

Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja

Annisa R Manikotama¹, Hairani Lubis², Dian Dwi Nur Rahmah³

^{1, 2, 3}Department of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences
University of Mulawarman, Samarinda

Article Info

Article history:

Received 17/02/2022

Revised 21/03/2022

Accepted 29/03/2022

Keywords:

Work loyalty;

Organizational culture;

Employee engagement

ABSTRACT (10 PT)

Millennial generation is a generation that dominates world of work. Millennial generation itself in world of work known has lack of work loyalty. This study aims to determine the effect of organizational culture and employee engagement on work loyalty of millennial generation employees in Balikpapan. The subjects of this study are 100 millennial generation employees in Balikpapan who were selected by using purposive sampling technique. The measuring instruments used in this study are work loyalty scale, organizational culture scale, and employee engagement scale. Data analysis technique using multiple model regression test which the F value = $104.667 > F$ table = 3.09 , R square = 0.683 , and $p = 0.000$. These results indicate that there is an effect of organizational culture and employee engagement on work loyalty of millennial employees in Balikpapan.

ABSTRAK (10 PT)

Generasi millennial merupakan generasi yang mendominasi dunia kerja. Generasi millennial sendiri di dunia kerja dikenal kurang memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja pada karyawan generasi millennial di Kota Balikpapan. Responden penelitian ini adalah 100 orang karyawan generasi millennial di Kota Balikpapan yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala loyalitas kerja, skala budaya organisasi, dan skala keterlibatan karyawan. Teknik analisa data menggunakan uji regresi model berganda, yaitu dengan nilai F hitung = $104.667 > F$ tabel = 3.09 , R square = 0.683 , dan $p = 0.000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja pada karyawan millennial di Kota Balikpapan.

Kata kunci

Loyalitas kerja;
Budaya organisasi;
Keterlibatan
karyawan

Corresponding Author :

Hairani Lubis, M.Psi., Psikolog

Program Studi Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Mulawarman

Email: hairani.lubis@fisip.unmul.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan serta visi-misi yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia juga berperan signifikan terhadap kemajuan dan produktivitas perusahaan (Soegandhi, 2013). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyati, Himam, Riyono dan Suhariadi (2019) angkatan kerja atau sumber daya manusia akan di dunia kerja akan didominasi oleh generasi millennial, yaitu sebesar 75 persen.

Hannus (2016) menyebutkan bahwa generasi millennial merupakan generasi yang lahir pada kurun waktu 1989-1999, dimana saat ini berusia 21-30 tahun. Berdasarkan penelitian Suryaratri dan Abadi (2018) disebutkan bahwa sebesar 51% generasi millennial memiliki kecenderungan berhenti atau pindah bekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara sukarela.

Kecenderungan untuk tidak bertahan dalam waktu lama pada sebuah organisasi serta memilih untuk meninggalkan organisasi inilah yang menyebabkan karyawan millennial seringkali disebut sebagai "kutu loncat". Hal ini sejalan dengan survei yang dilakukan oleh Gallup (dalam Ningrum, 2020) kecenderungan karyawan millennial untuk berpindah tempat kerja dalam satu tahun meningkat 3 kali lipat dibandingkan karyawan non-millennial.

Fenomena meninggalkan tempat kerja atau berpindah pekerjaan pada generasi millennial ini erat kaitannya dengan loyalitas kerja yang dimiliki oleh karyawan millennial. Perdana (2020) menyebutkan bahwa kecenderungan karyawan millennial untuk berpindah tempat kerja menunjukkan bahwa tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan rendah.

Rendahnya tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan millennial juga dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2019) dalam *Indonesia Millennial Reports* yang menyebutkan bahwa 3 dari 10 millennial memiliki rencana hanya akan bertahan

selama 2-3 tahun di suatu perusahaan serta hanya 1 dari 10 responden millennial yang menyatakan akan bertahan lebih dari 10 tahun.

Untuk mengetahui terkait fenomena loyalitas kerja karyawan millennial di Kota Balikpapan dilakukan *screening* awal oleh peneliti dengan hasil 62.5% millennial akan taat dan patuh terhadap aturan yang diberlakukan oleh perusahaan namun sebanyak 57.5% karyawan millennial tidak merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, 52.5% millennial merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki serta sebanyak 62.5% karyawan millennial tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan tempatnya bekerja serta.

Berdasarkan hasil *screening* awal tersebut diketahui bahwa loyalitas yang dimiliki oleh karyawan millennial di Kota Balikpapan termasuk rendah. Hal ini dikarenakan loyalitas kerja karyawan erat kaitannya dengan tingginya rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Saputri, 2019).

Loyalitas kerja merupakan cerminan dari sikap dan perbuatan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, disiplin serta bekerja penuh dengan kejujuran, mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, ataupun bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja serta mampu menjaga cita perusahaan dan bersedia bekerja dalam jangka waktu yang lama (Suhendar, 2016). Rendahnya loyalitas kerja karyawan akan memengaruhi stabilitas dan reputasi perusahaan, dimana reputasi perusahaan akan menurun dan dapat mengganggu kinerja karyawan yang bertahan sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan (Suryaratri dan Abadi, 2018).

Loyalitas kerja yang dimiliki oleh karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan tersebut (Akbar, 2013). Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang disepakati bersama oleh anggota yang tergabung dalam suatu organisasi (Asriandi, Ghani dan Hasbi, 2018). Kuatnya budaya organisasi yang diterapkan oleh sebuah perusahaan akan memunculkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Budaya organisasi yang berjalan dan diterapkan dengan baik di perusahaan akan diikuti dengan tingginya tingkat loyalitas yang dimanifestasikan oleh karyawan millennial. Hal ini dikarenakan karyawan percaya dengan budaya organisasi yang mampu berjalan dengan baik, maka dukungan secara penuh juga diberikan oleh manajemen sehingga menimbulkan kesan puas terhadap perusahaan dan pekerjaan serta mampu mengurangi niat karyawan millennial untuk meninggalkan perusahaan (Matko dan Takacs, 2017).

Selain itu, semakin tinggi pemahaman yang dimiliki oleh karyawan terhadap budaya organisasi perusahaan, maka akan menimbulkan perasaan memiliki terhadap perusahaan serta enggan untuk meninggalkan perusahaan (Asriandi, Gani dan Hasbi, 2018).

Loyalitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh hal lain, salah satunya ada tingkat keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Taneja, Sewell dan Odom (2015) menyebutkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan aset jangka panjang yang mampu menimbulkan loyalitas dalam diri karyawan karena dianggap sebagai bentuk timbal balik antara karyawan dan perusahaan.

Di Indonesia sendiri, berdasarkan hasil survei yang dilakukan Dale Carnegie Indonesia (DCI) terhadap 1.200 karyawan millennial, hanya sebesar 25% yang merasa

dilibatkan secara penuh di dalam perusahaan.

Bakker dan Leiter (dalam Ramdhani dan Sawitri, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa karyawan yang merasa dilibatkan dalam perusahaan, akan memunculkan komitmen pribadi yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila keterlibatan karyawan dalam perusahaan kurang, maka akan memunculkan perasaan negatif, tidak puas, kurang memiliki komitmen serta meningkatkan intensi untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi (Saks, dalam Ramdhani dan Sawitri, 2017).

Bagi generasi millennial dilibatkan dalam perusahaan merupakan salah satu bentuk penghargaan bagi mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dhevabanchachai dan Muangsame (2013) yang menyebutkan bahwa generasi millennial merupakan generasi yang dibesarkan dengan pujian dan penghargaan sehingga apabila tidak mendapatkan timbal balik dari atasan atau perusahaan, maka karyawan millennial akan merasa tidak dihargai dan cenderung akan meninggalkan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan karakteristik generasi millennial yang menginginkan untuk dihargai, bagi generasi millennial *reward* berupa uang bukan hal utama yang diinginkan, tetapi perlakuan dari tempat kerja merupakan hal utama yang diinginkan millennial (Santa, dalam Susiawan dan Muhid, 2015).

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, maka penelitian terkait dengan pengaruh dari budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan millennial penting untuk dilakukan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan

pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan banyak angka dalam proses penelitiannya, baik dari pengumpulan data, penafsiran data serta hasil dari penelitian yang dilakukan (Arikunto, 2010).

Pada penelitian kuantitatif, analisis data yang berisifat angka diolah dengan menggunakan metode statistika, yaitu statistik deskriptif yang berkenaan dengan proses mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan ataupun menguraikan data. Sedangkan, statistik inferensial berkenaan dengan cara penarikan simpulan berdasarkan dari data yang diperoleh.

Subjek Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan millennial yang bekerja di Kota Balikpapan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013).

Secara khusus subjek yang terlibat dalam penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang berusia 21-30 tahun
2. Lama bekerja kurang dari dua tahun dalam satu perusahaan

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Aspek	Usia	Frekuensi	Persentase
Usia	21-22	25	25%
	23-24	26	26%
	25-26	23	23%
	27-28	16	16%
	29-30	10	10%

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa karyawan millennial di Kota Balikpapan yang menjadi responden dalam penelitian ini

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan alat pengukuran atau instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala, yaitu skala budaya organisasi, skala keterlibatan karyawan dan skala loyalitas kerja. Adapun tipe instrumen penelitian yang digunakan adalah tipe *likert*, dimana tipe *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang terkait dengan fenomena social (Sugiyono, 2013).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Dimana, sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Seluruh analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 for windows.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan millennial di Kota Balikpapan.

didominasi oleh karyawan pada rentang usia 23-24 tahun, yaitu sebanyak 26 responden atau sebesar 26 persen.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Aspek	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	68	68%
	Laki-laki	32	32%

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa karyawan millennial di Kota Balikpapan yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin

perempuan, yaitu sebanyak 68 responden atau sebesar 68 persen.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Aspek	Bidang Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Bidang Pekerjaan	Pendidikan	12	12%
	Keuangan	20	20%
	Hukum	6	6%
	Instansi Pemerintahan	9	9%
	Kesehatan	7	7%
	Food and Beverages	3	3%
	IT	6	6%
	Property	3	3%
	Perdagangan atau Ritel	9	9%
	Pariwisata	8	8%
	Pertambangan	4	4%
	Jasa Layanan Publik	5	5%
	Otomotif	2	2%
Industri Kreatif	6	6%	

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa karyawan milenial di Kota Balikpapan yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan millennial yang

bekerja pada sektor keuangan yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 20 persen.

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 4. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik

Variabel	Rerata Empirik	SD Empirik	Rerata Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Loyalitas Kerja	88.25	8.090	75	15	Tinggi
Budaya Organisasi	102.56	10.469	87.5	17.5	Tinggi
Keterlibatan Karyawan	64.72	9.302	57.5	11.5	Tinggi

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa gambaran loyalitas kerja, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan pada karyawan millennial di Kota Balikpapan berada pada status tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai rerata empirik lebih tinggi dibandingkan nilai rerata hipotetik. Berdasarkan hasil uji

deskriptif dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki loyalitas kerja yang tinggi karena kuat atau tingginya budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan serta tingginya tingkat keterlibatan karyawan dalam perusahaan.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	p	Keterangan
Loyalitas Kerja	0.083	0.086	Normal
Budaya Organisasi	0.081	0.100	Normal
Keterlibatan Karyawan	0.084	0.076	Normal

Berdasarkan tabel 5 di atas, uji asumsi normalitas variabel terkait dengan variabel loyalitas kerja, budaya organisasi dan keterlibatan karyawan diketahui berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan ketiga variabel memenuhi kaidah

normalitas, yaitu dengan nilai $p > 0.05$. Data yang berdistribusi normal selanjutnya akan dianalisis secara parametrik karena telah memenuhi syarat atas asumsi normalitas sebaran data.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F hitung	F tabel	p	Keterangan
Loyalitas Kerja – Budaya Organisasi	1.119	3.09	0.343	Linear
Loyalitas Kerja – Keterlibatan Karyawan	1.269	3.09	0.206	Linear

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa variabel loyalitas kerja dengan budaya organisasi memiliki hubungan yang linear, demikian pula dengan variabel loyalitas kerja dengan keterlibatan

karyawan juga memiliki hubungan yang linear. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $<$ F tabel serta nilai p.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F hitung	F tabel	R ²	p
Loyalitas Kerja				
Budaya Organisasi	104.667	3.09	0.683	0.000
Keterlibatan Karyawan				

Berdasarkan tabel 8, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja yang dimiliki karyawan millennial di Kota

Balikpapan dengan nilai F hitung $104.667 >$ F tabel serta nilai $p < 0.000$. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	t hitung	t tabel	P
Loyalitas Kerja – Budaya Organisasi	0.334	4.317	1.984	0.000
Loyalitas Kerja – Keterlibatan Karyawan	0.563	7.276	1.984	0.000

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa hipotesis minor dalam penelitian ini

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan millennial di Kota Balikpapan serta terdapat pula pengaruh yang signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan millennial di Kota Balikpapan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi model penuh, diketahui bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima dengan kontribusi pengaruh sebesar 68.3% variasi loyalitas kerja karyawan millennial dijelaskan oleh budaya organisasi dan keterlibatan karyawan. Adapun terdapat kontribusi pengaruh sebesar 21.7% dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hakim (2015) menyebutkan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat akan sejalan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi sehingga berdampak pada tingkat komitmen serta loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya. Perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi pula (Denison dalam Prahara, 2019)

Selain itu, pada hasil uji regresi model bertahap diketahui bahwa kedua hipotesis minor dalam penelitian diterima. Dimana, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan millennial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi dari sebuah perusahaan diterapkan dan diimplementasikan oleh seluruh karyawan perusahaan, maka tingkat loyalitas yang dimanifestasikan oleh karyawan millennial di perusahaan tersebut akan semakin tinggi juga.

Rose (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa dengan kuatnya budaya organisasi yang dimiliki dan diciptakan oleh perusahaan akan berdampak pada loyalitas serta komitmen yang dimiliki oleh karyawan, dimana budaya organisasi dalam

perusahaan berperan penting untuk menyamakan sudut pandang tiap anggota atau karyawan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Audita (2019) yang menyebutkan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat akan memiliki karyawan yang akan terus berinovasi dan berusaha untuk memiliki pencapaian yang tinggi serta akan memilih untuk setia terhadap perusahaan dan mengembangkan potensi yang dimiliki bersama dengan perusahaan tersebut.

Selanjutnya, keterlibatan karyawan dengan loyalitas kerja karyawan millennial juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi pula loyalitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan merasa harus memberikan timbal balik terhadap perusahaan karena merasa dilibatkan di dalam perusahaan sehingga harus menunjukkan loyalitas lebih terhadap perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2016) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif antara keterlibatan dan kontribusi karyawan millennial terhadap loyalitas kerja yang dimiliki kepada perusahaan, sehingga apabila karyawan merasa telah memberikan kontribusi dan dilibatkan secara penuh dalam perusahaan keinginan karyawan millennial untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang.

Hal ini sejalan pula dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Gillet, Huart dan Colombat (2013) yang menyatakan bahwa karyawan yang telah terlibat dengan baik di dalam perusahaan akan memiliki kecenderungan yang rendah untuk berpindah dan meninggalkan perusahaan karena merasa harus memberikan timbal balik terhadap perusahaan karena telah memberikan kesempatan untuk terlibat di

dalam perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melibatkan karyawan secara penuh di perusahaan untuk meningkatkan komitmen terhadap perusahaan yang dimiliki karyawan khususnya karyawan millennial.

Pada penelitian ini juga dilakukan uji hipotesis tambahan yang bertujuan untuk mengetahui secara detail terkait dengan loyalitas kerja dan pengaruh aspek-aspek variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun uji hipotesis tambahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi parsial.

Berdasarkan hasil uji regresi parsial, aspek kontrol, pola komunikasi serta semangat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek ketaatan dan kepatuhan. Karakteristik millennial dalam dunia kerja adalah ambisius dan penuh dengan semangat (Dipo, 2016). Berdasarkan karakteristik millennial tersebut, seringkali millennial sulit dalam mengontrol dirinya di dunia kerja. Salah satu cara millennial untuk mengontrol dirinya di dunia kerja agar tetap berada pada aturan perusahaan adalah dengan menjadikan komunikasi dengan rekan dan atasan sebagai panduan acuan dalam bekerja (Ashlock dan Atay, 2019).

Aspek inisiatif individu, kontrol, pola komunikasi dan dedikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap rasa tanggung jawab. Bagi millennial memperjuangkan tujuan organisasi lebih penting dibandingkan tujuan finansial pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila millennial sudah terlibat dalam perusahaan, millennial akan memberikan dedikasi penuh terhadap perusahaan dan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan (Lewis dan Yeoman, 2016).

Selain itu, budaya organisasi sebuah perusahaan merupakan kontrol bagi karyawan untuk bertanggung jawab penuh dengan kewajibannya (Lumingkewas, Adolfina dan Uhing, 2019).

Aspek inisiatif individu, dukungan manajemen dan penghayatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengabdian terhadap perusahaan. Karyawan millennial menyukai adanya tantangan dalam bekerja dan menganggap *reward* finansial merupakan hal logis dari tercapainya tujuan organisasi, hal yang lebih penting dibandingkan *reward* finansial adalah tercapainya tujuan perusahaan (Lewis dan Yeoman, 2016).

Selain itu, bagi karyawan millennial adanya dukungan manajemen serta kesempatan yang diberikan manajemen bagi karyawan untuk berkembang dan menampilkan potensi terbaik yang dimiliki akan berdampak pada psikologis karyawan sehingga kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan akan semakin tinggi (Lanester et al, 2013).

Aspek inisiatif individu, toleransi, pola komunikasi dan dedikasi berpengaruh signifikan terhadap aspek kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam dunia kerja diperlukan adanya kepedulian antara satu karyawan dengan karyawan lain sehingga terdapat pertukaran informasi serta ide dan gagasan antar karyawan demi tercapai tujuan dari perusahaan (Vivacqua dan Borges, 2012). Pertukaran ide dan gagasan antar karyawan ini juga dapat menunjukkan dedikasi yang diberikan oleh karyawan guna mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan dari hasil uji regresi parsial dari aspek-aspek budaya organisasi dan keterlibatan karyawan yang signifikan terhadap variabel loyalitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan millennial di Kota Balikpapan.

Fenomena tingginya loyalitas kerja yang dimiliki karyawan millennial di Kota Balikpapan ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan perusahaan telah mampu dipahami dan diselaraskan

dengan prinsip generasi millennial. Selain itu, karyawan millennial juga telah dilibatkan dengan baik di perusahaan sehingga merasa dihargai dan telah berkontribusi bagi perusahaan.

Penelitian ini tidak luput dari kelebihan ataupun kekurangan. Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah tidak meratanya sebaran responden penelitian serta sebaran bidang pekerjaan yang tidak spesifik pada satu perusahaan juga merupakan keterbatasan dari penelitian ini.

Selain itu, keterbatasan dari penelitian ini juga terletak pada tingkat pendidikan dari responden yang tidak terperinci serta terbatasnya literatur terkait budaya organisasi terhadap loyalitas kerja dan penelitian terkait loyalitas kerja karyawan millennial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan millennial di Kota Balikpapan.
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan millennial di Kota Balikpapan.
3. Terdapat pengaruh antara keterlibatan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan millennial di Kota Balikpapan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan sesuai dengan proses dan hasil penelitian. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Kepada karyawan millennial diharapkan mampu meningkatkan inisiatif individu dalam bekerja dengan banyak memberikan ide serta gagasan untuk

mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan millennial juga disarankan mampu meningkatkan kemampuan dalam menjalin komunikasi yang efektif, baik dengan rekan kerja ataupun manajemen dimana salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mengikuti pelatihan *public speaking*.

Selain itu, karyawan millennial juga diharapkan memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja sehingga memiliki rasa tanggung jawab. Karyawan millennial juga diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja di perusahaan sehingga akan berdampak baik terhadap produktivitas karyawan.

2. Kepada perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan millennial, dimana salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menyesuaikan budaya organisasi dengan karakteristik millennial. Adanya dukungan secara penuh dari manajemen juga sangat diharapkan agar karyawan millennial merasa dihargai.

Kejelasan jenjang karir serta penerapan sistem *reward and punishment* disarankan bagi perusahaan sehingga mampu meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan. Selain itu, diperlukan adanya system manajemen yang baik, misalnya berupa SOP dalam bekerja ataupun aturan kepegawaian sehingga karyawan akan lebih produktif serta mampu bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Bagi pemimpin perusahaan, diharapkan mampu memberikan dukungan secara penuh bagi karyawan millennial serta bersedia untuk memberikan kebebasan bagi millennial dalam bekerja sesuai dengan karakteristik millennial itu sendiri tetapi tetap disesuaikan dengan standar dan aturan perusahaan.

Dukungan yang diberikan manajemen juga diharapkan tidak terbatas pada hubungan profesionalisme saja, melainkan mampu memberikan dukungan dan menjalin komunikasi serta berdiskusi terkait hal-hal ringan sehingga tidak tercipta jarak antara karyawan dengan manajemen.

Hal ini dilakukan sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi millennial. Selain itu, juga sebagai bentuk kepedulian manajemen dan bentuk upaya perusahaan untuk menyelaraskan budaya organisasi dengan karakteristik millennial sehingga penyelarasan antara budaya organisasi dengan karakteristik millennial tidak hanya dilakukan oleh karyawan millennial tetapi terdapat pula upaya dari perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan millennial.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih spesifik dalam memilih lokasi penelitian serta responden penelitian diharapkan lebih merata sebarannya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan memperhatikan terkait pengaruh latar belakang pendidikan dari karyawan millennial terhadap loyalitasnya terhadap perusahaan.

Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

seperti variabel dukungan sosial, variabel pemberian kompensasi, variabel beban kerja, variabel pengembangan karir, variabel motivasi kerja, variabel kepemimpinan transformasional ataupun variabel kesejahteraan karyawan hal ini guna memperkuat fenomena loyalitas kerja pada karyawan millennial.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10-18.
- Anggraini, L. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement generasi y (Studi pada karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 183-191.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashlock, M. Z., & Atay, A. (2019). *Examining millennials reshaping organizational cultures*. Lanham: Lexington Books.
- Asriandi, A., Gani, M. U., & Hasbi, A. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Journal of Economic Management and Accounting*, 1(2), 1-13. Diakses dari <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v1i2.86>
- Audita, F. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di Lembang Asri Resort Bandung*. Proyek Akhir. Program Studi Administrasi Hotel Sekolah Tinggi Pariwisata NHI, Bandung. Diakses dari

- <http://repository.stp-bandung.ac.id/handle/123456789/714>
- Dale Carnegie. (2017). *Hanya 25 persen millenials yang setia kepada perusahaan*. Diakses 24 Maret 2021 dari <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/hanya-25-persen-millennials-yang-setia-kepada-perusahaan/>
- Dhevabanchachai, N. T., & Muangasame, K. (2013). The preferred work paradigm for generation y in the hotel industry: A case study of the international tourism and hospitality international programme, Thailand. *International Education Studies*, 6(10), 27-38. Diakses dari <https://doi.org/10.5539/ies.v6n10p27>
- Dipo, S. (2016). Mengenal karakter 4 generasi: Baby boomer, x, y, dan milenial dalam pekerjaan. Diakses dari <http://www.glitzmedia.co/post/mengenal-karakter-4-generasi-baby-boomer-x-y-dan-milenial-dalam-pekerjaan>
- Gillet, N., Huart, I., & Colombat, P. (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 46-55. Doi: 10.1037/a0030066
- Hakim, L. (2015) Karakteristik budaya organisasi kuat sebagai upaya meningkatkan kinerja industri di batik danar hadi Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 196-205. Diakses dari <https://doi.org/10.23917/benefit.v19i2.2320>
- Hannus, S. (2016). *Traits of the millennial generation: Motivation and leadership*. Thesis. Diakses dari http://epub.lib.aalto.fi/en/ethesis/pdf/14662/hse_ethesis_14662.pdf
- Lancaster, M. A., Renner, M., Martin, C. A., Wenzel, D., Bicknell, L. S., Hurles, M. E., Homfray, T., Penninger, J. M., Jackson, A. P., & Knoblich, J. A. Cerebral organoids model human brain development and microcephaly. *Nature*, 501(7467). Doi: 10.1038/nature12517
- Lewis, P. N., & Yeoman, R. (2016). Busting the millennial myth-the power of purpose: An inquiry into the millennial generation's attitude towards working in employee-owned businesses and how they can prosper in millennials' hands. Diakses dari https://res.cloudinary.com/fieldfisher/image/upload/v1574346398/PDF-Files/PDFs%20from%20old%20website/eo-millennia_web_ingewp.pdf
- Lumingkewas, G. D. F., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank Sulut-Go kantor cabang Tomohon. *Jurnal Emba: Jurnal riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 3269-3278. Diakses dari <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24209>
- Matko, A., & Takacs, T. (2017). Examination of the relationship between organizational culture and performance. *International Review of Applied Sciences Engineering*. 8 (1), 99-105. Doi: 10.1556/1848.2017.8.1.14
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model work engagement angkatan kerja generasi millennial dengan meaningful work sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34-49.
- Ningrum, I. L. (2020). *Pengaruh career growth dan work life balance terhadap intensi job hopping pada karyawan*

- generasi Y. (Skripsi). Diakses dari <http://repository.unair.ac.id/98788/>
- Perdana, A. (2020). *Alasan generasi millennial sering berpindah tempat kerja*. Diakses 24 Maret 2021 dari <https://glints.com/id/lowongan/generasi-milenial-pindah-kerja>
- Prahara, S. A., (2019). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 10(2), 232-244. Doi: 10.24036/rapun.v10i2.106977
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199-205. Diakses dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15211>
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *MBR (Management and Business Review)*, 3(2), 104-115. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4722>
- Saputri, A. P. (2019). Menjaga loyalitas kerja pada karyawan bagian produksi CV. Jordan Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, Semarang.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendar, H. (2016). Pengaruh kemampuan dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kelurahan kebon bawang di Jakarta Utara. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 2(2). Diakses dari <https://doi.org/10.52447/ijpa.v2i2.511>
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(1), 77-83. Diakses dari <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/view/223>
- Susiawan, S., & Muhid, A. 2015. Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304-313. Diakses dari <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Taneja, S., Sewell, S. S., & Odom, R. Y. (2015). A culture of employee engagement: a strategic perspective for global managers. *Journal of Business Strategy*, 3(3), 46-56. Diakses dari <https://doi.org/10.1108/JBS-06-2014-0062>
- Utomo, W. P. (2019). *Indonesia millenials report 2019*. Jakarta: IDN Media. Diakses dari <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-millennial-report-2019-by-idn-times.pdf>
- Vivacqua, A. S., & Borges, M. (2012). Taking advantage of collective knowledge in emergency response systems. *Journal of Network and Computer Applications*, 35(1), 189-198. Doi: 10.1016/j.jnca.2011.03.002