* (SPEC) serta turut serta dalam kegiatan mulia mekhanai Provinsi Lampung. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Jambudipa, Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bandung Barat selama 40 hari sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya penulis melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Barat selama 40 hari.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S: Al-Baqarah : 286)

“Kekuatan Anda ada dalam pikiran Anda, jadi tetaplah terjaga. Dengan kata lain, ingatlah untuk mengingat”

(Henry Ford)

“Jangan melihat masa lalu dengan penyesalan, jangan juga melihat masa lalu dengan ketakutan. Tapi lihatlah sekitarmu dengan penuh kesadaran”

(Merry Riana)

“Life must go on”

(unknown)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah robbil'alamin atas segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan ketulusan hati penulis persembahkan skripsi ini kepada :

Kedua Orang Tuaku Tercinta,
Ibunda Nasriyanti
Dan
Ayahanda Bedi Budiman

Tulisan ini kupersembahkan sebagai wujud terima kasihku dan kewajibanku. Terimakasih atas segala hal yang telah diberikan secara ikhlas dan tulus kepadaku, kasih sayang, pelukan hangat, tetesan keringat ayah dan bunda selama menemaniku, serta nasihat dan motivasi yang tidak akan pernah ku lupakan yang selalu mengiringi setiap langkahku.

Saudara Sedarah Penulis,
Nyi Ayu Putri Nabila
Gita Anindya Budiman

Keluarga Besar dan Sahabat-sahabat tercinta

Dosen Pembimbing dan Penguji penulis
Dr. Nur Efendi., S.Sos., M.Si.
Dra. Fenny Saptiani, M.Si.
Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si

Tulisan ini saya persembahkan kepada Bapak dosen pembimbing dan penguji serta seluruh dosen yang telah berjasa membagi ilmu, mendidik, dengan penuh kesabaran dan keikhlasan sehingga peneliti sampai pada tahap ini.

Serta

Almamater Tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillah rabbil'alaamiin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Kota Bandar Lampung”** dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini tidak akan dapat tercipta tanpa adanya do'a, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Dengan hati yang tulus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
4. Bapak Dr. Robby Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
6. Bapak Prasetya Nugeraha., S.A.B., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis sekaligus Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, saran, serta arahan dalam proses penyelesaian skripsi

ini. Serta selalu menjadi memotivasi penulis untuk segera mengerjakan revisi dan menyelesaikan perskripsian ini;

7. Bapak Dr. Nur Efendi., Sos, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktu, membantu serta membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan dan solusi disetiap permasalahan yang timbul dalam skripsi;
8. Ibu Dra. Fenny Saptiani., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia telah bersedia meluangkan waktu, membantu serta membimbing penulis dengan sabar, memberikan pemahaman ketika penulis bingung dalam proses bimbingan, memotivasi dan selalu memberikan kata-kata semangat;
9. Bapak Dr. Suripto., S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan motivasi dan nasihat baik kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini;
10. Seluruh dosen dan staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang berharga bagi penulis;
11. Mas Bambang dan Mbak Arie selaku staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang dengan sepenuh hati dan sabar menyokong administrasi penulis;
12. Teristimewa untuk Ibu yang sudah melahirkan, membesarkan, merawat dan mendidiku dengan baik. Terima kasih banyak sudah memberikan semua yang terbaik untukku. Mendukung serta mendoakan dari jauh dalam setiap langkah baik yang kupilih, terima kasih atas setiap doa yang tak terdengar. Terima kasih atas segala bentuk dukungan serta telah menjadi tempat untukku berkeluh kesah. Selalu memberikan nasihat untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Terima kasih sudah selalu menjadi contoh wanita yang sabar dan tangguh. Juga senantiasa bersabar menungguku untuk pulang. Semua pengorbanan ibu takkan bisa ditukar oleh apapun. Semoga Allah selalu membersamai ibu;
13. Teristimewa untuk Bapak, Terimakasih atas segala jerih payah untuk bisa menyekolahkan aku dan adik-adik. Setiap pengorbanan yang tidak pernah diketahui sepenuhnya. Segala bentuk dukungan baik moril dan materiil. Juga semua bentuk dukungan yang tidak selalu diungkapkan dengan kata-kata. Selalu menjadi suri tauladan bagi ku dan keluarga untuk selalu berjuang dan

bekerja keras. Terima kasih atas segala nasihat, ilmu dan motivasi yang selalu bapak berikan. Terima kasih selalu memberikan yang terbaik. Semua pengorbanan Bapak takkan bisa ditukar oleh apapun. Semoga Allah selalu membersamai Bapak;

14. Saudara sedarah penulis, Nyi Ayu Putri Nabila dan Gita Anindya Budiman yang selalu menjadi alasan bagi penulis untuk terus semangat dan termotivasi. Terima Kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah. Terima kasih untuk selalu berjuang keras dan bertahan dalam segala situasi dan kondisi. Menjadi penghibur dan teman tertawa dikala penat, dan terima kasih atas doa yang selalu kalian panjatkan;
15. Nenek Among Asniati, amongku tercinta terima kasih atas semua doa yang dipanjatkan pagi, siang, sore dan malam tanpa henti serta dukungan yang selalu Among berikan. Banyak memberikan nasihat dan menjadi motivasiku untuk terus berjuang dan tanpa henti bertanya mengenai perkuliahan sehingga aku terus ingat akan kewajibanku;
16. Paksu Asrul dan Maksu Yulyati, Terima kasih untuk semua doa yang dipanjatkan. Menjadi rumah keduku untuk pulang. Terima kasih menjadi tempatku untuk berkeluh kesah dan menjadi teman bercerita. Terima kasih atas semua nasihat dan menjadi motivasi dalam menyelesaikan skripsi. Dan adik-adikku Nasywa, Faruq dan Nadhira terimakasih telah menjadi teman tertawa dan menjadi penghibur dikala penat, terima kasih atas semua doa yang dipanjatkan;
17. Keluarga Besar Nasaruddin, Pak Batin Aksa, Alak Ani, Alak Amir, Pak Ngah Amal, Mak Ngah Yuni, Mamak Wandu, Mamak Sadhi, serta kakak-adik persepupuan. Terima Kasih atas doa dan dukungan yang diberikan. Menjadi motivasi bagiku untuk senantiasa bersemangat dalam semua proses;
18. Teman-teman grup *WhatsApp* “*WWISH*” (Kautsar Wafiyah, Witri Azzahro, Ibnu Arya Maulana, dan Hafazah Zuhara) Terima kasih telah banyak memberikan dukungan, bantuan, perhatian dan motivasi selama masa-masa perkuliahan. Semoga apa yang kita harapkan dan cita-citakan dapat terwujud.
FIGHTING!

19. Teman-teman grup *WhatsApp* “Mahasiswa Expert”, terima kasih sudah ada didetik-detik penyelesaian tugas akhir menjadi teman untuk berjuang, semoga apa yang kita harapkan dan cita-citakan dapat terwujud;
20. Teman-teman Angkatan 2018 yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas dukungan, canda dan tawa yang kalian berikan selama masa perkuliahan. Doaku semoga kalian sehat dan sukses selalu;
21. Seluruh pihak yang ikut andil dalam membantu dan memberikan dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu;
22. Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata “sempurna”. Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca khususnya bagi peneliti selanjutnya.

Bandar Lampung, 11 Juni 2025

Nyi Ayu Santika

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR RUMUS	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Karakteristik Pekerjaan	8
2.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan	8
2.2.2 Dimensi Karakteristik Pekerjaan.....	9
2.3 Kepuasan Kerja	11
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	12
2.4 Loyalitas Karyawan	13
2.4.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	13
2.4.2 Indikator Loyalitas Karyawan.....	15

2.5 Penelitian Terdahulu	16
2.6 Kerangka Berfikir.....	19
2.7 Hipotesis.....	22
III. METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel.....	24
3.3 Sumber Data.....	25
3.3.1 Data Primer	25
3.4 Definisi Konseptual dan Operasional	26
3.4.1 Definisi Konseptual.....	26
3.4.2 Definisi Operasional.....	27
3.5 Teknik Pengujian Instrumen	32
3.5.1 Uji Validitas Instrumen.....	32
3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	35
3.6.1 Analisis Statistik Data	35
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.6.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.6.4 Uji Hipotesis	37
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Penelitian	40
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	42
4.2.1 Karakteristik Responden.....	42
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden	48
4.3 Teknik Analisis Data Statistik	53
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.3.2 Hasil Regresi Linier Berganda	57
4.3.3 Hasil Uji Hipotesis	59

4.4 Pembahasan	62
4.4.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan.....	62
4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	64
4.4.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	65
V. PENUTUP	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	21
Gambar 4.1 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kota Bandar Lampung, 2025.....	40
Gambar 4.2 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Status Pekerjaan Utama Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kota Bandar Lampung, 2025.....	41
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan	46
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan	47
Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Penduduk bekerja dan Pengangguran.....	2
Tabel 1.2 Persentase Serapan Ketenagaan Kerja Provinsi Lampung	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Skor Skala Likert.....	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen	33
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Pada Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	48
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	51
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Pada Variabel Loyalitas Karyawan.....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov.....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Slovin.....	24
Rumus 3.2 Pearson Product Moment	32
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas Alpha Cronbach	34
Rumus 3.4 Persamaan Regresi Linier Berganda	37
Rumus 3.5 Uji Parsial (Uji t).....	37
Rumus 3.6 F hitung	38

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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) berpendapat 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 di bidang pekerjaan yang ditangani sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien hal ini diperkuat dengan pendapat Hasibuan (1996).

Sumber daya manusia yang ditekankan adalah karyawan, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sedemikian canggih. Karyawan yang telah ditempatkan sesuai kompetensinya diharapkan dapat bekerja maksimal dalam pekerjaannya.

Pekerjaan merupakan jembatan yang menjadi penghubung antara organisasi dan karyawan, dimana antar karyawan dan organisasi diharapkan dapat menghasilkan hubungan timbal balik atau hubungan simbiosis mutualisme. Karyawan mengharapkan gaji dari pekerjaan yang dilakukan sedangkan organisasi mengharapkan hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan dari perusahaan (Lydia & Jessica, 2020). Kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Lampung pada Februari 2025 menunjukkan tren yang relatif positif. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) di Lampung tercatat sebanyak 7.096.219 jiwa, dengan angkatan kerja mencapai 5.085.860 orang. Dari jumlah tersebut, 4.879.060 orang telah terserap ke dalam dunia kerja, sementara 206.800 orang lainnya masih termasuk dalam kategori pengangguran terbuka.

Tabel 1. 1 Jumlah Penduduk bekerja dan Pengangguran

Angkatan Kerja	Jumlah Penduduk Bekerja dan Pengangguran (ribu jiwa)	
	Februari 2024	Februari 2025
Bekerja	4836,33	4879,06
Pengangguran	207,7	206,8
Angkatan Kerja	5044,04	5085,86

Sumber : Survei Angkatan Nasional BPS Provinsi Lampung, 2025

Sementara persentase serapan ketenagaan kerja setiap kota/kabupaten di Provinsi Lampung tercatat sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Persentase Serapan Ketenagaan Kerja Provinsi Lampung

Kabupaten/Kota	Persentase Bekerja terhadap Angkatan Kerja (%)
Lampung Barat	12,851
Tanggamus	30,962
Lampung Selatan	65,655
Lampung Timur	60,132
Lampung Tengah	62,867
Way Kanan	21,467
Tulang Bawang	17,475
Pesawaran	25,959
Pringsewu	15,9

Kabupaten/Kota	Persentase Bekerja terhadap Angkatan Kerja (%)
Mesuji	11,596
Tulang Bawang Barat	12,504
Pesisir Barat	8,972
Bandar Lampung	72,919
Metro	11,341

Sumber : Lampung Dalam Angka, BPS Provinsi Lampung, 2025

Pada data terakhir yang tercatat di Badan Pusat Statistik (BPS) serapan tenaga kerja di Kota Bandar Lampung mendapatkan persentase tertinggi dibandingkan dengan kota/kabupaten lain yang berada di Provinsi Lampung. Distribusi ketenagaan kerja di Kota Bandar Lampung Sebagian besar terserap dalam sektor jasa dan perdagangan. Hal ini selaras dengan karakteristik urban Kota Bandar Lampung, yang memiliki konsentrasi tinggi terhadap aktivitas ekonomi non-pertanian. Sektor-sektor seperti perdagangan besar dan eceran, jasa pendidikan, transportasi, juga industri pengolahan skala kecil, menengah hingga besar menjadi penyerap tenaga kerja utama.

Meski Bandar Lampung memiliki serapan tenaga kerja yang cukup tinggi, tentu masih terdapat tantangan dalam optimalisasi potensi angkatan kerja. Tak hanya itu, Penelitian oleh Hidayat dan 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. Berdasarkan SK Gubernur Lampung Nomor G/850/V.08/HK/2024 Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kota Bandar Lampung ditetapkan sebesar Rp.3.305.367. Kesenjangan ini lebih lanjut, diteliti oleh Rachmawati (2020) yang mengungkapkan bahwa pekerja yang menerima upah di bawah UMK cenderung mengalami tekanan finansial yang tinggi, dengan alokasi pengeluaran yang lebih banyak untuk kebutuhan dasar seperti makanan dan transportasi, serta minim akses terhadap pendidikan dan layanan kesehatan.

Oleh karenanya kerap kali seorang karyawan dalam organisasi/perusahaan merasa tidak puas dalam pekerjaannya, meski terdapat beberapa faktor namun upah menjadi salah satu indikator penting dalam kepuasan kerja. Penelitian oleh Singh dan Loncar (2020) menguatkan pernyataan ini, bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama ketika dibandingkan dengan standar industri dan beban kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang layak cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

Kepuasan Kerja juga dapat berdampak terhadap loyalitas karyawannya dalam sebuah perusahaan/organisasi. Pada teorinya sebuah perusahaan dituntut untuk memberikan hak yang layak serta dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin dengan salah satunya meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi.

Kesetiaan dan dedikasi karyawan kepada institusi tempat mereka berkarya tercermin sebagai loyalitas karyawan, yang dimanifestasikan melalui keinginan untuk mempertahankan posisi dalam organisasi atau perusahaan, mengembangkan rasa kepemilikan, serta berkontribusi secara optimal demi perkembangan organisasi. Dalam pandangan Hasibuan (2022), loyalitas merupakan kondisi mental karyawan yang diperlihatkan melalui komitmen terhadap perusahaan, tanpa memandang situasi baik atau buruk sebuah perusahaan. Oleh karenanya, loyalitas karyawan tidaklah hanya sebuah teori. Dalam realitanya dalam beberapa tahun terakhir jumlah karyawan terutama karyawan baru ditemukan tidak nyaman di tempatnya bekerja dan berakhir mengundurkan diri dari pekerjaan atau *resign*. Dari fenomena inilah kata *turnover* dalam dunia pekerjaan mulai sering terdengar. Menurut Robbins & Judge (2021), *turnover* didefinisikan sebagai pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover* karyawan merupakan fenomena kompleks yang memiliki dampak signifikan terhadap organisasi. Tingkat kemangkiran karyawan serta *turnover* juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan, artinya

tercapainya kepuasan kerja karyawan akan menekan tingkat absensi dan turnover karyawan Robbins (2001).

Menurut data dari JobStreet Indonesia pada tahun 2023, rata-rata tingkat *turnover* nasional berada pada kisaran 18–20% per tahun, dengan beberapa sektor seperti retail, perhotelan, dan manufaktur bahkan mencatat angka lebih tinggi, mencapai 25–30%. Angka ini mengindikasikan bahwa hampir satu dari lima hingga tiga dari sepuluh karyawan keluar dari pekerjaannya dalam setahun. Padahal, menurut standar praktisi SDM internasional, tingkat *turnover* yang dianggap normal dan sehat berkisar antara 5% hingga 10% per tahun. Angka ini mencerminkan dinamika organisasi yang wajar di mana ada aliran masuk karyawan baru tanpa mengganggu stabilitas operasional dan budaya kerja. Penelitian oleh Faisal Mahsa Alfara dan Febrian Eko 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%.

Tak hanya kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi loyalitas seorang karyawan terhadap sebuah perusahaan, menurut (Nugroho & Handayani, 2023) berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh langsung yang cukup signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan loyalitas karyawan.

Meski organisasi mempunyai karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda, namun ada lima dimensi penting karakteristik pekerjaan diantaranya variasi keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Tiga dimensi pertama ialah keragaman keterampilan, identitas tugas, dan nilai penting tugas yang secara bersama-sama akan menciptakan keadaan psikologis berupa kerja yang bermakna, yang berarti jika ketiga karakteristik pekerjaan ini ada dalam suatu pekerjaan, dapat diprediksi bahwa pemangku pekerjaan akan memandang pekerjaan tersebut sebagai hal yang berharga, penting dan bermanfaat untuk dikerjakan. Pekerjaan yang

memberikan otonomi kepada pemangku pekerjaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab pribadi terhadap hasil, maka jika suatu perusahaan memberikan umpan balik, karyawan akan mengetahui seberapa efektif ia bekerja. Keadaan psikologis yang dihasilkan dari karakteristik pekerjaan tersebut berdampak pada motivasi kerja yang tinggi, peningkatan kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran atau tingkat keluarnya karyawan rendah.

Inilah yang menjadi dasar bagaimana *turnover* dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja yang secara otomatis berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian di ruang lingkup Kota Bandar Lampung. Peneliti tertarik untuk menganalisis masalah tersebut dalam penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KOTA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung?
3. Apakah karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung.

3. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi tambahan serta memperluas kajian ilmu dibidang sumber daya manusia. Pada khususnya hal yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, juga sebagai pengembangan dalam memperluas ilmu pengetahuan di Ilmu Administrasi Bisnis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat dari hasil penelitian ini dibagi menjadi dua:

- a. Bagi Masyarakat

Manfaat praktis penelitian bagi masyarakat ialah dapat memberikan informasi kepada masyarakat, khususnya terkait karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat praktis bagi peneliti selanjutnya ialah dapat menjadi referensi yang akan membahas mengenai karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan juga peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan karyawan, masyarakat dan organisasi/perusahaan hal ini dipaparkan oleh Hasibuan (2014). Hal ini diperkuat dengan pendapat Afandi (2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2 Karakteristik Pekerjaan

2.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Dalam perusahaan identifikasi karakteristik pekerjaan yang tepat yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu mempunyai peran yang penting terkait dengan berbagai sikap karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karakteristik pekerjaan pertama kali dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976) melalui *Job Characteristics Model (JCM)* yang diterjemahkan kedalam bahasa indonesia model karakteristik pekerjaan, mengemukakan sebuah penjelasan bagaimana struktur kerja mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap karyawan terhadap kondisi kerja melalui dimensi inti spesifik keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik, dan Hackman dan Oldham (1976)

Menurut Robbins dan Judge (2017) karakteristik pekerjaan merupakan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menggambarkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti. Adapula pendapat (Jihan dan Sri Suwarsi, 2024) bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas serta tingkat kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri. Jika memahami karakteristik pekerjaan, tiap individu yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat memantapkan pekerjaannya secara lebih produktif. Berry *et. al.* dalam Robbins (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari pekerjaan yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab, serta umpan balik dari pekerjaan yang terlaksanakan. Sedangkan menurut Poernomo (2019) karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas berdasarkan tanggung jawab, jenis tugas serta tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri.

Dari pemaparan para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan atribut yang mempengaruhi aktivitas dan kepuasan kerja seorang karyawan dengan pendekatan merancang pekerjaan yang menggambarkan pekerjaan tersebut ke dalam lima dimensi utama. Kelima dimensi dapat diuraikan menjadi Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), Identitas tugas (*task identity*), Arti tugas (*task significance*), Otonomi (*autonomy*), Umpan balik (*feedback*).

2.2.2 Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Mengacu pada konsep tersebut, maka aspek karakteristik pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pandangan Robbins (2017) karakteristik pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima aspek pekerjaan utama yaitu :

a. Keanekaragaman Keterampilan (*skill variety*)

Salah satu karakteristik penting dalam desain pekerjaan. Keanekaragaman keterampilan atau *skill variety* mengacu pada sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan pekerja untuk menggunakan berbagai keterampilan, bakat, juga kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. *Skill variety*

merupakan tingkat di mana seseorang dituntut dalam pekerjaannya untuk melakukan berbagai tugas yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

b. Identitas Tugas (*task identity*)

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikan, seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali. Identitas pekerjaan, merupakan tingkatan atau kesanggupan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan dan dapat terlihat hasilnya serta dapat dikenali sebagai kinerja seseorang.

c. Signifikansi Tugas (*task significance*)

Task significance mengacu pada sejauh mana suatu pekerjaan memiliki dampak yang substansial bagi kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik di dalam ataupun di luar organisasi. Hal ini berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai pentingnya peran pekerjaan mereka dan bagaimana pekerjaan tersebut berkontribusi dalam kesejahteraan orang lain atau masyarakat secara umum.

d. Otonomi (*autonomy*)

Sejauh mana pekerjaan memberikan keleluasaan, ketidaktergantungan, dan kebebasan yang cukup besar kepada individu dalam penjadwalan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam penyelesaian pekerjaan. Otonomi, dapat juga disebut sebagai tingkat kebebasan pemegang kerja, yang memiliki pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya.

e. Umpan Balik (*feedback*)

Umpan balik adalah salah satu dari lima karakteristik inti pekerjaan dalam model Hackman dan Oldham. Hal ini mengacu pada sejauh mana karyawan menerima informasi langsung dan jelas tentang efektivitas atau kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa dimensi karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain tugas yang berupa ruang lingkup kerja yang memiliki dimensi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan

umpan balik. Kelima dimensi karakteristik pekerjaan ini menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab, serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap pekerja atau karyawan yang bekerja tentu akan berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual hal ini dikarenakan tiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang tertanam dalam diri setiap individu. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan merupakan akibat dari banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu. Menurut Wexley dan Yukl dalam kutipan (Wirya, K.S, 2020), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya secara keseluruhan. Kepuasan kerja terbentuk dari penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, sistem penghargaan atau peluang untuk berkembang di dalam organisasi.

Wexley dan Yukl (2013) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi subjektif karyawan terhadap kesesuaian antara harapan pribadi dengan kenyataan yang mereka alami di tempat kerja. Jika pekerjaan memenuhi ekspektasi dan kebutuhan psikologis karyawan, maka tingkat kepuasan akan meningkat, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja dan loyalitas. Kepuasan kerja juga sikap (positif) pekerja atau karyawan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja dapat timbul yang didasarkan oleh penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian ini dapat dilaksanakan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian diadakan sebagai bentuk rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan yang dilakukan. Secara psikologi, karyawan yang puas akan lebih menyukai situasi kerja dibandingkan tidak menyukai situasi kerjanya sendiri.

Adapula pendapat Suwanto dan Donni (2016) kepuasan kerja merupakan cara seseorang merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap seseorang tersebut berdasarkan berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap seseorang tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Menurut Handoko (2012) kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau sebaliknya dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Oleh karenanya, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan dapat membantu dalam mengoptimalkan keuntungan perusahaan dengan cara diantaranya, karyawan yang puas akan cenderung bekerja dengan kualitas kerja yang lebih tinggi, karyawan yang puas cenderung lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan yang puas cenderung dapat bekerja bertahan lebih lama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Robbins (2012) lebih singkat menjelaskan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yaitu selisih antara banyaknya imbalan yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini dibandingkan yang seharusnya mereka terima.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan cinta terhadap pekerjaan yang dicerminkan oleh disiplin, moral dan prestasi kerja. Kepuasan kerja seorang individu bergantung pada adanya kesesuaian antara apa yang seharusnya menurut perasannya atau persepsinya sesuai dengan imbalan berdasarkan dengan pekerjaan yang dikerjakan. Seorang karyawan akan merasa puas apabila tidak terjadi kesenjangan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (2013) kepuasan kerja merupakan bentuk efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja dan berprestasi lebih baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang didalamnya tidak hanya membahas mengenai upah atau gaji. Adapula indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Upah

Upah yang cukup dalam pemenuhan kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Jika upah yang diberikan sesuai dengan kewajiban karyawan serta sesuai dengan yang diinginkan karyawan maka upah akan memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.

b. Pekerjaan Itu Sendiri

Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab sehari-hari, termasuk variasi, tantangan, dan makna dari pekerjaan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Setiap karyawan akan merasa nyaman dan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan bila lingkungan kerja mereka tenang, bersih, dan juga menyenangkan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam mengerjakan tugas pekerjaan.

Dasar teori kepuasan kerja dan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang dibahas oleh Waxley & Yukl (2013) menekankan sifat multifase kepuasan kerja, mengintegrasikan berbagai faktor psikologis dan organisasi. Berdasarkan teori diatas dapat maka aspek-aspek dalam kepuasan kerja adalah upah, pekerjaan itu sendiri, dan kondisi lingkungan kerja. Teori ini menguatkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya semata-mata ditentukan oleh kompensasi finansial tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pekerjaan dan dinamika tempat kerja.

2.4 Loyalitas Karyawan

2.4.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti loyalitas adalah kepatuhan dan kesetiaan, dalam deskripsi singkat loyalitas juga dapat diartikan sebagai komitmen atau kesetiaan seseorang terhadap individu, kelompok, organisasi, atau prinsip tertentu. Dalam Teorinya, Allen dan Meyer dalam kutipan (Azdha *et.al*, 2023) memandang loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen pada organisasi yang terbagi ke dalam tiga dimensi utama: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Merujuk pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi bekerja karena mereka ingin tetap berada di organisasi, merasa cocok dengan nilai-nilainya, dan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Bersifat rasional, yakni loyalitas yang muncul karena pertimbangan untung-rugi jika keluar dari organisasi. Karyawan bertahan karena merasa ada konsekuensi atau kerugian besar jika mereka keluar (misalnya kehilangan pendapatan, tunjangan, atau stabilitas).

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Menggambarkan perasaan kewajiban moral untuk tetap berada di organisasi. Karyawan merasa bahwa bertahan di tempat kerja adalah hal yang seharusnya dilakukan, misalnya karena merasa telah banyak diberi kesempatan atau pelatihan oleh perusahaan.

Ketiga komponen ini menjelaskan bahwa loyalitas karyawan bukan hanya soal perasaan, tetapi juga terkait pertimbangan logis dan nilai-nilai moral yang dianut individu. Menurut pendapat lain, loyalitas karyawan merupakan kesetiaan dan komitmen seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan untuk tetap bertahan di dalam organisasi, rasa memiliki, dan kesediaan untuk senantiasa memberikan usaha terbaik bagi kemajuan organisasi. Hal ini dikemukakan Hasibuan (2022) mendefinisikan loyalitas sebagai sikap mental karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiiaannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam kondisi baik atau buruk. Tak hanya itu, Ia juga berpendapat loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam pemanfaatan tenaga dan pikiran serta waktunya guna mewujudkan tujuan organisasi.

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh individu melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan

sikap kerja, dengan demikian karyawan akan selalu melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Reichheld dalam tulisan (Widnyasari dan Surya, 2023) semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah organisasi itu untuk mencapai tujuan atau cita-cita dari organisasi tersebut yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan loyalitas karyawan tidak bersifat tunggal, melainkan terdiri dari beberapa aspek yang saling melengkapi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional dan identifikasi karyawan terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan muncul karena pertimbangan untung-rugi jika meninggalkan organisasi, sementara komitmen normatif didorong oleh rasa kewajiban moral untuk tetap tinggal. Melalui pendekatan ini, dapat dipahami bahwa loyalitas karyawan bukan hanya soal perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaan, tetapi juga menyangkut rasionalitas serta nilai-nilai moral yang diyakini karyawan. Pemahaman terhadap ketiga aspek ini penting bagi organisasi untuk membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

2.4.2 Indikator Loyalitas Karyawan

Berdasarkan Teori Allan & Meyer, indikator loyalitas diuraikan sebagai berikut:

a. **Komitmen Afektif**

mencerminkan keterikatan emosional dan identifikasi karyawan terhadap organisasi. Seperti perasaan senang bekerja di tempat karyawan bekerja juga memiliki keterikatan emosional dengan Perusahaan

b. **Berkelanjutan**

komitmen berkelanjutan muncul karena pertimbangan untung-rugi jika meninggalkan organisasi. Dalam berkelanjutan seorang karyawan menganggap keluar organisasi sebagai keputusan yang merugikan dalam hal ini juga karyawan akan mempertahankan pekerjaan karena factor ekonomi.

c. Normatif Komitmen

sementara komitmen normatif didorong oleh rasa kewajiban moral untuk tetap tinggal. Oleh karenanya dalam indikatornya seorang karyawan akan merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal bekerja di dalam organisasi dan bekerja karena merasa itu adalah sebuah hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Arianto (dalam Djalante, 2022) berpendapat bahwa aspek atau indikator loyalitas terdiri dari yaitu :

- a. Ketaatan, adalah kesanggupan karyawan dalam mentaati segala aturan perusahaan yang berlaku dan mentaati perintah perusahaan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.
- b. Bertanggung jawab, adalah kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan baik tepat waktu serta berani untuk mengambil resiko dalam membuat keputusan atau atas Tindakan-tindakan yang dilakukan.
- c. Pengabdian, berimplikasi dalam bentuk sumbangan ide pemikiran juga tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- d. Kejujuran, adalah keselarasan karyawan antara yang terucap ataupun dengan perbuatan atas kenyataan.

Dari perbandingan indikator loyalitas diatas meskipun terdapat sedikit perbedaan dalam indikatornya, namun dapat disimpulkan indikator loyalitas kerja yang paling relevan dalam penelitian ini adalah keterikatan emosional, pertimbangan untung rugi dan kewajiban moral/normatif.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yang telah dilakukan diantaranya yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Galang Supra Yudha (2022)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kurir Pada PT. Shopee Express Hub Kediri	metode kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti berhasil membuktikan variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh cukup signifikan terhadap loyalitas kurir PT. Shopee Express Hub Kediri. Setiap karyawan diberikan kesempatan dalam mengembangkan karirnya, agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan tetap terjaga dan mampu menumbuhkan komitmen karyawan kepada perusahaan.	Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan ialah pada variabel yang digunakan serta bahan objek. Dalam penelitian Galang (2022) variable yang digunakan adalah karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan dua variabel pengembangan karir dan kompensasi.
2	Aliza Azzahra, T. Lyza Tahura Chairunnisa, Rizki Putra (2021)	Peran Pemberian Insentif Dalam Moderasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan	Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Ditemukan hasil Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan sedangkan pemberian insentif tidak begitu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.	Selain adanya karakteristik pekerjaan dan loyalitas, seluruh variabel penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang akan diteliti.
3	Verontino Fernando Giovanni dan Mei Ie (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif	penelitian deskriptif kuantitatif, menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas	Dalam penelitian ini tidak membahas hubungan lingkungan kerja. Objek penelitian juga berbeda.

No.	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Perbedaan
			karyawan di industri kreatif di Jakarta, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif di Jakarta	
4	Fiona Citrayani, Tetra Hidayati, Saida Zainurossalamia (2022)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja	penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanatori. Dalam penelitiannya Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja, artinya keterikatan kerja mampu memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Penelitian menggunakan variabel dan rangkaian kerangka berfikir yang berbeda selain variabel karakteristik dan kepuasan karyawan. Penelitian ini juga lebih berfokus pada variabel efikasi diri

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2.1 penelitian ini memiliki kontribusi orisinal karena mengkaji pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan secara langsung tanpa melibatkan variabel tambahan, moderasi, maupun mediasi seperti dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Selain itu, objek penelitian yang bersifat umum di berbagai jenis perusahaan di Bandar Lampung menjadikan hasilnya lebih representatif dan relevan untuk melihat kecenderungan loyalitas karyawan di berbagai sektor, bukan hanya pada industri atau jabatan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini memperluas wawasan literatur dengan pendekatan yang lebih sederhana namun menyeluruh.

Sulitnya mencari referensi dengan variabel yang sama cukup sulit, sedangkan tidak menutup kemungkinan masih ada peneliti yang membutuhkan referensi yang lebih mendekati, Dengan demikian, penelitian ini memiliki kekhasan tersendiri dalam

menggabungkan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sebagai dua variabel utama yang dianalisis terhadap loyalitas karyawan secara lebih luas dan kontekstual di wilayah Bandar Lampung. Adanya penelitian inilah yang menjawab keterbatasan penelitian-penelitian tersebut. Agar keilmuan terkait MSDM ini terus berlanjut.

2.6 Kerangka Berfikir

Dalam dunia kerja modern, khususnya di Kota Bandar Lampung yang tengah berkembang secara ekonomi dan industri, loyalitas karyawan menjadi isu penting bagi kelangsungan produktivitas dan stabilitas sebuah perusahaan/organisasi. Dalam konteks ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung yang semakin beragam dan kompetitif tersebut loyalitas karyawan dapat terbentuk melalui berbagai faktor internal, salah satunya adalah karakteristik pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki kejelasan tugas, variasi keterampilan, otonomi, *feedback* yang baik dan memberikan dampak nyata terhadap orang lain akan mendorong karyawan merasa pekerjaannya bermakna.

Teori *Job Characteristics Model* (JCM) yang menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan yang baik dapat meningkatkan motivasi internal dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan (Galang Supra Yudha, 2022) tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas yang menunjukkan hasil yang cukup signifikan antara variabel karakteristik kerja dengan loyalitas karyawan. Hubungan antara karakteristik pekerjaan dan loyalitas karyawan umumnya positif ketika pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan psikologis dan profesional karyawan. Pekerjaan yang menantang, bermakna, dan memberikan otonomi cenderung menghasilkan karyawan yang lebih loyal.

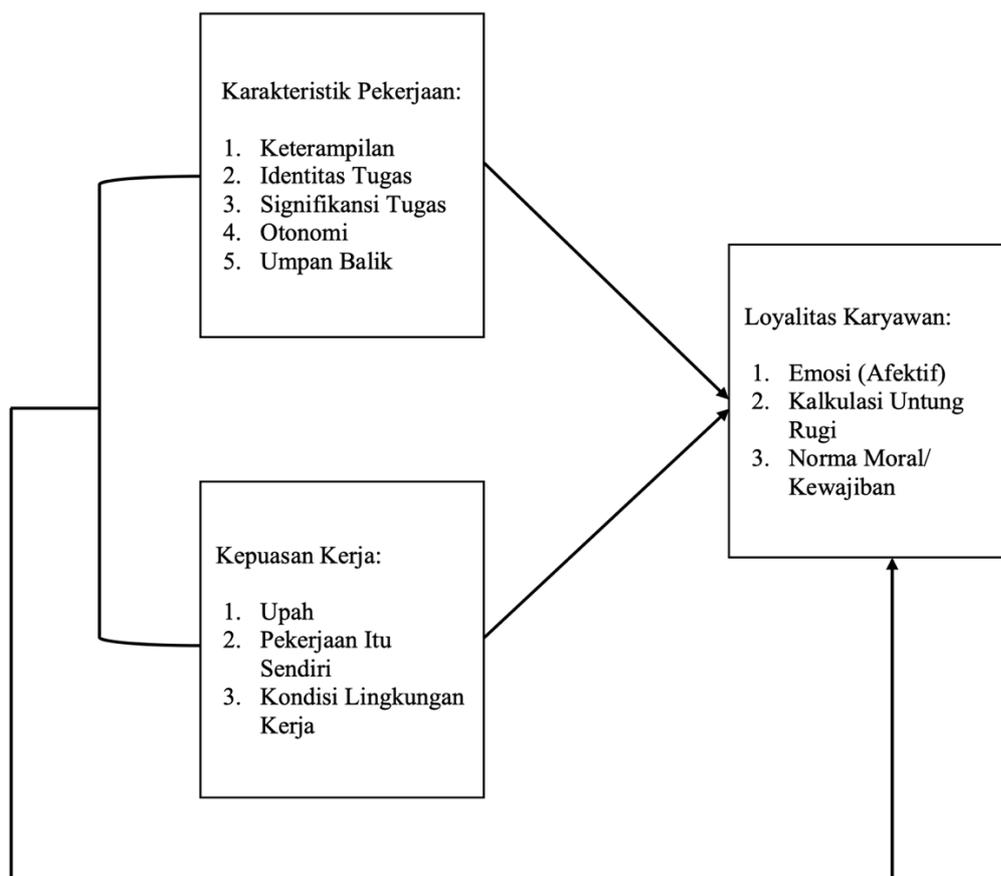
Tak hanya itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang turut menentukan loyalitas karyawan. Kepuasan ini dapat dipengaruhi oleh gaji yang diterima, lingkungan kerja yang mendukung, dan perasaan puas terhadap tugas sehari-hari. Sementara itu di banyak perusahaan lokal di Bandar Lampung, masih terdapat ketimpangan antara beban kerja dan imbalan yang diberikan, serta lingkungan kerja

yang kurang komunikatif, yang akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan memicu *turnover* karena kurangnya loyalitas pada karyawan.

Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial dan emosional, serta nyaman di tempat kerja, mereka lebih cenderung menunjukkan loyalitas afektif (rasa senang menjadi bagian organisasi), loyalitas berkelanjutan (karena pertimbangan biaya jika keluar), maupun loyalitas normatif (rasa kewajiban untuk tetap bekerja). Hal ini diperkuat dengan penelitian (Giovanni dan Mei, 2022) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan bahwa didapatkan hasil faktor kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan sikap positif dan loyal terhadap organisasi.

Dengan demikian, kerangka berpikir dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Karakteristik pekerjaan yang menarik dan kepuasan kerja yang tinggi akan membentuk loyalitas afektif, berkelanjutan, maupun normatif. Penelitian ini mencoba mengkaji secara empiris hubungan ketiga variabel tersebut pada berbagai jenis perusahaan di Kota Bandar Lampung sebagai respons terhadap dinamika ketenagakerjaan saat ini.

Berdasarkan pemaparan tersebut mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan maka kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 2.1 Pengaruh parsial mengacu pada bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara terpisah, dengan mengendalikan atau menganggap konstan pengaruh variabel independen lainnya, yaitu diantaranya pengaruh variabel katakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan serta pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Selain itu ada pula pengaruh secara simultan, yaitu mengacu pada bagaimana dua atau lebih variabel independen secara serentak mempengaruhi variabel dependen, dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan.

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian. Hipotesis tercipta berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, serta penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya. Maka berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, serta penelitian terdahulu dan juga kerangka berfikir maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- Ho₁: Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Ha₁: karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Ho₂: Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Ha₂: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Ho₃: Karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Ha₃: Karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019) berpendapat metode penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan guna mendeskripsikan suatu fenomena, peristiwa, gejala dan kejadian-kejadian yang terjadi secara faktual, secara sistematis juga akurat. Fenomena dapat berupa bentuk aktivitas, hubungan, karakteristik serta persamaan maupun perbedaan antar fenomena.

Peneliti memilih untuk menggunakan metode penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif karena ingin menguji hipotesis yang diajukan, maka pengumpulan ini bertujuan mendeskripsikan serta menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner melalui platform *google form* untuk mengetahui pengaruh antar variabel, yaitu pengaruh karakteristik kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang dilakukan memiliki tujuan agar peneliti dapat menentukan jumlah karyawan sampel yang ditentukan dari populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Hardani *et al.*, 2020). Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan swasta di Kota Bandar Lampung yang berjumlah 314.092. Hal ini ditetapkan berdasarkan data BPS pada publikasi terakhir pada bulan Februari 2025.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2019) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu merupakan salah satu teknik dalam *non-probability sampling* di mana peneliti secara sengaja memilih subjek atau responden berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2019), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, seperti orang yang dianggap paling tahu tentang permasalahan yang diteliti, atau mereka yang memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti sebelumnya.

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin menurut (Sugiyono, 2019) hal ini dikarenakan jumlah populasi diketahui. Berikut rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Rumus 3. 1 Slovin

n = ukuran sampel/jumlah responden

N = ukuran populasi

E = presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e=0,1$

Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{314.092}{314.092(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{314.092}{3141,92}$$

$$n = 99,96$$

sehingga berdasarkan dari rumus tersebut maka hasil n yang diperoleh adalah 99,96 atau jika dibulatkan sama dengan 100. Maka pada penelitian ini penulis harus mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya sejumlah 100 orang responden.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dengan memberikan data yang ada kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden.

a. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses penelitian, pengumpulan data dapat dilaksanakan dengan beragam metode, pengaturan, dan sumber data. Sugiyono (2019) mengidentifikasi tiga metode utama pengumpulan data diantaranya wawancara, observasi, dan kuesioner. Angket atau kuesioner adalah metode pengambilan data yang diterapkan dengan memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tertulis yang harus direspon oleh partisipan penelitian Sugiyono (2019). Terdapat dua kategori kuesioner yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yaitu, kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka menyediakan pertanyaan dengan format sederhana yang memungkinkan responden menjawab berdasarkan pengalaman pribadi mereka. Sementara itu, kuesioner tertutup menyediakan pilihan jawaban yang telah ditentukan sehingga responden hanya perlu memilih opsi yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan (Abdullah & Saebani, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti memilih kuesioner tertutup sebagai instrumen pengumpulan data utama. Distribusi kuesioner dilaksanakan menggunakan platform *google form* yang dikirimkan kepada para responden.

b. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2019), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk mengukur respon terhadap item kuesioner, penelitian ini mengimplementasikan skala Likert. Skala ini berfungsi sebagai instrumen untuk menilai tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap objek yang diteliti. Penilaian dibagi dalam beberapa kategori dengan bobot nilai tertentu, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1 Skor Skala Likert

No.	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3.4 Definisi Konseptual dan Operasional

3.4.1 Definisi Konseptual

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa definisi konseptual merupakan pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Definisi konseptual menjembatani perbedaan pemahaman antara pembaca dan peneliti. Dalam penelitian ini, definisi konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Model Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2019), model karakteristik pekerjaan adalah kerangka kerja yang mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, bagaimana dimensi-dimensi ini dikelompokkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, hubungan dimensi-dimensi ini dengan motivasi, kinerja, dan

kepuasan karyawan. Model ini dibangun berdasarkan pemikiran bahwa lima dimensi pekerjaan inti—variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik

2. Kepuasan Kerja

Menurut Wexley & Yukl (2013) kepuasan kerja merupakan bentuk efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja dan berprestasi lebih baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang didalamnya tidak hanya membahas mengenai upah atau gaji.

3. Loyalitas Karyawan

Allen dan Meyer (1990) mengemukakan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen organisasi yang terbagi ke dalam tiga dimensi utama: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normati. Sebagai sebuah perilaku yang mencerminkan dedikasi pegawai kepada institusi tempatnya bekerja dan merupakan suatu rangkaian proses yang berlangsung terus-menerus dimana para anggota organisasi menunjukkan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan organisasi serta kemajuan dan keberhasilan yang berkesinambungan.

3.4.2 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional merupakan penjelasan mengenai makna suatu variabel dengan menetapkan secara rinci aktivitas atau langkah-langkah yang diperlukan untuk mengukur, mengelompokkan, atau mengelola variabel. Secara singkat, definisi operasional mencakup segala hal yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, sehingga dapat diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan selanjutnya dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam terminologi Sugiyono (2019), variabel independen sering disebut juga

sebagai variabel X atau variabel prediktor. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam terminologi Sugiyono (2019), variabel dependen sering disebut juga sebagai variabel Y atau variabel kriteria. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah loyalitas.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Karakteristik Pekerjaan (X1)	Dimensi-dimensi spesifik yang dapat diukur dari suatu pekerjaan yang membedakannya dari pekerjaan lain.	1. Keterampilan	a. Pekerjaan ini memiliki jenis tugas yang bervariasi yang mengharuskan memiliki keterampilan untuk melakukan lebih dari satu pekerjaan.
		2. Identitas Tugas	a. Pekerjaan melibatkan sejumlah cara yang berbeda dalam penyelesaiannya. b. Pekerjaan ini memiliki beragam penilaian kinerja atas tugas yang dilakukan.
		3. Signifikansi Tugas	a. Hasil kerja yang dikerjakan berdampak pada kehidupan orang lain. b. Hasil kerja berdampak pada orang-orang di luar organisasi. c. Pekerjaan berdampak luas pada organisasi.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel (lanjutan)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Karakteristik Pekerjaan (X1)		4. Otonomi	<p>a. Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan inisiatif pribadi selama bekerja.</p> <p>b. keleluasaan karyawan dalam pengambilan keputusan berdasarkan analisis pribadi.</p> <p>c. Dalam pekerjaan karyawan diberikan banyak kebebasan dalam menentukan cara kerja yang efektif.</p>
		5. Umpan balik	<p>a. dalam aktivitas pekerjaan menyediakan informasi yang sangat jelas mengenai target kerja yang diharapkan.</p> <p>b. mendapatkan umpan balik (penilaian) dari tugas-tugas yang karyawan lakukan</p> <p>c. didapatkan informasi yang sangat jelas mengenai kinerja karyawan.</p>

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel (lanjutan)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kepuasan Kerja (X2)	Respons afektif atau emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya.	1. Upah	a. Besar upah yang diterima sesuai dengan kontribusi karyawan.
		2. Pekerjaan Itu Sendiri	a. Merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.
		3. Kondisi Lingkungan Kerja	a. Kenyamanan lingkungan fisik tempat bekerja b. Kenyamanan situasi dan kondisi dalam melakukan pekerjaan.
Loyalitas Karyawan (Y)	Sebagai sebuah perilaku yang mencerminkan dedikasi pegawai kepada institusi . Tingkat komitmen dan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.	1. Emosi (afektif)	a. perasaan senang dan bangga bekerja di tempat bekerja

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel (lanjutan)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Loyalitas Karyawan (Y)		2. Kalkulasi untung rugi (berkelanjutan)	a. perasaan ingin mempertahankan pekerjaan karna merasa ada konsekuensi atau kerugian besar jika keluar dari tempat bekerja.
		3. Norma moral/kewajiban	a. Sulit meninggalkan perusahaan bahkan jika karyawan ingin karna merasa bertanggung jawab. b. Loyal terhadap organisasi adalah nilai yang harus dijaga

Sumber : Data diolah (2025)

3.5 Teknik Pengujian Instrumen

3.5.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan kesesuaian antara data yang dikumpulkan peneliti dengan fenomena aktual yang terjadi pada subjek penelitian (Sugiyono, 2019). Pengujian validitas bertujuan menilai ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk yang ditargetkan. Ghozali (2017) menjelaskan bahwa uji validitas menentukan apakah kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kuesioner dinyatakan valid ketika item-item pertanyaan secara akurat merepresentasikan konstruk yang hendak diukur. Sebuah variabel ditetapkan valid jika nilai r hitung melebihi r tabel pada tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$), sedangkan variabel dinyatakan tidak valid jika r hitung lebih kecil dari r tabel ($\alpha=0,05$). Pengujian validitas dilakukan menggunakan formulasi Pearson Product Moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Rumus 3. 2 Pearson Product Moment

r_{xy} Koefisien Validitas n : Jumlah Subjek

$\sum X$: Skor Variabel (jawaban responden)

$\sum Y$: Skor total dari variabel untuk responden ke- n

$(\sum X)^2$: Jumlah kuadrat skor $\sum X$

$(\sum Y)^2$: Jumlah kuadrat skor $\sum Y$

$\sum XY$: Jumlah skor hasil kali X dan Y

$\sum X^2$: Jumlah skor hasil kuadrat dalam distribusi X

$\sum Y^2$: Jumlah skor hasil kuadrat dalam distribusi Y

Oleh karena itu, untuk mengetahui valid atau tidak maka kriteria yang dilakukan dinyatakan dengan:

- Apabila r hitung $>$ r tabel, maka H_0 ditolak yang berarti dapat dikatakan valid
- Apabila r hitung $<$ r tabel, maka H_0 diterima yang berarti dapat dikatakan tidak valid

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan penghitungan menggunakan bantuan program *SPSS 26.0*. dengan cara menguji setiap item pernyataan dari masing-masing variabel dengan nilai tabel sebesar 0,197 dengan cara penghitungan $r_{\text{tabel}} = \frac{n-2}{100-2} \times \text{sig } 0,05$ maka r_{tabel} adalah 0,197. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$). Hasil perhitungan koefisien validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen

X1 (Karakteristik Pekerjaan)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	.663**	0,197	Valid
X1.2	.596**	0,197	Valid
X1.3	.650**	0,197	Valid
X1.4	.712**	0,197	Valid
X1.5	.671**	0,197	Valid
X1.6	.734**	0,197	Valid
X1.7	.716**	0,197	Valid
X1.8	.664**	0,197	Valid
X1.9	.701**	0,197	Valid
X1.10	.651**	0,197	Valid
X1.11	.695**	0,197	Valid
X1.12	.608**	0,197	Valid
X2 (Kepuasan Kerja)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	.853**	0,197	Valid
X2.2	.848**	0,197	Valid
X2.3	.832**	0,197	Valid
X2.4	.758**	0,197	Valid
Y (Loyalitas Karyawan)	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1.1	.755**	0,197	Valid
Y1.2	.726**	0,197	Valid
Y1.3	.683**	0,197	Valid
Y1.4	.685**	0,197	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan parameter evaluasi yang digunakan untuk menilai konsistensi internal instrumen pengukuran atau kuesioner. Pengujian reliabilitas dilaksanakan untuk memverifikasi bahwa alat ukur memiliki stabilitas dan dependabilitas sehingga mampu menghasilkan data yang konsisten pada pengukuran berulang (Sugiyono, 2019). Suatu instrumen dianggap reliabel ketika memberikan hasil yang serupa meskipun digunakan pada waktu berbeda, mengindikasikan tingkat kepercayaan terhadap konsistensi pengukuran tersebut.

$$\text{Koefisien Alpha Cronbach: } \alpha_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right)$$

Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas Alpha Cronbach

Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen pada penelitian ini maka akan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6. Adapun uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria yang dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten (Sujarweni, 2014).

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Interval Reliabilitas	<i>Alpha Cronbach'h</i>	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,887	<u>Reliabel</u>
Kepuasan Kerja	0,840	<u>Reliabel</u>
Loyalitas Karyawan	0,657	<u>Reliabel</u>

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.4 dihasilkan tiap variabel pada penelitian sudah memenuhi standar uji reliabilitas yaitu nilai Alpha Cronbach's sudah melebihi standar yaitu > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi meskipun digunakan

kapan dan oleh siapa saja sehingga cenderung dapat menghasilkan data yang sama atau hampir sama dengan data yang pertama kali di peroleh meskipun dilakukan berulang.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Data

Statistik deskriptif, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2019), merupakan teknik analisis yang berfungsi untuk memaparkan dan merepresentasikan kumpulan data tanpa adanya intensi untuk membuat inferensi atau generalisasi. Material yang dianalisis mencakup respon terhadap instrumen survei yang dihimpun dari partisipan penelitian. Visualisasi dan pengelolaan data melalui pendekatan statistik deskriptif dapat diimplementasikan dalam beragam format, meliputi tabulasi, representasi grafis, diagram sirkular, piktogram, kalkulasi nilai modus, median, desil, persentil, pengukuran dispersi data melalui perhitungan rata-rata dan simpangan baku, serta penghitungan persentase.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidakseragaman varians dari residual antara observasi yang berbeda. Ketika varians residual konsisten dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, kondisi ini diidentifikasi sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians residual bervariasi antar pengamatan, fenomena tersebut dikenal sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang memenuhi asumsi klasik idealnya memiliki karakteristik homoskedastisitas atau bebas dari heteroskedastisitas. Kriteria interpretasi hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser didasarkan pada parameter-parameter berikut:

1. jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi (Raharjo, 2021).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah metode untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi yang kuat antara satu atau lebih variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang ideal seharusnya tidak memiliki korelasi tinggi antar variabel bebasnya. Fungsi utama uji ini adalah mengukur seberapa erat hubungan atau pengaruh antar variabel independen melalui nilai koefisien korelasi (r).

Beberapa metode dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

1. Melihat nilai korelasi antar variabel independent
2. Melihat nilai tolerance dan *variance inflating factor* (VIF) (Raharjo, 2021).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi (Raharjo, 2021). Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi (Raharjo, 2021).

3.6.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2017), analisis regresi linear berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen

terhadap satu variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen akibat pengaruh dari nilai variabel independen. Variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini yaitu karakteristik pekerjaan juga kepuasan kerja dan variabel terikat (Dependen) yaitu loyalitas kerja. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y: \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Rumus 3. 4 Persamaan Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y: Loyalitas Karyawan

α : konstanta

β_1, β_2 : Koefisiensi Regresi

X1 : Karakteristik Pekerjaan

X2 : Kepuasan Kerja

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Sugiyono (2019) mendefinisikan uji t atau uji parsial sebagai metode statistik yang berfungsi untuk mengevaluasi apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh Sugiyono (2019) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Rumus 3. 5 Uji Parsial (Uji t)

Dengan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$, derajat kepercayaan sebesar 95%, dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n = jumlah sampel penelitian dan k = jumlah variabel penelitian.

Hipotesis yang digunakan yaitu:

H_0 : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen

H_a : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{table} (Ilmiah, 2018), adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

1. Jika Probabilitas $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika Probabilitas $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.6.4.2 Uji Signifikan (Uji F)

Uji Signifikan F merupakan suatu uji yang dimanfaatkan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas atau independen pada penelitian secara bersama-sama terdapat pengaruh variabel terikat atau dependen, adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3. 6 F hitung

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

N : jumlah data atau kasus

K : jumlah variable independen

Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$, derajat kepercayaan sebesar 95% , derajat kebebasan pembilang $df_1 = (k-1)$, dan derajat kebebasan penyebut $df_2 = (n-k)$. Dimana n = jumlah sampel penelitian dan k = jumlah variabel penelitian.

Hipotesis yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut (Sahir, 2021) :

H_0 : Variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Ha : Variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat secara simultan.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut (Sahir, 2021):

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima (H_a ditolak) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak (H_a diterima)

3.6.4.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi adalah uji yang digunakan dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya. Pada penelitian ini uji koefisien determinasi digunakan untuk menghitung persentasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y).

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Kota Bandar Lampung maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Kota Bandar Lampung. Artinya semakin tinggi tingkat karakteristik pekerjaan seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan. Respon positif dengan persentase tertinggi terletak pada indikator *task significant* yaitu mengacu pada sejauh mana suatu pekerjaan memiliki dampak yang substansial bagi kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik didalam maupun diluar organisasi. Dalam hal ini terindikasi bahwa karyawan merasa pekerjaannya penting serta memberi kontribusi nyata, sehingga merasa lebih dihargai dan termotivasi yang memperkuat loyalitas.
2. Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Kota Bandar Lampung. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan. Respon positif dengan persentase tertinggi terletak pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dimana kepuasan datang dari isi pekerjaan dan makna pekerjaan. Dalam hal ini terindikasi bahwa ketika karyawan menikmati pekerjaannya, mereka cenderung bertahan lebih lama dan loyal.
3. Secara simultan variabel karakteristik pekerjaan (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari nilai R^2 (koefisien determinasi) yaitu sebesar 63%.

5.2 Saran

Setelah mengetahui besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dan dampaknya pada loyalitas maka saran yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran teoritis dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara konseptual sebagai sumber referensi bagi riset mendatang serta dapat dimanfaatkan sebagai pengembangan penelitian mengenai loyalitas karyawan yaitu diantaranya penguatan teori karakteristik pekerjaan, konfirmasi teori kepuasan kerja, implikasi terhadap loyalitas karyawan, serta menentukan arah untuk penelitian selanjutnya

2. Saran praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, maka perusahaan disarankan untuk meningkatkan tiga indikator utama normatif, afektif dan berkelanjutan melalui langkah praktis yang terarah. Untuk meningkatkan loyalitas normatif, perusahaan dapat memperkuat budaya kerja yang menekankan tanggung jawab, etika, dan komitmen moral melalui pelatihan dan penghargaan integritas. Pada aspek loyalitas afektif, perusahaan disarankan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara emosional, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta melibatkan karyawan dalam kegiatan perusahaan agar muncul rasa bangga dan keterikatan emosional. Sedangkan pada loyalitas berkelanjutan, perusahaan disarankan memberikan jenjang karier yang jelas, program pengembangan kompetensi, serta fasilitas kesejahteraan jangka panjang agar karyawan merasa tetap tinggal di perusahaan merupakan pilihan terbaik secara rasional. Ketiga pendekatan ini diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi 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

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abdullah, B., & Saebani, B. A. (2014). *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*.
- Cv. Pustaka Setia. Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Effendi, S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE, p. 74.
- 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.
- Alfara, F. M., & Saputra, F. E. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6(1), 15–27.
- Azdha, A., Jusoh, M., & Tham, J. (2023). Validating Meyer and Allen's Three Component Model Employee Commitment Survey in the context of the resort sector of the Maldives. *The Maldives National Journal of Research*, 11(2), 65-82.
- Azzahra, A., Chairunnisa, T. L. T., & Putra, R. (2021). Peran Pemberian Insentif dalam Moderasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 85–92.
- Djalante. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, loyalitas kerja, kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bone. *SEIKO: Journal of Management & Business*.
- Giovani, A. & Mei, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45-58

- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi ke-2)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (H. Abadi (Ed.); 1st Ed.)*. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1976. *Motivation through the design of work: test of theory, organizational behavior & human performance*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- 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.
- Jusuf, Husain. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2001. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Kurniawan. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT. Megah Indah Square. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*
- Locke, E.A. 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. New York: John Wiley and Sons.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Raharjo, S. (2021). *Cara Melakukan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Dengan Spss*. Spss Indonesia.
- Rachmawati. (2020). Implementasi upah minimum terhadap pekerja/buruh pada usaha konveksi berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, 5(2), 1–10.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior*, Edisi 18, Pearson Education, p. 277.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2021. *Organizational Behavior*, edisi 18. Pearson Education.
- 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.
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Industrial Relations*, 65(3), 470–490.
- Sudarsana, I. K. 2016. Peningkatan Mutu Pendidikan Luar Sekolah dalam Upaya Pembangunan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1- 14.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, p. 126.
- Sugiyono. 2019a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tumanggor, D. (2018). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kesejahteraan Indonesia*, 2(1), 45–52.
- Twenge, J. M. (2010). *Generation me: Why today's young Americans are more confident, assertive, entitled—and more miserable than ever before*. Free Press.
- Wiria. K.S. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 54.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational behavior and personnel psychology* (2nd ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.