

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan media *Google Form*. Kemudian, penyebaran kuesioner *Google Form* kepada karyawan Generasi Z yang dijadikan target responden yang bekerja di Perusahaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi yang berada di wilayah DKI Jakarta dilakukan melalui media sosial *X* dan *WhatsApp*. Penelitian ini melibatkan responden sebanyak 120 data yang telah mengisi kuesioner penelitian ini yang merupakan karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi.

Kemudian, berdasarkan karakteristik responden penelitian dibedakan berdasarkan gender, usia, tingkat pendidikan, masa kerja di perusahaan, dan penghasilan per bulan. Berikut merupakan tabel analisis karakteristik responden pada penelitian ini, yaitu.

Tabel 4. 1. Hasil Data Jenis Kelamin Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	62	51.7%
	Wanita	58	48.3%
Total		120	100%

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil olah data berdasarkan kategori gender pada penelitian ini, dapat dilihat dari 120 responden yang mengisi kuesioner ini berjenis kelamin Pria sebanyak 62 orang dengan presentase 51.7% dan Wanita sebanyak 58 orang dengan presentase 48.3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini adalah karyawan pria dibandingkan Wanita. Hal ini juga dapat dipahami bahwa karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta didominasi oleh pria.

Tabel 4. 2. Hasil Data Usia Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	%
Usia	18 – 20 Tahun	1	0.8%
	21 – 23 Tahun	65	54.2%
	24 – 27 Tahun	54	45%
Total		120	100%

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil olah data berdasarkan kategori usia pada penelitian ini, dapat dilihat dari 120 responden yang mengisi kuesioner ini mayoritas responden berusia 21 – 23 tahun berjumlah 68 orang dengan presentase 54.2%, dan sisanya adalah responden yang berusia 24 – 27 tahun serta berusia 18 – 20 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta berusia 21 – 23 tahun.

Tabel 4. 3. Hasil Data Wilayah Tempat Bekerja Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	%
Wilayah Tempat Bekerja	Jakarta Utara	14	11.7%
	Jakarta Barat	32	26.7%
	Jakarta Pusat	37	30.8%
	Jakarta Timur	23	19.2%
	Jakarta Selatan	14	11.7%
Total		120	100%

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil olah data berdasarkan kategori wilayah tempat bekerja pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa mayoritas responden bekerja di Perusahaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi berada di wilayah Jakarta Pusat yaitu sebanyak 37 orang dengan presentase 30.8%, sisanya terbagi ke beberapa wilayah di DKI Jakarta lainnya seperti Jakarta Barat, Jakarta Timur, Jakarta Selatan, dan Jakarta Utara. Maka, dapat diartikan bahwa responden yang mengisi kuesioner ini telah mewakili wilayah yang termasuk dalam DKI Jakarta dengan wilayah tempat bekerja paling banyak adalah wilayah Jakarta Pusat.

Tabel 4. 4. Hasil Data Pendidikan Terakhir Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	13	10.8%
	Diploma	26	21.7%
	S1	79	65.8%
	S2	2	1.7%
Total		120	100%

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil olah data berdasarkan kategori pendidikan terakhir pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa dari 120 responden yang mengisi mayoritas berpendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 79 orang dengan presentase 65.8%, sisanya memiliki latar pendidikan Diploma, SMA/ sederajat, serta Magister (S2). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta memiliki latar belakang pendidikan yaitu Sarjana (S1).

Tabel 4. 5. Hasil Data Lama Kerja Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	%
Lama Kerja	< 1 Tahun	8	6.7%
	1 – 2 tahun	61	50.8%
	2 – 3 Tahun	50	41.7%
	> 3 Tahun	1	0.8%
Total		120	100%

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil olah data berdasarkan kategori lama bekerja pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa dari 120 responden yang mengisi kuesioner ini mayoritas telah bekerja selama 1 – 2 tahun yaitu sebanyak 61 orang dengan presentase 50.8%, dan sisanya telah bekerja selama 2 – 3 tahun, kurang dari 1 tahun, serta > 3 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta memiliki loyalitas yang masih rendah terhadap perusahaan tempat mereka bekerja yaitu mayoritas memiliki lama kerja selama 1 – 2 tahun di perusahaan tempat mereka bekerja.

Tabel 4. 6. Hasil Data Penghasilan Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	%
Penghasilan	<Rp5.000.000	37	30.8%
	Rp5.000.001 – Rp10.000.000	68	56.7%
	Rp10.000.001 – Rp15.000.000	14	11.7%
	>Rp15.000.001	1	0.8%
Total		120	100%

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil olah data berdasarkan kategori penghasilan perbulan pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berpenghasilan Rp5.000.001 – Rp10.000.000 sebanyak 68 orang dengan presentase 56.7%, sisanya berpenghasilan Rp10.000.001 – Rp15.000.000, kurang dari Rp5.000.000, dan lebih dari Rp15.000.001 perbulannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta berpenghasilan Rp5.000.001 – Rp10.000.000 perbulannya.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga dapat memberikan suatu informasi dan menggambarkan keadaan sampel yang sebenarnya. Dalam penelitian ini uji statistik deskriptif pada setiap variabel berguna untuk mengelompokkan jawaban yang telah di isi oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah diberikan. Berikut merupakan perhitungan rentang skor dalam penelitian ini, sebagai berikut.

$$\text{Rentang Skor} = \frac{(\text{Skor maksimum} - \text{Skor Minimum})}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{(4 - 1)}{4}$$

$$\text{Rentang Skor} = 0.75$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat hasil rentang skor sebesar 0.75 yang akan digunakan sebagai kriteria untuk menafsirkan jawaban responden

poin interval. Berikut merupakan kategori skala menggunakan rentang skor yang ada.

Tabel 4. 7. *Kategori Skala*

Rentang Skala	Kategori Jawaban
1.00 – 1.75	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.76 – 2.50	Tidak Setuju (TS)
2.51 – 3.25	Setuju (S)
3.26 – 4.00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Data Peneliti (2024)

Analisis deskriptif berikut ini akan memberikan nilai minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi pada data penelitian. Suatu item bersifat homogen atau kurang bervariasi apabila nilai *standar deviation* mendekati nilai 0. Berikut merupakan hasil uji statistik deskriptif yang dilakukan pada setiap variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut.

Tabel 4. 8. *Hasil Uji Statistik Deskriptif Beban Kerja*

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
BK1	120	1	4	3.37	0.777
BK2	120	1	4	3.32	0.686
BK3	120	1	4	3.38	0.649
BK4	120	1	4	3.40	0.679
BK5	120	1	4	3.37	0.734
BK6	120	1	4	3.19	0.759
<i>Valid N (listwise)</i>	120				

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (BK) memiliki nilai *standar deviation* jauh dari angka 0, artinya jawaban responden bervariasi pada variabel beban kerja dengan nilai minimum 1 dan nilai maksimum 4. Kemudian, nilai *mean* tertinggi pada variabel beban kerja sebesar 3.40 terdapat pada pernyataan ke-4. Dilihat dari rentang skala 3.26 – 4.00 menunjukkan kategori jawaban Sangat Setuju (SS), maka dapat dikatakan bahwa responden cenderung memilih jawaban Sangat Setuju (SS) pada pernyataan tersebut. Artinya, mayoritas responden sangat setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan membutuhkan usaha untuk memenuhi target. Selain itu, pada

pernyataan ke-6 memiliki nilai *mean* paling kecil sebesar 3.19, yang artinya responden cenderung Setuju (S) bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Hasil uji statistik pada variabel beban kerja tersebut menunjukkan responden yang cenderung setuju dan sangat setuju dengan adanya beban kerja yang diberikan Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta dapat mendorong Karyawan Generasi Z untuk loyal terhadap perusahaan.

Tabel 4. 9. Hasil Uji Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
LK1	120	2	4	3.31	0.708
LK2	120	1	4	3.24	0.710
LK3	120	1	4	3.35	0.706
LK4	120	1	4	3.18	0.745
LK5	120	1	4	3.22	0.769
LK6	120	1	4	3.16	0.710
LK7	120	1	4	3.33	0.781
LK8	120	2	4	3.20	0.630
<i>Valid N (listwise)</i>	120				

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) memiliki nilai nilai *standar deviation* jauh dari angka 0, artinya jawaban responden bervariasi pada variabel lingkungan kerja dengan nilai minimum 1 dan 2 serta nilai maksimum 4. Kemudian, nilai *mean* tertinggi sebesar 3.35 terdapat pada pernyataan ke-3. Dilihat dari rentang skala 3.26 – 4.00 menunjukkan kategori jawaban Sangat Setuju (SS), maka dapat dikatakan bahwa responden cenderung memilih jawaban Sangat Setuju (SS) pada pernyataan tersebut. Artinya, mayoritas responden sangat setuju bahwa atasan atau pimpinan mereka baik dan tidak kaku. Selain itu, pada pernyataan ke-6 memiliki nilai *mean* paling kecil sebesar 3.16, yang artinya responden cenderung Setuju (S) bahwa suasana kerja antar karyawan baik. Hasil uji statistik pada variabel lingkungan kerja tersebut menunjukkan responden yang cenderung setuju dan sangat setuju dengan adanya beban kerja yang diberikan Perusahaan Teknologi Informasi dan

Komunikasi wilayah DKI Jakarta dapat mendorong Karyawan Generasi Z untuk loyal terhadap perusahaan.

Tabel 4. 10. Hasil Uji Statistik Deskriptif Loyalitas Karyawan

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
LKY1	120	1	4	3.42	0.681
LKY2	120	2	4	3.42	0.559
LKY3	120	1	4	3.38	0.651
LKY4	120	1	4	3.27	0.698
LKY5	120	1	4	3.27	0.719
LKY6	120	1	4	3.27	0.658
LKY7	120	1	4	3.31	0.765
LKY8	120	2	4	3.43	0.560
LKY9	120	2	4	3.30	0.643
LKY10	120	2	4	3.32	0.622
<i>Valid N (listwise)</i>	120				

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (LYK) memiliki nilai *standar deviation* jauh dari angka 0, artinya jawaban responden bervariasi pada variabel loyalitas karyawan dengan nilai minimum 1 dan 2 serta nilai maksimum 4. Kemudian nilai *mean* tertinggi sebesar 3.43 terdapat pada pernyataan ke-8. Dilihat dari rentang skala 3.26 – 4.00 menunjukkan kategori jawaban Sangat Setuju (SS), maka dapat dikatakan bahwa responden cenderung memilih jawaban Sangat Setuju (SS) pada pernyataan tersebut. Artinya, mayoritas responden sangat setuju bahwa mereka bangga menjadi bagian dari perusahaan. Selain itu, pada pernyataan ke-4, 5, dan 6 memiliki nilai *mean* paling kecil sebesar 3.27, yang artinya responden cenderung Sangat Setuju (SS) bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik untuk pernyataan ke 4, kemudian mereka Sangat Setuju (SS) bahwa bekerjasama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan yang maksimal untuk pernyataan ke-5, serta mereka Sangat Setuju (SS) bahwa bekerjasama dengan rekan yang berada pada departemen atau divisi lain dalam mencapai target untuk pernyataan ke-6. Hasil uji statistik pada variabel lingkungan kerja tersebut menunjukkan responden yang

cenderung setuju dan sangat setuju dengan adanya beban kerja yang diberikan Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta dapat mendorong Karyawan Generasi Z untuk loyal terhadap perusahaan.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Penelitian ini menerapkan uji validitas dengan menggunakan metode *Pearson Correlation Product Moment* melalui perhitungan *software SPSS*. Data penelitian yang diolah sejumlah 120 responden ($N = 120$), sehingga nilai r tabel penelitian ini $df = 118$ adalah 0.1793.

Tabel 4. 11. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (BK)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
BK1	0.723	0.1793	Valid
BK2	0.445	0.1793	Valid
BK3	0.511	0.1793	Valid
BK4	0.648	0.1793	Valid
BK5	0.631	0.1793	Valid
BK6	0.501	0.1793	Valid

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas yang merupakan hasil perolehan hasil uji validitas yang berjumlah 6 item untuk variabel Beban Kerja (BK) mendapatkan nilai r hitung di atas r tabel (0.1793). Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, maka seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja adalah valid.

Tabel 4. 12. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (LK)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
LK1	0.571	0.1793	Valid
LK2	0.625	0.1793	Valid
LK3	0.573	0.1793	Valid
LK4	0.493	0.1793	Valid
LK5	0.645	0.1793	Valid
LK6	0.604	0.1793	Valid
LK7	0.509	0.1793	Valid
LK8	0.618	0.1793	Valid

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas yang merupakan hasil perolehan hasil uji validitas yang berjumlah 8 item untuk variabel Lingkungan Kerja (LK) mendapatkan nilai r hitung di atas r tabel (0.1793). Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, maka seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja adalah valid.

Tabel 4. 13. Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (LYK)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
LYK1	0.660	0.1793	Valid
LYK2	0.462	0.1793	Valid
LYK3	0.579	0.1793	Valid
LYK4	0.549	0.1793	Valid
LYK5	0.679	0.1793	Valid
LYK6	0.511	0.1793	Valid
LYK7	0.575	0.1793	Valid
LYK8	0.340	0.1793	Valid
LKY9	0.592	0.1793	Valid
LKY10	0.565	0.1793	Valid

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas yang merupakan hasil perolehan hasil uji validitas yang berjumlah 10 item untuk variabel Loyalitas Karyawan (LYK) mendapatkan nilai r hitung di atas r tabel (0.1793). Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, maka seluruh item pernyataan pada variabel Loyalitas Karyawan adalah valid.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini menerapkan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* melalui perhitungan software SPSS. Data tersebut akan dianggap reliabel atau sesuai apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari pengolahan data mendapatkan hasil lebih besar dari 0.6 (Nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.6). Sebaliknya, apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari pengolahan data mendapatkan hasil yang lebih kecil dari 0.6 (*Cronbach's Alpha* $<$ 0.6), maka data akan dianggap kurang reliabel.

Tabel 4. 14. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0.602	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.730	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.750	Reliabel

Sumber: Data Peneliti (2024)

Pada tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (Nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6), maka instrumen penelitian untuk seluruh variabel dianggap reliabel.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini menerapkan uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* metode *Monte Carlo* melalui perhitungan *software SPSS*. Data akan dianggap terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi memiliki hasil lebih dari 0.05 (Nilai Probabilitas Signifikansi > 0.05). Sebaliknya, data akan dianggap tidak terdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi memiliki hasil kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas Signifikansi < 0.05).

Tabel 4. 15. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		120	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	2.05919942	
Most Extreme Differences	Absolute	0.084	
	Positive	0.084	
	Negative	-0.058	
Test Statistic		0.084	
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.036 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0.346 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.334
		Upper Bound	0.358

Sumber: Data Peneliti (2024)

Perolehan hasil uji normalitas pada Tabel 4.15 menunjukkan nilai probabilitas signifikansi *Monte Carlo* sebesar 0.346, yang mana lebih besar dari 0.05 (Nilai Probabilitas Signifikansi > 0.05), sehingga data untuk keseluruhan variabel dianggap telah terdistribusi dengan normal.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Penelitian menerapkan uji multikolinearitas dengan melihat tabel *Coefficients* pada kolom *Variance Inflation Factor* (VIF) dan kolom *Tolerance* dari hasil perhitungan *software* SPSS. Data akan dianggap tidak terkena multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10 (Nilai VIF < 10) atau nilai *Tolerance* lebih dari 0.1 (Nilai *Tolerance* > 0.1). Sebaliknya, data akan dianggap terkena multikolinearitas apabila nilai VIF lebih dari 10 (Nilai VIF > 10) atau nilai *Tolerance* kurang dari 0.1 (Nilai *Tolerance* < 0.1).

Tabel 4. 16. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)		
Beban_Kerja	0.983	1.017
Lingkungan_Kerja	0.983	1.017

Sumber: Data Peneliti (2024)

Perolehan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mendapatkan nilai VIF kurang dari 10 (Nilai VIF < 10). Kemudian, kedua variabel bebas juga mendapatkan nilai *Tolerance* lebih dari 0.1 (Nilai *Tolerance* > 0.1). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terkena gejala multikolinearitas.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Penelitian menerapkan uji heteroskedastisitas dengan metode *Spearman's rho* melalui perhitungan *software* SPSS. Data akan dianggap tidak terkena heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi *two-tailed* lebih besar dari 0.05 (Nilai

Sig > 0.05). Sebaliknya, data akan dianggap terkena heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi *2-tailed* lebih kecil dari 0.05 (Nilai Sig < 0.05).

Tabel 4. 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Spearman's rho</i>	Variabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
	X ₁	0.564	Tidak terkena heteroskedastisitas
	X ₂	0.455	Tidak terkena heteroskedastisitas

Sumber: Data Peneliti (2024)

Perolehan hasil uji Heteroskedastisitas pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mendapatkan nilai signifikansi *2-tailed* lebih besar dari 0.05 (Nilai Sig > 0.05). Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan atau keterikatan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda beserta uji kelayakan model regresi penelitian dilakukan menggunakan *software* SPSS. Model regresi dianggap signifikan atau layak apabila nilai probabilitas pada tabel ANOVA kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas < 0.05) dan sebaliknya.

Tabel 4. 18. Tabel ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1083.529	2	541.765	125.618	0.000 ^b
Residual	504.596	117	4.313		
Total	1588.125	119			

Sumber: Data Peneliti (2024)

Perolehan hasil uji kelayakan daripada model regresi penelitian pada Tabel 4.18 menunjukkan nilai probabilitas kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas < 0.05) Maka dari itu, variabel Beban Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) dianggap sudah layak untuk memprediksi tingkat variabel Loyalitas Karyawan (Y).

Kemudian, tabel *Coefficients* di bawah ini digunakan untuk melihat hasil analisis regresi linear berganda dan mengetahui angka koefisien signifikan regresi.

Tabel 4. 19. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.018	2.279		4.835	0.000
Beban_Kerja	-0.033	0.077	-0.022	-0.426	0.671
Lingkungan_Kerja	0.886	0.057	0.823	15.653	0.000

Sumber: Data Peneliti (2024)

Pengolahan data penelitian untuk analisis regresi linear berganda seperti pada Tabel 4.19 mendapatkan hasil sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 11.018 + (-0.033X_1) + 0.886X_2$$

1. Nilai α adalah nilai konstanta, di mana nilai koefisien konstanta variabel Loyalitas Karyawan pada tabel adalah 11.018. Hal ini menjelaskan bahwa ketika variabel X, yakni Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka nilai konstanta Loyalitas Karyawan (Y) akan mempunyai nilai sebesar 11.018.
2. Variabel Beban Kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif terhadap Loyalitas Karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar -0.033. Artinya, jika variabel Beban Kerja meningkat sebesar 1%, maka variabel Loyalitas Karyawan akan menurun sebesar -0.033 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.886. Artinya, jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1%, maka variabel Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0.886 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Penelitian menerapkan uji koefisien determinasi untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.826 ^a	0.682	0.677

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi pada tabel 4.20, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.677, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) adalah sebesar 67.7%. Maka dari itu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja hanya berpengaruh sebesar 67.7% terhadap Loyalitas Karyawan, sedangkan 32.3% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar penelitian ini.

Kemudian untuk mengetahui kontribusi dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dihitung menggunakan Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR). Untuk menghitung SE dan SR, maka perlu untuk melihat dari nilai koefisien regresi, koefisien korelasi, dan *R Square* yang didapatkan dari hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. 21. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	R _{square}	SE	SR
Beban Kerja (X_1)	-0.022	-0.130	0.682	0.29%	0.4
Lingkungan Kerja (X_2)	0.823	0.826		67.98%	99.5

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berikut merupakan perhitungan dari Sumbang Efektif (SE) dengan menggunakan rumus, sebagai berikut.

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100\%$$

1. Sumbangan Efektifitas (SE) untuk variabel Beban Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y):

$$\begin{aligned} SE(X_1)\% &= \text{Beta}_{X_1} \times r_{xy} \times 100\% \\ &= (-0.022) \times (-0.130) \times 100\% \\ &= 0.29\% \end{aligned}$$

2. Sumbangan Efektifitas (SE) untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y):

$$\begin{aligned} SE(X_2)\% &= \text{Beta}_{X_2} \times r_{xy} \times 100\% \\ &= 0.823 \times 0.826 \times 100\% \\ &= 67.98\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka Sumbang Efektif (SE) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat disimpulkan bahwa SE dari Beban Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar 0.29%, sedangkan SE dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar 67.98%.

Berikut merupakan perhitungan dari Sumbang Relatif (SR) dengan menggunakan rumus, sebagai berikut.

$$SR(X)\% = \frac{SE(X)\%}{r^2}$$

1. Sumbangan Relatif (SR) untuk variabel Beban Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y), sebagai berikut.

$$\begin{aligned} SR(X_1)\% &= \frac{SE(X_1)\%}{r^2} \\ &= \frac{0.29\%}{0.682} \\ &= 0.4\% \end{aligned}$$

2. Sumbangan Relatif (SR) untuk variabel Beban Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y), sebagai berikut.

$$\begin{aligned} SR(X_2)\% &= \frac{SE(X_2)\%}{r^2} \\ &= \frac{67.98\%}{0.682} \\ &= 99.6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka Sumbang Relatif (SR) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat disimpulkan bahwa SR dari Beban Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar 0.4%, sedangkan SR dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar 99.6%.

4.1.7.2 Uji Parsial (Uji T)

Penelitian menerapkan uji T untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung yang ada pada tabel *output SPSS* dengan nilai T tabel. Nilai T tabel didapatkan dengan persamaan $\alpha/2; n-k$. Jumlah sampel dan variabel bebas pada penelitian ini adalah 120 sampel dan 2 variabel bebas, maka persamaannya menjadi $0.05/2; 120-2$. Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh nilai T tabel sebesar 1.980. Masing-masing variabel bebas dinyatakan memiliki pengaruh parsial terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($\text{Sig} < 0.05$) atau nilai T hitung lebih besar dari T tabel ($T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$).

Tabel 4. 22. Hasil Uji T Parsial pada Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
BK → LYK	-0.426	1.980	0.671	H_1 ditolak	Tidak Signifikan

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.22, diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0.671 > 0.05$) dan nilai T hitung lebih kecil dari T tabel ($-0.426 < 1.980$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Dengan ini, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta.

Tabel 4. 23. Hasil Uji T Parsial pada Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
LK → LYK	15.653	1.980	0.000	H_2 diterima	Signifikan

Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.23, diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai T hitung lebih besar dari T tabel ($15.653 > 1.980$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Dengan ini, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada data dalam penelitian ini menghasilkan bahwa Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Generasi Z di Perusahaan Teknologi, Informasi, dan Teknologi DKI Jakarta. Dapat disimpulkan bahwa H_0 di terima dan H_1 ditolak. Hal ini terjadi karena mayoritas responden merasa beban kerja yang diberikan sudah menjadi tanggung jawab mereka, sehingga beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dalam beberapa kasus, peningkatan beban kerja juga tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan apabila tidak iriingi dengan peningkatan aspek-aspek lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan menjadi suatu hambatan dalam terbentuknya loyalitas karyawan dalam bekerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Solihin (2021), Yoyo & April (2021), Febriana & Kustini (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Beban kerja yang sering dialami karyawan biasanya diakibatkan karena berbagai faktor, seperti volume pekerjaan yang tinggi, tuntut waktu, kompleksitas tugas, peran dan tanggung jawab yang tidak jelas, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Namun dalam penelitian ini, beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap karyawan Generasi Z di Perusahaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat pada analisis deskriptif pada pernyataan beban kerja terdapat nilai *mean* yang rendah yaitu pernyataan bahwa “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan

dengan tingkat kesulitan yang tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut, maka beban kerja bukan menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta. Meski demikian, perusahaan tetap perlu untuk menjaga dan mengelola beban kerja yang diberikan, sehingga tidak memberikan dampak negatif terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu fokus pada faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada data dalam penelitian ini menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musriyani & Sumidartini (2023), Alpanda *et al.* (2019), dan Marwanto & Hasyim (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan telah mengupayakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kenyamanan karyawannya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan didalam perusahaan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka dapat berkontribusi mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala aspek fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian pada analisis deskriptif menunjukkan bahwa pernyataan dengan nilai mean tertinggi yaitu pernyataan “Atasan atau pimpinan baik dan tidak kaku”. Hal ini menunjukkan

bahwa pemimpin atau atasan memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap lingkungan tempat kerja karyawan bekerja. Dengan sikap pimpinan atau atasan tersebut, dapat mengindikasikan tingkat loyalitas karyawan Generasi Z Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta. Dengan begitu, perusahaan perlu untuk memperhatikan lingkungan sekitar karyawan saat bekerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan yang akhirnya akan berkontribusi positif terhadap kesetiaan karyawan pada perusahaan.