

Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan

M. Yusuf^{1*}, Nazifah Husainah², Cecep Haryoto³, Syarif Hidayatullah⁴

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Jl. KH. Ahmad Dahlan, Cirendeu, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan 15419

⁴Program Studi Akuntansi STIE Ganesha. Jl. Legoso Raya No.3, Pisangan, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan 15419

*m.yusuf@umj.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah seluruh generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan, lalu sampel ditentukan dengan tabel ISAAC & Michael yaoti sebanyak 349 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini adalah (a) fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan, (b) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja generasi milenial pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan, dan (c) fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Fleksibilitas kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Generasi Milenial

ABSTRACT

This research aimed to analyze the effect of work flexibility and job satisfaction either partially or simultaneously on work loyalty of the millennial generation who work for private companies in the South Tangerang City Region. The research method used in this research is associative with quantitative approach. Respondents in this research were all millennial generation who were already working in The South Tangerang City Region, then the sample was determined by the ISAAC & Michael table as many as 349 respondents. The analytical method used is Multiple Linear Regression. The results of this research are (a) work flexibility has a positive and significant effect on work loyalty of the millennial generation who work for private companies in the South Tangerang City Region, (b) job satisfaction has a positive and significant effect on work loyalty of the millennial generation who work for private companies in the South Tangerang City Region, and (c) work flexibility and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on work loyalty of the millennial generation who work for private companies in the South Tangerang City Region.

Keywords: Work Flexibility, Job Satisfaction, Job Loyalty, Millennial Generation

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan jumlah penduduk suatu negara terus mengalami perubahan dari waktu ke waktu juga termasuk Indonesia. Dikuti dari *bps.go.id* bahwa hasil sensus penduduk Indonesia pada September 2020 dimana jumlah penduduk jumlah penduduk Indonesia sebesar 270,20 juta jiwa, bertambah 32,56 juta jiwa dibandingkan pada tahun 2010. Hasil sensus penduduk Indonesia tahun 2020 tersebut dengan komposisi yaitu generasi Pre-Boomer 1,87%, generasi Baby Boomer 11,56%, generasi X 21,88%, generasi milenial 25,87%, generasi Z 27,94%, Post-Gen Z 10,88%. Generasi milenial merupakan generasi terbesar kedua setelah generasi Z yaitu sebanyak 69,9 juta (25,87%) dari total penduduk Indonesia pada tahun 2020. Kemudian dikutip dari Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2020:8) yang menyatakan bahwa generasi milenial atau Y adalah mereka yang lahir antara tahun 1989 sampai tahun 2000, dengan karakteristik lahir dan tumbuh dengan perkembangan teknologi) laptop, ponsel, smartphone, dan gadget lainnya), lebih memilih untuk berkomunikasi melalui *e-mail* atau pesan teks, lebih memilih *webinar* dan teknologi *online* untuk presentasi pelajaran berbasis tradisional, memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pimpinan, tidak takut bertanya, menginginkan pekerjaan yang berat dengan belajar lebih baik, harga diri yang tinggi, *sense of entitlement*, dan *self-centered*, dan generasi yang mempunyai harga diri tinggi, percaya diri dan generasi yang paling peduli terhadap pendidikan. Saat ini generasi milenial berada pada usia yang paling produktif sehingga untuk jangka waktu 10 (sepuluh) tahun terakhir diperkirakan akan menjadi tumpuan untuk berkontribusi dalam kemajuan perekonomian. Selain itu, generasi milenial juga akan menjadi generasi yang memiliki kekuatan utama yang dapat diandalkan untuk masa depan dan juga dapat dimaksimalkan untuk dapat meningkatkan pertumbuhan perekonomian. Jadi pada saat ini generasi milenial menjadi sumber tenaga kerja

terbesar dan akan mengisi berbagai lapangan pekerjaan.

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini pengambilan keputusan terkait dengan pemilihan pekerjaan bukanlah keinginan sesaat semata, namun harus didasarkan pada kemampuan diri sendiri. Pada generasi milenial memiliki pola pikir dan perilaku yang berbeda dengan generasi sebelumnya dalam memilih pekerjaan, ia memiliki karakteristik yang unik yang dapat menumbuhkan fenomena baru dalam dunia kerja. Fenomena yang sering terjadi pada generasi milenial yaitu lebih mudah berpindah pekerjaan. Berdasarkan hasil survei Deloitte (2017) terhadap 30 negara maju dan berkembang sebanyak 38% tenaga kerja generasi milenial berencana berpindah perusahaan dalam 2 (dua) tahun mendatang. Bahkan tidak jarang pula mereka berpindah industri. Kecilnya retensi tenaga kerja generasi milenial membuat perusahaan harus mengeluarkan banyak biaya untuk mengatasi perputaran karyawan setiap tahun. Kemudian dilihat dari aspek tingkat kepuasannya generasi milenial cenderung memiliki tingkat kepuasan lebih rendah dibandingkan generasi yang lebih tua (Constanza et al., 2012). Secara umum generasi milenial sangat menaruh harapan yang tinggi serta mencari makna kerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan mereka juga akan berganti pekerjaan sampai duapuluh kali selama mereka hidup, dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Menurut *koinworks.com* ada 3 (tiga) harapan generasi milenial terhadap pekerjaan dan karir yang mereka jalankan. Pertama, mereka akan memilih yang terbaik dalam pekerjaan. Sebuah penelitian pada tahun 2008 menunjukkan bahwa 75% kelompok milenial diperkirakan akan bekerja di 2 sampai 5 perusahaan dalam masa hidup mereka dan bahkan penelitian terbaru dikatakan bahwa lebih 25% milenial berharap bekerja di lebih dari 6 perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena mereka menyadari bahwa untuk mencapai suatu posisi dalam pekerjaan diperlukan kemampuan untuk berpindah ke peran baru yang lebih baik bagi mereka. Jadi hal ini mengindikasikan

bahwa tingkat loyalitas generasi milenial sangat rendah; Kedua, menghargai perusahaan yang memiliki nilai. Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh Amplified Brand mengungkapkan bahwa 75% milenial mengatakan bahwa sebuah bisnis harus bisa mempengaruhi masyarakat secara positif. Ini artinya, mereka sangat menaruh perhatian khusus pada perusahaan yang fokus pada masalah sosial dan bisnis berkelanjutan. Jadi hal ini mengindikasikan bahwa generasi milenial dapat memperoleh kepuasan kerja bila mereka mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Ketiga, pengembangan pribadi. Adanya kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan mengalami hal-hal yang baru adalah salah satu pilihan yang tepat bagi perusahaan untuk menarik perhatian generasi milenial. Bahkan mereka juga sangat menyukai perusahaan yang memungkinkan para karyawannya mendapatkan keseimbangan kerja dan fleksibilitas. Business Insider pernah melakukan survei dan menunjukkan bahwa hampir 20% milenial menyebutkan bahwa Google adalah perusahaan ideal mereka. Hal ini bukan secara kebetulan, karena memang Google menawarkan seperti cuti untuk melahirkan, uang sekolah, dan liburan berbayar untuk para karyawannya. Hal ini juga mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja generasi milenial sangat ditentukan oleh perhatian perusahaan kepada mereka.

Masalah loyalitas tenaga kerja menjadi hal penting mendapat perhatian bagi banyak perusahaan karena bila loyalitas rendah maka akan berdampak pada salah satunya adalah tingginya biaya pengadaan tenaga kerja dan juga pada kinerja mereka, yang pada akhirnya pada kinerja perusahaan. Dikutip dari economy.okezone.com bahwa studi dari Gallup menemukan sebanyak 21% milenial berpindah tempat kerja dalam kurun waktu kurang dari satu tahun karena mereka tidak suka terikat atau adanya kebebasan dalam memilih perusahaan yang menurut mereka tepat dan nyaman dalam bekerja. Faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas kerja generasi milenial adalah fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja.

Fleksibilitas salah satu yang diinginkan oleh generasi milenial dalam bekerja. Sebagaimana diungkap oleh Casper dan Harris (2008) bahwa pemberian fleksibilitas kerja dapat memikat, mendapatkan, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasinya mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stefanie dkk (2020) bahwa praktek FWA (*Flaxible Work Arrangement*) mempengaruhi loyalitas karena karyawan merasa dihargai perusahaan dan bangga terhadap perusahaan. Praktek FWA dianggap sebagai nilai lebih yang didapatkan dari perusahaan. Kemudian kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan banyaknya karyawan yang akan mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aminudin (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan. Demikian pula dengan hasil penelitian Tito Akbar (2017) bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Selain kedua faktor tersebut di atas yaitu fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja yang diduga dapat mempengaruhi loyalitas adalah karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja. Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi tugas dan pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja, dengan tujuan untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan perilaku. Sedangkan lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah (a) apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan, (b) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan, dan (c) apakah fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja

secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. Kemudian tujuan penelitian ini (a) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan, (b) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan, dan (c) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Generasi Milenial

Generasi milenial atau sering disebut juga disebut generasi Y merupakan suatu fenomena sosial yang terjadi karena adanya perbedaan dari aspek usia atau tahun lahir dari sekelompok generasi dengan kelompok generasi lainnya. Generasi milenial yang mana fase ini khusus untuk menggambarkan orang-orang yang lahir antara tahun 1980 sampai dengan 2000. Dalam artikel Yuswohady.com menyebutkan generasi milenial (*millennial generation*) adalah generasi yang lahir dalam rentang waktu awal tahun 198-an hingga tahun 2000. Generasi ini sering disebut juga sebagai Gen-Y, Net Generation, Generation WE, Boomerang Generation, Peter Pan Generation, dan lainnya. Mereka disebut generasi milenial karena merekalah generasi yang hidup di pergantian milenium. Secara bersamaan di era ini teknologi digital mulai merasuk ke segala sendi kehidupan. Kemudian menurut Choi et al (dalam Onibala, 2017) menyebutkan generasi milenial lebih fleksibel terhadap hal-hal yang baru dan segala kemungkinan yang mungkin terjadi, sehingga digambarkan sebagai generasi yang sangat nyaman dengan perubahan.

Karakteristik generasi milenial dalam artikel Yuswohady.com disebutkan bahwa generasi milenial ditandai oleh berbagai nilai-nilai dan perilaku yaitu *connected*, *multitasker*, *tech-savvy*, *collaborator/ cocreator*. *Social*, *edventurer*, *transparent*, *work-life balance*, dan sebagainya. Di Indonesia, dengan latar belakang sosial, sejarah, budaya, politik, dan ekonomi yang berbeda tentu menghasilkan generasi milenial yang berbeda pula dan unik. Kemudian dalam artikel sampoernauniversity.ac.id menyebutkan beberapa karakteristik generasi milenial yaitu (a) generasi yang *adaftif*, itu karena mereka telah menyaksikan perubahan teknologi, bisnis, dan ekonomi yang masif semasa hidup; (b) penuh rasa penasaran, jika ada cara yang lebih cepat dan lebih baik untuk menyelesaikan sesuatu, mereka selalu ingin tahu, dan memanfaatkan alat yang ada seefisien mungkin; (c) gemar bekerjasama, mereka cenderung menyukai lingkungan kerja kolaboratif karena mereka dapat mencari sudut pandang alternatif atau masukan dari orang lain; dan (d) kelompok yang menyukai masukan, mereka tahu pentingnya masukan yang rutin dan berkesan, terutama saat di lingkungan kerja.

Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah konsep yang berkaitan dengan komitmen dan dedikasi seseorang kepada orang atau pihak lain atau organisasi yang merupakan salah satu karakter penting yang harus dikembangkan oleh organisasi terhadap karyawannya. Loyalitas merupakan sikap yang menuntut adanya kesetiaan kepada organisasi dimana ia bekerja. Menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Pandey dan Khare (2012) bahwa loyalitas adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan indentifikasi kekuatan relatif dari setiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Kemudian menurut Firmansyah (2016) loyalitas kerja adalah suatu sikap atau perilaku memberikan kemampuan dan keterampilan individu, sikap dan jujur dalam melakukan suatu pekerjaan, memberikan keterampilan. Kemudian Lestari (2015) mengartikan loyalitas

adalah merupakan sikap seorang karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja. Selanjutnya menurut McShane dan Von Glinow dalam Sukma dan Puspitadewi (2020) menjelaskan bahwa ada beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas yaitu (a) *Justice and support* (keadilan dan dukungan), yaitu loyalitas karyawan karena adanya dukungan perusahaan dengan kesejahteraan karyawan. (b) *Shared value* (nilai kebersamaan) yaitu pengalaman pekerja yang nyaman dapat menentukan keputusan karyawan untuk kooperatif dengan perusahaan, (c) *Trust* (kepercayaan) yaitu karyawan dapat memberikan rasa loyal karena kepercayaan perusahaan kepada karyawan, (d) *Organizational comprehension* (pemahaman organisasi) yaitu pemahaman karyawan terhadap perusahaan dalam segi strategi, ruang fisik, dan lingkungan sosial perusahaan, dan (e) *Employee involvement* (keterlibatan kerja) yaitu meliputi perasaan akan keterlibatan karyawan dalam perusahaan dalam menentukan arah kebijakan perusahaan, hal ini dapat membangun loyalitas karyawan karena merasa dilibatkan dan memiliki eksistensi dalam menentukan arah perusahaan. Kemudian dikemukakan oleh Steers dan Porter dalam Sukma dan Puspitadewi (2020) bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi yaitu (a) keinginan untuk bertahan dalam organisasi, (b) rela ditugaskan kemana saja, (c) bangga menjadi anggota organisasi, bersedia bekerja melebihi kondisi biasanya, (d) tidak ingin pindah profesi, dan (e) menerima segala ketentuan maupun nilai-nilai dari organisasi.

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat pilihan mengenai kapan, dimana dan bagaimana mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Shagvaliyeva, S., dan

Yazdanifard, R., (2014) bahwa fleksibilitas kerja adalah jam kerja yang fleksibel dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memahami jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi. Kemudian menurut talenta.com menyebutkan bahwa fleksibilitas kerja (*flexible working*) adalah mengizinkan karyawan untuk bekerja di kantor (*work from office*) maupun di rumah (*work from home*) sesuai dengan peraturan yang berlaku di masing-masing perusahaan. Pengaturan kerja yang fleksibel perusahaan sebetulnya dapat membantu karyawan dalam menangani pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kebijakan dan prakek model ini dapat menciptakan rasa aman bagi karyawan karena hal ini merupakan kepedulian perusahaan terhadap kebutuhan dan masalah karyawan. Pengaturan masalah kerja yang fleksibel dalam suatu bisnis sangat penting bagi organisasi untuk dapat mempertahankan karyawan terbaik (Altindag dan Siller, 2015). Untuk mengukur fleksibilitas kerja menurut Gunawan dan Fransisika (2020) bahwa ada tiga dimensi yang dapat digunakan yaitu (a) *Time flexibility* yaitu menunjukkan fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja, (b) *Timing flexibility* yaitu menunjukkan bagaimana fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya, dan (c) *Place flexibility* yaitu menunjukkan bagaimana fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan

Judge (2015) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi dari karakteristik pekerjaan tersebut. Hasibuan (2014) mendefinisikan kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. sikap tersebut berasal dan persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkan outcome intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang outcome tersebut. Selanjutnya dimensi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans dalam Sukma dan Puspitawedi (2022), diantaranya adalah (a) Pekerjaan itu sendiri (*work it selft*) yaitu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab; (b) Upah (*pay*) yaitu gaji yang memenuhi kebutuhan hidup, gaji didasarkan pada tuntutan pekerjaan, gaji didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, imbalan yang diterima jika berprestasi, dan gaji yang diterima sebanding dengan yang lain; (c) Peluang promosi (*promotion opportunities*) yaitu adanya praktik promosi yang adil, kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang leih banyak dan status sosial yang ditingkatkan; (d) Pengawasan (*supervition*) yaitu supervisor memberi bantuan teknis dan dukungan perilaku, perhatian akan tingkat kesejahteraan pegawai, bimbingan dan bantuan ketika melaksanakan setiap pekerjaan, komunikatif, dan mau melibatkan diri dalam setiap pekerjaan; dan (e) Rekan kerja (*workers*) yaitu sesama pekerja saling mendukung, saling membantu dalam setiap pekerjaan, dan saling memberi dan menika masukan atau saran atau pendapat dalam pekerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) bahwa metode deskriptif

adalah metode analisis dengan cara mendeskripsikan/menggambarkan data yang telah diolah tanpa bermaksud memberi kesimpulan secara umum atau generalisasi. Dengan melalui metode deskriptif maka data yang diperoleh akan diberi gambaran tentang loyalitas kerja bagi generasi melinial.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh generasi milenial yang bekerja di perusahaan swasta di wilayah Tangerang Selatan yang jumlahnya tidak diketahui. Jadi jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus ISAAC dan Michael karena jumlah sampel tidak diketahui atau tak tergingga (∞) (Sugiyono, 2014), seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Tabel ISAAC dan Michael
(Tingkat Kesalahan 1%, 5%, dan 10%)

No	S		
	1%	5%	10%
10	10	10	10
15	15	14	14
20	19	19	19
25	24	23	23
...
50.000	663	348	270
60.000	663	348	270
...
1.000.000	663	348	271
∞	663	349	272

Sumber : Tabel Isaac & Michael

Berdasarkan tabel 1 di atas, dimana jumlah sampel tidak diketahui atau tak terhingga (∞) dengan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan sebanyak 349 orang. Adapun pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Sample Ramdom Sampling*. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang diambil dan dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner yang disebar melalui *google form*.

Metode analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi, dengan uji F dan uji t.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas terhadap variabel Fleksibilitas Kerja (X_1), maka dapat dijelaskan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya item-item pernyataan kuesioner pada variabel fleksibilitas kerja (X_1) dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas terhadap variabel Kepuasan Kerja (X_2), maka dapat dijelaskan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya item-item pernyataan kuesioner pada variabel kepuasan kerja (X_2) dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y), maka dapat dijelaskan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya item-item pernyataan keusioner pada variabel loyalitas kerja (Y) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas terhadap seluruh variabel, dimana diperoleh nilai *Cronbach Alfa* masing-masing variabel yaitu Fleksibilitas Kerja (X_1) sebesar 0,799, Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,827, dan Loyalitas Kerja sebesar 0,725. Jadi nilai *Cronbach Alfa* semua variabel $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas, dimana diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,322 > 0,05$, juga dijelaskan pada grafik Normal Probability Plot-nya bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal pada grafik histogram, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Hasil Uji Mutikolinieritas, dimana diketahui bahwa nilai toleransi : X_1 sebesar 0,702, X_2 sebesar 0,667, Y sebesar 0,821 yang berarti batas nilai toleransi $> 0,10$, dan nilai VIF : X_1 sebesar 1,322, X_2 sebesar 1,445, Y sebesar 1,088 yang berarti batas nilai VIF $< 10,00$, sehingga dapat disimpulkan pada panelitian ini tidak terdapat mutlikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas, dimana diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X_1 sebesar 0,124, X_2 sebesar 0,256, Y sebesar 0,119 $> 0,05$, dan grafik *scatterplot* dimana titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pad sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regrasi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2,231	0,753
Fleksimilitas Kerja	0,408	0,58
Kepuasan Kerja	0,229	0,52

a *Dependent Variable* : Loyalitas Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS

Menurut tabel 2 di atas, maka diperoleh persamaan : $Y = 2,231 + 0,408X_1 + 0,229X_2$, maka persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,231, artinya jika nilai Fleksibilitas Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) adalah 0 (nol) atau tidak berubah, maka loyalitas kerja adalah sebesar 2,231.
- 2) Nilai koefisien regresi Fleksibilitas Kerja (X_1) sebesar 0,408, artinya jika variabel Fleksibilitas Kerja (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_2) konstanta atau bernilai 0 (nol), maka Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,408 atau 40,8%, dan memiliki nilai arah positif. Jadi jika Fleksibilitas Kerja meningkat, maka Loyalitas Kerja juga akan meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,229, artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Fleksibilitas Kerja (X_1) konstanta atau bernilai 0 (nol), maka Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,229 atau 22,9%, dan memiliki nilai arah positif. Jadi jika Kepuasan Kerja meningkat, maka Loyalitas Kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan analisis dengan uji koefisien determinasi, maka diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,824	0,679	0,566	3,762

a. *Predictors:* (Constant), Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja

b. *Dependent Variable:* Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS

Menurut tabel 3 di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,679 atau 67,9%, artinya variabel Loyalitas Kerja (Y) dikontribusi atau ditentukan oleh variabel Fleksibilitas Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 67,9%, sedangkan sisanya 32,1% dikontribusi atau ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja.

Dari uji t atau uji secara parsial, maka diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
 Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	1,621	0,107
Fleksibilitas Kerja	15,218	0,000
Kepuasan Kerja	2,472	0,017

a. *Dependent Variabel :* Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka dapat dijelaskan melalui pengujian hipotesis, sebagai berikut:

1) Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Pada tabel 4 di atas dimana diketahui nilai t_{hitung} sebesar 15,218 > t_{tabel} sebesar 1,967, dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka secara parsial Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja.

Pada tabel 4 di atas dimana diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,472 > t_{tabel} sebesar 1,967, dengan tingkat signifikan 0,017 < 0,05, maka secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan uji F atau uji secara simultan, maka diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
 Uji Parsial (Uji F)

Model	F	Sig.
Regression	211,613	0,000

a. *Dependent Variabel :* Loyalitas Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS

Menurut tabel 5 di atas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 211,612 > F_{tabel} sebesar 3,022, dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05, maka secara simultan variabel Fleksibilitas dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan

Pembahasan

1) Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dimana peroleh nilai koefisien Fleksibilitas Kerja 0,408 yang memiliki nilai arah positif dan hasil uji t atau uji parsial dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 15,218 > t_{tabel} sebesar 1,967, dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka secara parsial Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aminudin (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan. Demikian pula dengan hasil

penelitian Tito Akbar (2017) bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dimana diperoleh nilai koefisien Kepuasan Kerja 0,229 yang memiliki nilai arah positif dan hasil uji t atau uji parsial dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,472 > t_{tabel} sebesar 1,967, dengan tingkat signifikan 0,017 < 0,05, maka secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aminudin (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan. Demikian pula dengan hasil penelitian Tito Akbar (2017) bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja

3) Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 76,9% yang berarti variabel Loyalitas Kerja (Y) dikontribusi atau ditentukan oleh variabel Fleksibilitas Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 67,9%, sedangkan sisanya 32,1% dikontribusi atau ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja, dan hasil uji F dimana diketahui nilai F_{hitung} sebesar 211,612 > F_{tabel} sebesar 3,022, dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05, maka secara simultan variabel Fleksibilitas dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas Kerja

dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan, sebagai berikut:

- 1) Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan.
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan.
- 3) Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada LPPM Universitas Muhammadiyah Jakarta yang telah mendanai kegiatan penelitian ini melalui skema hibah penelitian Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan kontrak Nomor:

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hasanuddin & Purwandi, Lilik. 2017. *Millenial Nusantara, Pahami Karakternya, Rebut Simpatinya*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Altindag, E. A., & Siller, F. (2014). Effects of Flexible Working Method on Employee Performance: An Empirical Study in Turkey. *Business and Economics Journal*, 05(03). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000104>.
- Aminudin, Arif Tafsir (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan (studi Kaus pada PT. Veritra Sentosa Internasional, *Scientia Regendi* ISSN-p 2686-

- 0422,ISSN-e 2686-0414, Volume 2, No. 1, Agustus 2020.
- Casper, W. j., dan Harris, C. M. (2008), "Work-life Benefits and Organizational Attachment: Selfinterest Utility and Signalling Theory Models," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 72, pp. 95-109.
- Costanza, D.P., Badger, J.M., Fraser. R.L., J.B., & Gede, P.A. (2012). Generation differences in work-related attitudes: A met-analysis. *Journal Business Psychology*, 27, 375-394.
- Deloitte. 2017. *Apprehensive Millennials: Seeking stability and opportunities in an uncertain world*. India : Deloitte Millennial Survey
- Firmansyah, F. (2016). "Kontribusi Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pencatat Meter Di Perusahaan X". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (2), Hal. 162-170.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi aksara.
- <https://koinworks.com/blog/generasi-milenial>. (diakses tanggal 31 Juli 2022)
- <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>. (diakses tanggal 22 Juli 2022)
- <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/generasi-milenial-latar-belakngandan-karakteristiknya/> (diakses tanggal 29 Juli 2022)
- <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/pentingnya-fleksibilitas-kerja-perusahaan-jelang-new-normal/> (diakses tanggal 30 juli 2022)
- <https://www.yuswohady.com/2016/01/17/millennial-trends-2016/> (diakses tanggal 17 Januari 2016)
- Lestari, Puji. (2015). Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia di Balikpapan. *Jurnal Psikologi*. 4(2): 131-143M
- Onibala, T., & Manurun, T.R. (2017). Daya tarik pemberi kerja menurut persepsi generasi X dan Y. *Journal Business Management*, 13(1), 50-58.
- Pandey, Chetna and Khare, Rajni. 2012. Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*. Vol.1 Issue 8, August 2012, ISSN 2277 3630.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Shagvaliyeva dan Yazdanifard. (2014). Impact of flexible working hours on worklife balance. *American Journal of Industrial and Bussines Management*, 4 (1) Januari 2014 : 20-23.
- Stefanie, K., Suryani, E., dan Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan pada situasi Covid-19. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. Vol. 4 No. 3, 2020
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukma, Raditya Seta dan Puspitadewi, Ni Wayan Sukmawati (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Marketing Kontrak PT. X cabang Surabaya, *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 9, No. 4. Tahun 2022
- Tito Akbar (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Duta Pertiwi Nusantara, *Jurnal Produktivitas : Jurnal Fakultas Ekonomi UM Pontianak*, Vol. 4 No.2 Tahun 2017