



8.07%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 15 JUL 2024, 11:52 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.26%

● CHANGED TEXT
7.81%

Report #22037189

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Suatu perusahaan atau instansi dapat berfungsi seefisien mungkin, sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai pemikir, pelaku, dan perencana strategis perusahaan (Rahmat & Rasyidi, 2023). Semakin majunya perkembangan teknologi mendorong manusia agar bisa menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan keadaan. Selain itu, semakin banyak perusahaan-perusahaan yang bersaing untuk memenangkan pasar. Setiap organisasi dapat tetap kompetitif dengan meningkatkan fasilitas, layanan, dan barang dagangan dengan sumber daya manusia terbaik (Alam et al., 2021). Perusahaan di era modern menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis, dan dunia usaha harus menyesuaikan alur kerja dan prosedur mereka untuk mencerminkan kemajuan pengetahuan dan teknologi (Fil, 2021). Oleh sebab itu, individu yang tidak bisa beradaptasi cukup baik kemungkinan besar mudah mengalami kelelahan. 15 Diantara tahun 2030 hingga 2040, Indonesia diperkirakan akan memasuki era bonus demografi. Menurut (Savitri, 2019), manfaat demografi ini ditentukan oleh proporsi individu pada rentang usia produktif 15–64 tahun yang lebih tinggi dibandingkan pada rentang usia non-produktif 65 tahun ke atas. Saat ini, Generasi Milenial dan Generasi Z sebagian besar kelompok usia produktif yang memiliki pola dan tuntutan gaya hidup yang dinamis untuk mencoba hal-hal baru karena memiliki kepribadian yang tidak mudah puas atau

nyaman dengan kondisi yang sedang terjadi. Saat ini, mayoritas populasi penduduk Indonesia adalah Generasi Z. Para ahli menyebut mereka yang lahir direntang tahun 1997 sampai dengan 2012 adalah Generasi Z. Berikutnya, generasi Z disebut-sebut merupakan mayoritas populasi penduduk yang ada di Indonesia menurut data statistik BPS pada sensus penduduk yang dilakukan pada tahun 2021. Gambar 1. 1. Jumlah Penduduk Indonesia Berdasarkan Generasi (BPS, 2021) Dari perolehan sensus penduduk 2020 oleh BPS (2021) menunjukkan bahwa 74,93 juta orang atau sebesar 27,94 persen dari keseluruhan penduduk merupakan anggota Generasi Z dari 270,2 juta penduduk. Lahir setelah tahun 1997, Generasi Z telah memiliki hampir 12 juta pekerjaan produktif di Indonesia, menurut temuan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) (2019). Berdasarkan statistik SAKERNAS, lebih dari 50% pekerjaan di Indonesia kini dipegang oleh berusia antara 18 - 24 tahun. Berdasarkan laman DPRD Provinsi DKI Jakarta (2024) menyatakan bahwa Sekitar 7 juta, atau 25,65% dari seluruh penduduk di Jakarta merupakan generasi Z. Meski belum semua berusia produktif, namun dalam beberapa tahun ke depan, generasi ini diprediksi akan mendominasi angkatan kerja. Mengutip dari laman Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta menjelaskan bahwa wilayah metropolitan Jakarta (Jabodetabek) terbesar kedua di dunia dan wilayah metropolitan terbesar di Asia Tenggara. Jakarta memiliki kantor pusat perusahaan

milik negara, swasta, dan internasional karena merupakan pusat perdagangan, politik, dan budaya. Kehadiran perusahaan asing di Jakarta mempercepat adopsi teknologi oleh perusahaan domestik untuk bersaing di pasar yang kompleks. Mengutip dari laman Jakarta Smart City melaporkan bahwa Jakarta yang telah berpindah status menjadi Daerah Khusus Jakarta (DKJ) akan tetap sebagai kota cerdas yang melibatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan sinergi antarpemangku kepentingan. Badan Pusat Statistik (BPS) (2022) telah menyusun Indeks Pembangunan TIK untuk seluruh provinsi di Indonesia pada tahun 2022 dengan mengacu pada International Telecommunication Union (ITU). Pada skala 0 hingga 10, DKI Jakarta memperoleh skor tertinggi 7,64 poin dalam Indeks Pembangunan TIK. Meskipun DKI Jakarta memperoleh skor 7,66 poin pada tahun 2021, namun kinerjanya pada tahun 2022 lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya. Menurut Badan Pusat Statistik, pada tahun 2021–2022, DKI Jakarta menjadi satu-satunya provinsi dengan kategori Indeks Pembangunan ICT tertinggi. Berdasarkan data tersebut, DKI Jakarta lebih unggul dalam perkembangan ICT dibandingkan provinsi-provinsi lain yang ada di Indonesia. Ada dua komponen teknologi informasi dan komunikasi (TIK): teknologi komunikasi dan teknologi informasi. Prosedur, penggunaannya sebagai alat, manipulasi, dan pengelolaannya semuanya terhubung dengan teknologi informasi. Memproses dan mentransfer data

antar perangkat merupakan salah satu komponen teknologi komunikasi (Eskak, 2020). Dengan demikian, sering kali terdapat keterkaitan antara teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Dengan pemanfaatan jaringan publik dan media online, TIK digunakan dalam sektor bisnis perdagangan elektronik, atau e-commerce (Eskak, 2020). Selain itu, perusahaan yang bergerak pada bidang teknologi informasi juga memberikan beberapa jasa, seperti pengembangan perangkat lunak, layanan cloud computing, konsultasi IT, pengembangan aplikasi mobile, layanan keamanan siber, penjualan perangkat keras, layanan realitas virtual, produksi drone, dan teknologi B wearable. Apalagi, karena mereka dibesarkan dengan kemudahan akses terhadap gadget digital dan internet, Generasi Z berbeda dengan generasi lainnya. Kehidupan sehari-hari mereka kini sepenuhnya bergantung pada teknologi dan internet, teknologi dan internet adalah kebutuhan dasar, bukan hanya sebuah inovasi seperti pandangan generasi sebelumnya (Ghafara et al., 2023). Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2022, terdapat 1,01 juta jiwa yang bekerja di sektor informasi dan teknologi di Indonesia, meningkat 10,89 ribu jiwa dibandingkan Agustus 2021. Namun, jika dibandingkan dengan Februari 2022, jumlah ini mengalami penurunan sebesar 88,47 ribu. Pekerja di sektor informasi dan teknologi hanya menyumbang 0,75% dari total angkatan kerja nasional yang mencapai 135,5 juta jiwa pada Agustus 2022

(Kusnandar, 2022). Berikut merupakan data pekerja tetap berdasarkan sektor pekerjaan dari berbagai generasi. Gambar 1. 2. Jumlah Pekerja Tetap Menurut Sektor Pekerjaan (lokadata.id, 2022) Pada gambar tersebut dapat dilihat beberapa lapangan usaha dengan presentase karyawan berdasarkan generasinya. Dapat dilihat bahwa pada sektor informasi dan komunikasi memiliki 612 ribu pekerja yang mana 16% pekerja tetap berada di Generasi Z pekerja tetap dan sisanya berada di generasi lain. Data tersebut menunjukkan bahwa sektor informasi dan komunikasi termasuk diminati oleh Generasi Z. Hal tersebut menandakan bahwa Generasi Z memiliki kemampuan untuk dapat bersaing di dunia kerja walaupun jumlah mereka terbilang belum cukup banyak yang menjadi karyawan tetap jika dibandingkan dengan karyawan dari generasi lainnya. **63** Dengan semakin banyaknya Generasi Z yang memasuki dunia kerja, loyalitas mereka terhadap perusahaan masih dianggap sangat rendah. Ciri-ciri yang berbeda membedakan Generasi Z dengan generasi sebelumnya. Berdasarkan laporan Deloitte menemukan bahwa 51% Generasi Z menilai teknologi sebagai industri terbaik untuk bekerja sehingga Generasi Z lebih tertarik untuk mengambil karir di industri teknologi (Gomez et al., 2020). Namun, Wyman mengatakan bahwa jika mereka belum mempunyai rencana cadangan, anggota Generasi Z lebih cenderung untuk berhenti dan bergabung dengan perusahaan lain yang dapat memberi mereka pekerjaan yang memuaskan secara pribadi (Yang & Dini, 2023). Beberapa peneliti pernah melakukan penelitian mengenai tingkat kesetiaan karyawan dari setiap generasi yaitu, sebagai berikut. Gambar 1. 3. Kesetiaan Karyawan Dari Berbagai Generasi (Jobplanet, 2017) Pekerja Generasi Z kurang loyal dibandingkan Generasi X dan Y, seperti terlihat pada gambar di atas. **24** Mayoritas Generasi Z akan pindah tempat kerja setelah satu tahun ada sebanyak 57,3% dan 33,7% berpindah kerja setelah 2 tahun bekerja. Maka berdasarkan survei yang dilakukan menjelaskan bahwa rata-rata karyawan Generasi Z rata-rata hanya bertahan paling lama adalah 2 tahun. **24** Dari survei tersebut dapat disimpulkan bahwa kesetiaan karyawan Generasi Z memiliki tingkat yang

paling rendah dibandingkan dengan Generasi lainnya pada survei tersebut. Dari penjelasan sebelumnya sudah jelas bahwa perusahaan juga memiliki sebuah tantangan yaitu loyalitas karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas akan merasa lebih senang dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini akan berdampak pada produktifitas kerjanya. Sebaliknya, menurunnya semangat kerja dan ketidaknyamanan di tempat kerja disebabkan oleh rendahnya loyalitas karyawan sehingga menimbulkan turnover dalam suatu organisasi (Ramadhanty et al. , 2020). Loyalitas karyawan juga banyak dipengaruhi beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, lingkungan kerja orang tersebut dan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Hasan, 2021). Berikut merupakan hasil survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terutama pada Generasi Z, sebagai berikut. Gambar 1. 4. Alasan Utama Gen Z dan Milenial Pindah Kerja (tirto.id, 2022) Untuk memperkuat fenomena mengenai loyalitas karyawan, peneliti mencari data mengenai alasan karyawan pindah atau keluar kerja. Data di atas menunjukkan perbandingan alasan utama Generasi Z dan Milenial untuk pindah kerja. Pada survei tersebut menunjukkan bahwa terdapat dua poin mengenai beban kerja dan lingkungan kerja. Ada sebanyak 11,67% Generasi Z yang memilih pindah kerja karena beban kerja yang terlalu berat serta 5% karena kurang fleksibel. Kedua pernyataan tersebut termasuk kedalam poin-poin beban kerja. Kemudian ketidakcocokan dengan lingkungan menjadi alasan untuk Generasi Z pindah kerja, yaitu ada sebanyak 21,67% dan 10% karena dampak negatif tempat kerja. Keduanya termasuk kedalam poin-poin lingkungan kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak poin-poin dari beban kerja dan kondisi kerja yang mempengaruhi loyalitas pekerja Generasi Z. **25** Hal ini perlu diperhatikan perusahaan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan seperti tingkat beban kerja yang diberikan harus sesuai, serta lingkungan pekerjaan yang mendukung dan kondusif. Loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat meningkat bila beban kerja didistribusikan sesuai dengan

keterampilan dan kemampuannya. Namun, jika tugas yang diberikan melebihi batas dan kemampuan karyawan, hal ini dapat berdampak negatif yang berujung pada rendahnya loyalitas. Beban kerja yang bertambah banyak akan mempengaruhi tingkat kesetiaan karyawan pada perusahaan tempat kerjanya (Febriana, 2022). Salah satu permasalahan Generasi Z adalah beban kerja yang terlalu berlebihan. Berdasarkan hasil survei oleh Deloitte pada tahun 2022, menunjukkan 46% karyawan Generasi Z merasa kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan. Tuntutan pekerjaan yang semakin banyak menyebabkan beban kerja yang berlebihan, kemudian memaksa untuk melakukan tugas-tugas di luar deskripsi pekerjaan mereka. Hal ini sering kali membuat karyawan cenderung meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu, untuk menciptakan rasa loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan tentunya dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan (Alpanda et al., 2019). Pekerja yang nyaman dalam pekerjaannya akan memiliki suasana kerja yang konstruktif. Di era modern saat ini menjadi suatu tantangan bagi perusahaan karena semakin rumit dan dinamis. Perusahaan memiliki tuntutan untuk menyesuaikan pola dan sistem kerja untuk menanggapi kemajuan teknologi dan pengetahuan yang terus berkembang (Fil, 2021). Maka dari itu, manusia akan mudah mengalami kelelahan apabila kurang mampu menyesuaikan diri. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Adobe (2022) menjelaskan bahwa karena Generasi Z menuntut fleksibilitas dalam lingkungan kerja mereka, baik dalam hal waktu dan lokasi, lingkungan kerja saat ini harus berubah untuk mengakomodasi kebutuhan mereka. Dalam menjalankan pekerjaan, beban kerja juga dibutuhkan, namun beban kerja juga harus diperhatikan dengan baik, apabila beban kerja tersebut sudah berada di tingkat menengah perlu diwaspadai jika terjadi peningkatan beban kerja karena hal tersebut dapat mengganggu kinerja kerja dari individu tersebut. Sementara itu, kurangnya beban kerja juga dapat menyebabkan kebosanan dan rutinitas yang monoton. Solusi potensial mungkin mencakup penetapan standar Menetapkan standar pekerjaan yang

tepat berdasarkan keterampilan pegawai dan jadwal kerja yang sesuai adalah jawabannya. Beban kerja terdapat pengaruh signifikan dan positive terhadap loyalitas pegawai (Hakim et al. , 2023) Namun studi Yoyo & April (2021) menunjukkan bahwa pengaruh workload terhadap loyalitas karyawan minimal. Berdasarkan penelitian tersebut, maka terdapat adanya kesenjangan mengenai keterkaitan beban kerja dengan employee loyalty, maka hubungan antar keduanya perlu untuk diteliti. Faktor lingkungan kerja yang positif juga dapat memotivasi karyawan untuk tetap setia pada bisnis. Kenyamanan karyawan saat memutuskan untuk tetap bekerja atau tidak di suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh tempat kerja. Lingkungan karyawan dan cara mereka menjalankan tanggung jawabnya di dalam organisasi, semuanya merupakan bagian dari lingkungan kerja mereka. Solusi yang dilakukan mencakup menetapkan standar pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi karyawan dan penjadwalan yang dapat diterima. Beban kerja secara signifikan meningkatkan loyalitas karyawan Musriyani & Sumidartini (2023). Namun penelitian Oktavia (2022) menunjukkan tidak ada dampak menguntungkan dan nyata dari tempat kerja terhadap loyalitas karyawan. Penyelidikan lebih lanjut diperlukan mengenai hubungan antara loyalitas karyawan dan lingkungan kerja sehubungan dengan ketidaksesuaian ini. Dengan mempertimbangkan konteks ini, peneliti memilih untuk melakukannya membuat penelitian mengenai loyalitas karyawan Generasi Z pada perusahaan teknologi informasi dan komunikasi wilayah DKI Jakarta untuk mengetahui lebih dalam mengenai fenomena yang ada dan juga menganalisis variabel-variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dan menyelesaikan setiap lubang yang ditinggalkan oleh penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, Peneliti memilih judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Pada Karyawan Generasi Z Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Wilayah DKI Jakarta)

. 1.2 Rumusan Masalah 1. Apakah terdapat pengaruh antara Workload terhadap Employee Loyalty Generasi Z Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta? 2. Apakah terdapat pengaruh antara Work

Environment terhadap Employee Loyalty Generasi Z Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta? 1.3 Tujuan Penelitian 1. Untuk mengetahui pengaruh Workload terhadap Employee Loyalty Generasi Z Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta. 2. Untuk mengetahui pengaruh Work Environment terhadap Employee Loyalty Generasi Z Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta. 1.4 Manfaat Penelitian 1.4.1 Manfaat Teoritis Berlandaskan secara teoritis, Peneliti lain meneliti tentang loyalitas karyawan mungkin menganggap penelitian ini bermanfaat dalam memberikan perspektif dan terobosan baru di lapangan. 1.4.2 Manfaat Praktis a) Bagi peneliti Berlandaskan informasi yang telah diperoleh, penelitian ini akan membantu meningkatkan pemahaman di bidang manajemen SDM, dan menyelesaikan Tugas Akhir pada Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya. b) Bagi pembaca Mengenai pengelolaan SDM, khususnya aspek-aspek yang mempengaruhi loyalitas pegawai seperti beban kerja dan lingkungan kerja bermanfaat dalam memberikan informasi, pengetahuan, dan wawasan. c) Bagi Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi di DKI Jakarta Penelitian ini bermanfaat untuk membantu perusahaan dengan memberikan informasi mengenai perusahaan dapat membuat rencana dan strategi yang lebih sesuai untuk manajemen sumber daya manusia memanfaatkan penelitian ini pada elemen loyalitas karyawan. Hasil diharapkan dapat menjadi panduan bagi semua bisnis saat mereka mengevaluasi beban kerja dan budaya tempat kerja dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan dan mendorong pertumbuhan organisasi. **74** BAB II

TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1 Howe & Strauss's Generation Theory Istilah Generation Theory , yang diperkenalkan tahun 1991 oleh William Strauss dan Neil Howe, mengacu pada siklus generasi yang berulang dalam sejarah Amerika. **56** Pada tahun 1952, Mannheim melakukan studi pertama tentang nilai-nilai generasi, menggunakan data sosiologis dari tahun 1920 hingga 1930. Mannheim mengemukakan bahwa generasi muda kesulitan dalam bersosialisasi karena adanya kesenjangan antara cita-cita yang

diajarkan generasi sebelumnya dengan kenyataan. Selain itu, ia menekankan bahwa lokasi sosial memiliki pengaruh dalam membentuk kesadaran individu. Generasi menurut Mannheim adalah konstruksi sosial berbasis usia dan pengalaman sejarah yang dibuat dari kumpulan individu. Berdasarkan faktor-faktor termasuk tempat lahir, usia, dan peristiwa penting dalam hidup yang berdampak pada perkembangan setiap orang, Kopperschmidt membagi populasi menjadi beberapa generasi. Berdasarkan kesamaan tanggal lahir dan peristiwa sejarah, generasi dikelompokkan berdasarkan hipotesis perbedaan generasi Neil Howe dan William Strauss. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, gagasan tentang kesenjangan generasi di tempat kerja selalu berkembang (Putra, 2018). 4 Selain tahun lahir, Howe & Strauss mengidentifikasi tiga ciri yang membedakan generasi. 4 10 1. Perceived membership : persepsi yang dimiliki seseorang terhadap kelompok yang mereka identifikasi, khususnya selama masa remaja dan masa dewasa awal. 2. Common belief and behaviours : pandangan tentang politik, agama, keluarga, pekerjaan, pernikahan, anak-anak, kesejahteraan, dan peradilan pidana, serta pilihan pribadi, politik, dan sosial. 4 10 48 3. Common location in history : antara masa muda dan masa dewasa awal, terdapat pergeseran opini politik dan peristiwa sejarah seperti bencana alam atau perang. Dalam teori generasi, manusia dikelompokkan menjadi lima generasi, yaitu: Baby Boomer, X, Y atau Millennial, Z, dan Alpha. Masing-masing generation ini memiliki perbedaan dalam perkembangan kepribadian. Tabel 2.1. Pengelompokan Generasi Kategori Tahun Kelahiran Baby Boomer 1946 sampai dengan 1964 Generasi X 1965 sampai dengan 1980 Generasi Y/Milenial 1981 sampai dengan 1996 Generasi Z 1997 sampai dengan 2012 Post Gen Z/ Alpha Di atas 2013 Sumber: RRI.co.id (2024) 2.1.1.1 Generasi Z Menurut Noordiono (2016) dalam Asyarofah et al., (2023), Teknologi dan internet sudah ada pada Generasi Z sejak kecil, oleh karena itu mereka melek teknologi. Generasi digital ini ketergantungan terhadap teknologi dan elektronik karena mereka tumbuh di era tersebut. Internet telah tertanam dalam masyarakat global,

memengaruhi keyakinan, perspektif, dan aspirasi Generasi Z, yang kini menganggap informasi dan teknologi sebagai bagian integral dari kehidupan mereka sehari-hari (Putra, 2018). 2.1 **61** 1.2 Karakteristik Generasi Z Generasi Z berbeda dari generasi sebelumnya dalam berbagai karakteristik (Bhakti & Safitri, 2017) antara lain. 1. Ambisius: Gen Z sangat ambisius dan memiliki rekam jejak yang baik dalam mencapai tujuan mereka dengan tetap menjaga moral. 2. Cenderung Praktis dan Instan: mereka dibesarkan dalam masyarakat yang serba instan, Generasi Z lebih menyukai solusi cepat dan praktis terhadap tantangan. **67** 3. Generasi Z menghargai kebebasan berpikir, berpendapat, dan berinovasi, serta rasa percaya diri yang tinggi. Mereka percaya diri dan penuh harapan karena mereka tumbuh dalam masyarakat kontemporer yang penuh eksplorasi. 4. Menyukai Hal Detail: Karena mudahnya mengakses ilmu pengetahuan melalui internet, Generasi Z lebih berorientasi pada detail dan berpikir kritis dalam menyikapi suatu masalah atau situasi. 5. Berkeinginan Mendapatkan Pengakuan: Generasi Z sering kali ingin diakui melalui hadiah, pujian, atau penghargaan atas kemampuan dan keunikan mereka. 6. Teknologi Informasi dan Digital: Generasi Z yang diberi nama kode “Gen Z”, mereka lahir di saat dunia digital mulai lepas landas. Mereka sangat terampil dalam menggunakan teknologi dan perangkat digital untuk komunikasi sehari-hari, dan lebih memilih hal ini daripada komunikasi tatap muka. Berdasarkan karakteristik Generasi Z di atas, dapat dipahami bahwa karakteristik tersebut merupakan Gambaran Generasi Z dalam bekerja. Pada karakteristik cenderung praktis dan instan serta menyukai hal detail merujuk kepada variabel beban kerja dalam penelitian ini, karena kedua karakteristik tersebut merupakan cara Generasi Z menyikapi suatu beban kerja yang diberikan. Kemudian, pada karakteristik berkeinginan mendapatkan pengakuan serta kebebasan dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi merujuk kepada variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini, karena kedua karakteristik tersebut dapat memotivasi karyawan serta meningkatkan kinerja Generasi Z dalam bekerja. Dan

karakteristik ambisius merujuk kepada variabel loyalitas karyawan dalam penelitian ini, hal ini merupakan karakteristik dari Generasi Z yang memiliki ambisi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka yang mana hal tersebut merupakan tanggung jawab dan akan membuat mereka loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. 2.1.2 Loyalitas Karyawan Hasibuan (2017) dalam Kurniati & Riyanto (2023) menekankan pentingnya loyalitas karyawan, yang mencakup dedikasi terhadap pekerjaan, jabatan, dan pemberi kerja, dalam penilaian staf seseorang. Lebih lanjut Hasibuan mengatakan loyalitas adalah kesiapan seorang pegawai dalam mempertahankan nama baik perusahaan dari Komentor tidak pengertian yang dibuat oleh individu yang ada di dalam ataupun di luar tempat kerjanya. Keinginan seorang pegawai untuk tetap bertahan pada perusahaannya saat ini inilah yang didefinisikan oleh Marwanto & Hasyim (2022) sebagai loyalitas karyawan. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan mengacu pada komitmen seorang pekerja untuk bertahan dan mendukung organisasi tempat mereka bekerja. ini tercermin dari kerja keras yang konsisten bahkan dalam situasi di mana perusahaan sedang mengalami tantangan (Hasan, 2021). Loyalitas pegawai dapat diartikan sebagai komitmen pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja, berdasarkan kriteria yang diberikan di atas. Anggota staf yang berdedikasi tinggi akan memiliki motivasi yang besar untuk tetap berada di organisasi, serta memiliki keinginan untuk berusaha memajukan perusahaan semaksimal mungkin.

59 Berdasarkan Teori Komitmen Organisasional oleh Meyer dan Allen pada tahun 1991 menjelaskan bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen, yaitu.

11 1. Affective Commitment atau komitmen afektif, komponen ini berhubungan dengan rasa cinta terhadap organisasi karyawan dengan tanpa adanya paksaan, 2. Continuance Commitment atau komitmen berkelanjutan, komponen ini merujuk pada komitmen karyawan untuk berpikir ulang dan juga melihat kerugian apabila meninggalkan organisasi 3. Normative Commitment atau komitmen normatif, komponen ini merujuk pada keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi. Steers dan Porter dalam Astuti

et al. (2022) mendeskripsikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya loyalitas kerja, yaitu terdapat empat faktor sebagai berikut.

1. Personal characteristics, mencakup gender, usia, pendidikan, masa kerja, prestasi, ras/etnis, dan faktor-faktor lainnya. 2. Job characteristics, mencakup identifikasi pekerjaan, tantangan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, feedback pekerjaan, kesempatan untuk interaksi sosial, stres pekerjaan, dan kesesuaian pekerjaan. 3. Characteristics of company design, berkaitan dengan struktur internal perusahaan, akuntabilitas perusahaan, ketergantungan fungsional, dan peran pengawasan perusahaan, seperti desentralisasi direktif, formalisasi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. 4. Work experience: termasuk sikap positif terhadap organisasi, kepercayaan terhadap perusahaan, dan rasa aman.

64 Kemudian

terdapat beberapa indikator loyalitas karyawan oleh Trianasari dalam

Marwanto & Hasyim (2022), sebagai berikut: 1. Taat Pada Peraturan Setiap

peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi dimaksudkan untuk

memudahkan dan mengatur efektifitas pelaksanaan tugas pengurusan. 2.

Tanggung Jawab Pada Perusahaan Pekerja menunjukkan kapasitas untuk

memahami bahaya, melakukan pekerjaan secara efisien, dan memenuhi tenggat

waktu terkait dengan tugas mereka, dan menunjukkan kesiapan untuk

bertanggung jawab atas risiko tersebut. 3. Kemauan Untuk Bekerja sama

Mencapai tujuan yang tidak dapat diatasi secara terpisah dimungkinkan

oleh suatu bisnis karena keinginan untuk berkolaborasi. 4. Rasa

memiliki Terhadap Perusahaan Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari

perusahaan, mereka lebih cenderung mengambil alih kepemilikan organisasi

dan bekerja untuk mencapai tujuannya. Hal ini meningkatkan loyalitas

karyawan. 5. Kesukaan Terhadap Pekerjaan Pengusaha harus memahami bahwa

pekerja adalah manusia seutuhnya setiap harinya, menikmati pekerjaan yang

mereka lakukan. 2.1 37 3 Beban Kerja Beban kerja fisik dan mental

karyawan adalah jumlah total tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut (Mahawati

et al., 2021), setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk

mengelola beban kerjanya, yang dapat mencakup tanggung jawab fisik,

mental, atau sosial. Setiap pekerjaan dipandang sebagai beban bagi orang yang mengerjakannya. Analisis dan manajemen beban kerja menurut Siswanto (2017) dalam Febriana & Kustini (2022) digunakan untuk mengevaluasi produktivitas dan kemandirian unit koordinasi dengan mengukur berapa banyak pekerjaan atau tugas yang dilakukan seseorang atau organisasi berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan. Besaran dan lamanya jam kerja pada suatu pekerjaan atau organisasi merupakan beban kerja, sesuai Permendagri No. 12 Tahun 2008. Anggota staf mungkin mengalami kerja berlebihan jika tingkat keahlian mereka melebihi apa yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Namun, karyawan akan merasa terlalu banyak bekerja jika jumlah pekerjaannya lebih sedikit dari yang dibutuhkan. Menurut Maharani & Budianto (2019) beban kerja adalah kemampuan karyawan untuk menangani tanggung jawab pekerjaan mereka dan bagaimana mereka mengatur tugas-tugas tersebut untuk memenuhi tuntutan. Beban kerja setiap orang berbeda-beda menurut komponen mental dan fisik pekerjaannya. Beban kerja yang minim dapat menimbulkan rasa bosan dan kelelahan, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan penggunaan energi yang berlebihan dan tingkat stres yang tinggi (Parashakti & Putriawati, 2020). Dari penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwa beban pekerjaan dapat diartikan sebagai hasil dari keterbatasan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketika karyawan menyelesaikan tugasnya, mereka hanya dapat melakukannya sampai batas tertentu sesuai dengan kemampuannya. Namun, kesenjangan antara kemampuan individu dan kapasitas yang diproyeksikan akan terjadi jika keterbatasannya menghalangi mereka untuk menghasilkan keluaran kerja yang dibutuhkan. Kesenjangan ini dapat berakibat pada rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Banyak variabel yang mempengaruhi seberapa banyak pekerjaan yang menurut karyawan harus mereka lakukan. Variabel internal dan eksternal mungkin mempengaruhi beban kerja Mahawati et al. (2021) 1. Faktor internal berasal dari dalam diri dan merupakan respon terhadap beban kerja dari luar pekerja. a. Faktor somatif:

mencangkup karakteristik fisik, masalah kesehatan, usia, jenis kelamin, dan ukuran tubuh. b. Faktor psikis: mencangkup persepsi, keyakinan, motivasi, keinginan, dan pemenuhan. 2. Beban yang berasal dari luar pekerja disebut dengan kekuatan luar. Istilah "penyebab stres" mengacu pada tiga karakteristik yang dianggap sebagai penyebab eksternal. a. Tata letak tempat kerja, peralatan, ruang kerja, keadaan kerja, dan sikap merupakan contoh tugas fisik. b. Tugas mental meliputi tugas, kerumitan, dan kesulitan pekerjaan. Selain itu, hal ini juga membahas permasalahan terkait pekerjaan termasuk wewenang dan delegasi tugas, struktur gaji, waktu istirahat, kerja shift, kerja malam, dan lama kerja. c. Lingkungan fisik, kimia, biologis, dan psikologis semuanya berperan dalam lingkungan kerja. Mengacu kepada pendapat Koesomowidjojo (2017) mengenai indikator beban kerja mengikuti. 1. Kondisi Pekerjaan Keadaan pekerjaan mewakili pemahaman karyawan terhadap pekerjaan mereka dan kemahiran dengan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan. 2. Penggunaan Waktu Kerja Beban pegawai dapat dikurangi dengan memakai jam kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan. Meskipun demikian, terkadang pemberi kerja menerapkan jadwal kerja yang tidak seimbang sehingga mungkin terlalu kaku atau fleksibel bagi anggota staf. 3. Target yang Harus Dicapai Beban kerja pekerja akan bervariasi tergantung pada tujuan yang ditetapkan organisasi. Pegawai akan mengalami dan mendapat pekerjaan lebih banyak apabila terjadi ketidakseimbangan antara jumlah waktu yang ada dengan volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Setiap perusahaan memiliki standar waktu yang berbeda dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, hal ini mencerminkan adanya variasi standar dalam perusahaan/instansi. 2.1.4 Lingkungan Kerja Lingkungan kerja menurut Mahawati et al. (2021) merupakan elemen penting dalam kehidupan kerja karyawan karena mereka menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja, yang mana work environment memiliki dampak yang sangat besar bagi mereka. Komponen-komponen lingkungan kerja ini memiliki potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan, kerjasama, efisiensi, dan

kesehatan karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam menciptakan rasa nyaman dan mendukung fungsi dan perkembangan aktivitas karyawan. Menurut Maswar et al. (2020) Lingkungan kerja seorang karyawan mencakup segala faktor fisik atau non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Mangkunegara (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai alat, bahan, keadaan fisik, dan interaksi sosial di sekitar orang atau kelompok di tempat kerja, serta teknik dan organisasi kerja mereka. Sedangkan menurut Sofyandi (2013) dalam Jufrizen & Rahmadhani (2020) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan kombinasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi manajemen sumber daya manusia atau aktivitas-aktivitas di dalam suatu organisasi, termasuk faktor-faktor internal yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Menurut sejumlah definisi para ahli, dipahami bahwa work environment adalah semua yang terdapat di dalam atau di sekeliling pegawai yang akan mempengaruhi kerjanya, yang pada akhirnya mempengaruhi bisnis. Dengan demikian, manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian yang serius terhadap aspek-aspek lingkungan kerja agar tercipta kondisi kerja yang mendukung dan produktif. Siagian (2014) dalam Ronal & Hotlin (2019) menegaskan bahwa ada dua kategori utama di mana tempat kerja dapat dibagi, yaitu. 1. Lingkungan Kerja Fisik: menyinggung elemen lingkungan tempat kerja dengan berpotensi berdampak pada pekerja. Tempat kerja yang sempurna harus mencakup komponen fisik utama berikut ini. a. Selain menyenangkan secara estetika, struktur tempat kerja harus mengutamakan keselamatan. b. Alat yang sesuai untuk pekerjaan. c. Karyawan perlu memiliki tempat istirahat yang mudah diakses, seperti kantin, yang dapat mereka gunakan saat bekerja. d. Tempat ibadah seperti masjid atau mushola harus tersedia untuk kebutuhan spiritual karyawan. e. Baik dirancang dengan mempertimbangkan pekerja atau untuk masyarakat luas, fasilitas transportasi harus mudah diakses, nyaman, dan harga terjangkau. 2. Lingkungan Kerja NonFisik: menggambarkan lingkungan kerja yang baik dengan hubungan baik

antara bawahan dan supervisor. Dalam konteks ini, bekerja tidak hanya sekedar mencari penghasilan, tetapi juga memperoleh kepuasan dari aktivitas tersebut. Indikator lingkungan kerja yang berkualitas menurut Nitisemito (2019) dalam Nikmatin et al. (2019) telah diklasifikasikan menjadi empat indikator, yaitu sebagai berikut. 1. Hubungan antar rekan kerja Kualitas lingkungan kerja dapat dinilai dari sejauh mana kerja sama dan komunikasi antar rekan kerja saat menyelesaikan tugas bersama. Kerja sama yang harmonis dan saling mendukung dalam mengatasi tantangan pekerjaan serta saling membantu di saat kesulitan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan karena terciptanya hubungan yang baik. 26 2. Hubungan antara bawahan dan pimpinan Hubungan antara bawahan dan pimpinan merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan keberhasilan organisasi. Peningkatan produktivitas pegawai dapat dicapai melalui hubungan kerja yang konstruktif dan harmonis antara pimpinan dan staf. Dengan demikian, komunikasi dan bantuan yang baik antar kedua belah pihak sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. 3. Suasana kerja Suasana kerja mencakup suasana di tempat kerja, termasuk interaksi tim, gaya kepemimpinan, dan norma-norma budaya perusahaan. Dengan suasana sekitar pekerja yang harmonis dan menggembirakan, karyawan akan lebih termotivasi dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. 4. Fasilitas kerja Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai juga menjadi indikator penting dalam menilai kualitas lingkungan kerja. Ketika fasilitas kerja tersedia dengan baik, maka karyawan cenderung lebih termotivasi dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. 2.2 Penelitian Terdahulu Kajian ini memanfaatkan berbagai jurnal-jurnal yang memiliki kesinambungan dengan variabel yang diteliti yaitu, Workload, Work Environment, dan Loyalitas Karyawan untuk dijadikan sebagai acuan dalam menyusun proposal penelitian. Tabel di bawah ini menampilkan berbagai penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dan menjadi dasar

penelitian ini. Table 2. 1. Penelitian Terdahulu No Judul Penelitian
Peneliti & Tahun Penelitian Metode Penelitian Hasil Penelitian
Persamaan Perbedaan 1 The Effect of Career Development and Work
Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening
Variables Yuliyanti et al. (2020) Structural Equation Modeling (SEM)
Kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengembangan karir dan
lingkungan kerja, yang mempunyai dampak besar terhadap loyalitas
karyawan. ❑ Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas
karyawan dan tempat kerja ❑ Variabel penelitian terdahulu meneliti
i Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja ❑ Metode penelitian terdahulu
menggunakan SEM. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan
Motivasi, terhadap Kurniati & Riyanto (2023) Analisis Regresi menggunakan
SPSS Faktor-faktor yang secara signifikan meningkatkan loyalitas
karyawan ❑ mempertimbangkan unsur loyalitas karyawan dan ❑ Variabel
Penelitian terdahulu meneliti Motivasi Kerja Loyalitas Karyawan yaitu
lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja. lingkungan kerja.
❑ Metode Analisis Regresi SPSS. 3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkung
an Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT Pitjarus Teknologi Di
Jatiasih Bekasi Tahun 2023 Musriyani & Sumidarti ni (2023) Analisis
Uji Regresi Linier Berganda Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh
signifikan ❑ Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas. ❑ Metode
penelitian Analisis Uji Regresi Linier Berganda. ❑ Variabel Penelitian
terdahulu meneliti Kompensasi 4 Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja,
dan Job Satisfaction terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco
Prismatama Alam et al. (2021) Uji statistik Structural Equation
Modelling berbasis PLS Dampak kompensasi terhadap loyalitas karyawan
tidak terlalu baik. Pada saat yang sama, loyalitas karyawan sangat
dipengaruhi oleh beban kerja dan kepuasan kerja. ❑ Menganalisis Fakto
r Loyalitas Karyawan dan Beban Kerja. ❑ Variabel Penelitian terdahulu
meneliti Kompensasi dan Kepuasan Kerja. ❑ Metode Penelitian menggunakan
Uji statistik Structural Equation Modelling berbasis PLS. 5 The

Effect of Job Satisfaction, Work Environment Hakim et al. (2023) Analisis Uji Regresi SPSS Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan ☒ Mengevaluasi aspek-aspek lingkungan kerja, ☒ Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kepuasan and Workload on Loyalty of National Sharia Bank Employees yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. beban kerja, dan loyalitas karyawan. ☒ Metode Penelitian : Analisis Uji Regresi dengan menggunakan SPSS.. Kerja. 6 Pengaruh Leadership Style , Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Perintis Perkasa Medan Hasan (2021) Analisis Uji Regresi SPSS Loyalitas karyawan dipengaruhi lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan. ☒ Melihat lebih dekat faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. ☒ Metode Penelitian Analisis Regresi menggunakan SPSS . ☒ Variabel Penelitian terdahulu meneliti Gaya Kepemimpinan. 7 The Influence Of Compensation , Work Life Balance, and Work Environment On Employee Work Loyalty in Telecommunication Companies in Alpanda et al. (2019) Analisis Analisis Uji Regresi Linear Berganda SPSS Kompensasi, WLB, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan ☒ Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan. ☒ Metode Penelitian Analisis Uji Regresi menggunakan SPSS . ☒ Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kompensasi dan Work Life Balance. Bandar Lampung 8 The Influence of Compensation , Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable Basem et al. (2022) Structural Equation Modeling (SEM) – SmartPLS Tiga faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaji, beban kerja, dan WLB. Loyalitas karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang memoderasi hubungan ini. ☒ Meneliti variabel Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan. ☒ Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kompensasi, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja. ☒ Metode Penelitian menggunakan SmartPLS 9 Pengaruh Kompleksitas Tugas, Beban Kerja, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan terhadap

Loyalitas Kerja Karyawan PT Unicharm Indonesia Putro (2021) Analisis Uji Regresi Linier Berganda SPSS Faktor-faktor berikut secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan: beban kerja, kompleksitas tugas, kepemimpinan, dan budaya kerja. Meneliti variabel Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan. Metode Penelitian Analisis Uji Regresi menggunakan SPSS. Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja. 10 Pengaruh Leadership Style, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Marwanto & Hasyim (2022) Analisis Uji Regresi Linier Berganda SPSS Loyalitas karyawan meningkat secara signifikan melalui kepemimpinan Meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan. Metode Variabel Penelitian terdahulu meneliti Kepemimpinan dan Motivasi. Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex), motivasi, dan lingkungan kerja. Penelitian Analisis Uji Regresi menggunakan SPSS. Sumber: Data Peneliti, 2024

Berlandaskan tabel penelitian terdahulu, peneliti memperoleh referensi untuk memperkuat argumen pada topik yang diteliti. Penjelasan mengenai keterhubungan antara suatu teori dan faktor-faktor tertentu yang disebut sebagai masalah penelitian yang krusial disajikan dalam kerangka konseptual penelitian. Penggunaan tabel terdahulu juga dapat meningkatkan relevansi serta memperkuat landasan teoritis dan metodologis penelitian ini.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian menghubungkan suatu landasan dengan isu-isu penting penelitian. (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini kerangka konseptual dibangun berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki potensi untuk mempengaruhi loyalitas karyawan. Inilah yang mendasari peneliti mengajukan kerangka konseptual penelitian ini. Kerangka konseptual penelitian ini adalah.

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual (Data Peneliti, 2024)

Kerangka konseptual di atas menyarankan penelitian ini memiliki sejumlah variabel independen yang dapat digunakan untuk menganalisis loyalitas karyawan. Untuk mencapai tujuan bisnis, loyalitas karyawan sangat penting. Beberapa faktor penyebab tingkat loyalitas karyawan yaitu, penyelesaian tugas yang

tidak tepat, jam kerja tidak sesuai, dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Penelitian ini berupaya mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Variable X 1 Lingkungan Kerja Loyalitas Karyawan Beban Kerja Y X 2 H 2 H 1 independent dan variable dependent yang dipakai penelitian ini yaitu, Workload (X 1), Work Environment (X 2), dan Loyalitas Karyawan (Y). 2.4 Hipotesis 2.4.1 Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan Beban kerja terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan atau kurangnya semangat, sedangkan tugas yang terlalu berat dapat mengakibatkan konsumsi energi dan ketegangan yang berlebihan. Oleh karena itu, penting untuk menentukan tingkat beban kerja ideal, yang secara alami berbeda untuk setiap orang, di antara kedua ekstrem ini (Parashakti & Putriawati, 2020). Penelitian Putro (2021) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan di PT Unicharm Indonesia dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja. Oleh karena itu, pengusaha harus memastikan pekerja mendapatkan beban kerja sesuai standar, yaitu dengan memberi tugas sesuai dengan keterampilannya untuk mencegah kerja berlebihan. Keadaan khusus ini mungkin berdampak pada rendahnya tingkat loyalitas pegawai dalam organisasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Hasan (2021) Di PT Perintis Perkasa, Beban kerja sangat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian lain memperlihatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap employee loyalty Wahyuningrat & Rusmawan (2022) Selain itu, penelitian oleh Hakim et al. (2023) dan penelitian lain menunjukkan bahwa beban kerja dan loyalitas karyawan dipengaruhi secara bersamaan dan sampai batas tertentu. Hal ini menjadi acuan untuk mengembangkan hipotesis dalam penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini dapat merumuskan hipotesis berikut berdasarkan penelitian sebelumnya. H 1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan 2.4.2 Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Komponen penting dari aktivitas kerja karyawan adalah tempat kerja. baik dengan memastikan bahwa tempat kerja kondusif bagi produktivitas atau dengan menciptakan keadaan yang akan

mendorong pekerja untuk datang. Oleh karena itu, lingkungan kerja di sekitar pekerja harus diperhitungkan karena dapat berdampak pada kemampuan mereka untuk melakukan aktivitas yang telah didelegasikan kepada mereka (Wahyuningrat & Rusmawan, 2022). Ruang kerja yang terpelihara dengan baik dan ruang kerja yang terorganisir akan membantu pekerja merasa nyaman dan betah, sehingga akan memaksimalkan rasa loyalitas mereka (Ratnasari et al., 2022). Menurut penelitian Marwanto & Hasyim pada tahun 2022, lingkungan kerja PT Penjalindo Nusantara (Metaflex) terdapat pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Tempat kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap loyalitas pegawai, menurut penelitian lebih lanjut oleh Marhalinda & Supiandini (2022) Menurut penelitian Musriyani & Sumidartini (2023) terdapat keterkaitan yang menguntungkan antara employee loyalty dengan lingkungan kerja. Temuan ini tidak berubah dengan penelitian sebelumnya di bidang ini. Dengan demikian, penelitian ini dapat merumuskan hipotesis berikut berdasarkan penelitian sebelumnya. **2 3 5 15 28 39 45** H 2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Dalam penelitian yang dilakukan, jenis data yang dipakai adalah penelitian kuantitatif. Ciri-ciri penelitian ini yaitu terencana, metedis, dan terorganisir dikenal sebagai metodologi penelitian kuantitatif penekanan pada penggunaan data-data numerikal. Prosesnya meliputi pengumpulan data, analisis, dan penyajian hasil dengan menggunakan angka sebagai dasar utama (Siregar & Hardana, 2021). Sugiyono (2019) menjelaskan Data penelitian kuantitatif direncanakan, metedis, dan terorganisir. dan dinamakan metode kuantitatif karena penelitian ini menggunakan data numerik dan menerapkan metode statistik untuk analisisnya. Jelas dari pembedaan ini bahwa jenis penelitian ini bersifat kuantitatif adalah penggunaan angka-angka seperti data, interpretasi data, hasil penelitian dan lainnya untuk menemukan informasi terkait fenomena yang ada dengan tujuan untuk memverifikasi hipotesis yang dikemukakan dan memahami hubungan antar variabel. Berdasarkan

penjelasan tersebut, Penelitian kuantitatif ini mencapai tujuannya dengan menggunakan tiga variabel: Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Employee Loyalty. Selain itu, pekerja Generasi Z di organisasi teknologi informasi dan komunikasi juga disurvei untuk mendapatkan data utama penelitian ini. Kemudian, penelitian ini mencari bukti untuk mendukung fenomena yang diketahui dengan menggunakan data sekunder dari buku, jurnal, makalah, dan sumber serupa sebagai referensi.

3.2 Objek Penelitian

Sugiyono (2019) adalah item atau kegiatan yang peneliti pilih untuk diteliti lebih lanjut dan diambil kesimpulannya. Pegawai Generasi Z yang bekerja di perusahaan teknologi informasi dan komunikasi di DKI Jakarta menjadi subjek penelitian. Setelah itu, data yang dikumpulkan dari item penelitian akan diperiksa dan dinilai. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana loyalitas karyawan Generasi Z pada bisnis teknologi informasi dan komunikasi di DKI wilayah Jakarta dipengaruhi oleh workload dan work environment.

3 39 65 74 76 79 83 3.3 Populasi dan Sampel 3.3 1

Populasi Jaya (2020) menjelaskan bahwa Populasi adalah jumlah total item, orang, atau organisasi yang menjadi subjek penelitian. Ini mungkin objek dengan properti tertentu atau subjek manusia. Sugiyono (2019) populasi juga diartikan sebagai kumpulan besar objek yang memenuhi kriteria yang ditentukan dan dipilih peneliti untuk diperiksa guna ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja dari Generasi Z yang bekerja di bisnis ICT wilayah DKI Jakarta, diperkirakan lebih besar dibandingkan ukuran sampel.

3.3.2 Sampel

Sample dianggap mencerminkan populasi item yang diolah secara akurat karena mewakili sebagian dari populasi secara keseluruhan (Jaya, 2020). Penelitian ini mengikuti pedoman saat memilih sampelnya, yaitu menggunakan pendekatan non-probability sampling sebagai teknik pengambilan sample.

40 Non-probability sampling adalah cara mengumpulkan sample yang mana anggota populasi tidak sama dalam memperoleh keberuntungan agar dipilih sebagai sampel. Berdasarkan uraian Sugiyono (2019), metode purposive sampling merupakan cara yang

dipakai pada penyelidikan ini, meskipun terdapat beberapa bentuk teknik non-probability sampling lainnya. Pemilihan unit sampel menurut standar yang telah ditentukan disebut dengan purposive sampling, dan tujuannya adalah untuk mendapatkan sampel yang menunjukkan kualitas yang diinginkan (Sugiyono, 2019). Metode ini digunakan peneliti karena tidak semua sampel memenuhi kriteria yang ingin diteliti. Berikut merupakan beberapa kriteria sample pada penelitian ini. 1. Responden termasuk ke dalam kategori Generasi Z (18-27 Tahun). 2. Responden merupakan seorang karyawan. 3. Responden bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi yang berada di wilayah DKI Jakarta. Pengukuran sample menggunakan Hair et al. (2019) pendekatan; namun, jumlah populasinya tidak diungkapkan. Menurut Hair, jumlah sampel untuk penelitian minimal harus 100 responden, meski bisa lebih. Untuk memenuhi jumlah sampel maka ukuran jumlah sampel minimum adalah dikali 5 sampai dengan 10 untuk setiap indikatornya (Hair et al. , 2019). Besarnya sampel penelitian adalah sebagai berikut karena terdapat 12 indikator pada penelitian ini. $\text{Sampel Penelitian} = \text{Jumlah Indikator Penelitian} \times 10 = 12 \text{ Indikator} \times 10 = 120$ Berdasarkan perkiraan tersebut, 120 sampel demografi Generasi Z di perusahaan ICT di DKI Jakarta sesuai dengan ketentuan kriteria pada penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif yang dipakai untuk mengumpulkan data secara langsung. Data primer penelitian ini didapatkan dari media kuesioner Google Form ke pekerja yang termasuk dalam kategori Generasi Z yang bekerja di corporate TIK wilayah DKI Jakarta. Strategi pengumpulan data dalam bentuk kuesioner: Pendekatan pengumpulan data semacam ini melibatkan pemberian pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi, yang kemudian dievaluasi untuk mengekstraksi informasi (Herlina, 2019). Dalam kuesioner ini terdiri dari dua bagian yang dibuat oleh peneliti yang bersifat terbuka dan tertutup, yaitu: 1. Pada bagian pertama berisikan pertanyaan mengenai informasi pribadi responden. 2. Berdasarkan indikator masing-masing

variabel, banyak pernyataan yang dibuat pada bagian kedua. Kuesioner penelitian menggunakan skala Likert untuk mengevaluasi jawaban. Menurut Jaya (2020), merupakan pernyataan yang menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju responden. Berikut merupakan nilai Skala Likert penelitian ini tercantum. Tabel 3. 1. Skala Likert Skala Jawaban Alternatif

Jawaban Kode Jawaban 1 Sangat Tidak Setuju STS 2 Tidak Setuju TS
3 Setuju S 4 Sangat Setuju SS Sumber: Hertanto, 2017 Dalam penelitian ini digunakan paradigma skala Likert empat skala yang dimodifikasi sesuai Hertanto (2017). Tujuannya adalah untuk menjaring data lebih akurat serta menghindari kategori undecided yaitu jawaban netral atau ragu-ragu. Central tendency effect atau jawaban ke tengah menghapus banyak data studi, sehingga menurunkan informasi.

3.5 Definisi Operasional Berdasarkan kualitas yang dapat diamati dan diukur dikenal sebagai definisi operasional. Sesuai dengan judul penelitian ini, ada tiga variable yaitu.

1. Variabel Independen Menurut Jaya (2020), variable independent menggambarkan komponen- komponen yang mengakibatkan terjadinya variabel terikat. Variabel bebas seringkali diwakili dengan karakter X. Work Environment (X 2) dan Workload (X 1) merupakan variable bebasnya.
2. Variabel Dependen Menurut Jaya (2020), mewakili suatu variabel yang diakibatkan oleh variable independent. Variable dependent atau terikat sering dilambangkan dengan simbol Y. Dalam penelitian ini loyalitas karyawan (Y) merupakan variabel terikatnya.

72 Berikut merupakan definisi operasional dari setiap variabel penelitian ini: Tabel 3.

2. Definisi Operasional Variabel dan Definisi Indikator Beban Kerja (X 1)
) Beban kerja adalah bakat seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya dan bagaimana mereka mengatur tugas-tugas tersebut untuk memenuhi tuntutan (Maharani & Budianto, 2019). Kondisi Kerja Penggunaan Waktu Kerja Target yang harus dicapai Lingkungan Kerja (X 2) Lingkungan kerja seorang karyawan mencakup segala faktor fisik atau nonfisik yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. (Maswar et al. , 2020)

Hubungan RekanKerja Hubungan antarBawahan dan Pimpinan Suasana Kerja

Fasilitas Kerja Loyalitas Karyawan (Y) Loyalitas karyawan merupakan keinginan seorang karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaannya saat ini (Marwanto & Hasyim, 2022). Taat pada Peraturan Tanggung Jawab Kemauan untuk bekerjasama Rasa memiliki terhadap Perusahaan Kesuka terhadap Pekerjaan Sumber: Data Peneliti, 2024 3.6 Teknik Analisis Data Pengorganisasian dan interpretasi data yang diperoleh dari berbagai sumber, termasuk wawancara, observasi lapangan, dan dokumen, memerlukan penggunaan alat analisis data, mengorganisasikan data ke dalam kategori yang sesuai, merinci pola yang muncul, memilih informasi yang relevan, dan meringkas hasilnya agar lebih mudah dipahami (Melyza et al. , 2021). Dua jenis teknik analisis data yang dipakai pada penelitian kuantitatif adalah inferential statistics dan descriptive statistics. Sugiyono (2019) inferential statistics adalah metode statistik yang berupaya menjelaskan atau mengkarakterisasi data yang diperoleh tanpa melakukan upaya untuk membuat kesimpulan yang luas. Menurut (Jaya, 2020). Jaya (2020) descriptive statistics menggambarkan properti data sampel. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk mengolah nama responden, status, gender, umur, tingkatan pendidikan terakhir, dan masa kerja.

34 Pendekatan utama pada penelitian ini adalah multiple linear regression analysis, yaitu suatu alat analisis data inferential statistics. Menurut Jaya (2020) Untuk menarik beberapa kesimpulan dari kumpulan data yang diperoleh dari suatu sample, digunakan inferential statistics. Penelitian ini terdapat statistik inferensial untuk mengkonfirmasi hubungan antara variable independent dan variable dependent. 2 Pada penelitian ini memakai analisis regresi linear berganda yang berguna untuk membandingkan variabel independent dan dependent serta menggunakan alat aplikasi Statistik IBM SPSS untuk Windows 23. Alat penting untuk menangani data statistik dalam penelitian kuantitatif adalah SPSS, sebuah program yang banyak digunakan oleh banyak peneliti. (Janna, 2021). 15 65 76 82 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7 1 Uji Validitas Uji Validitas menurut Janna (2021) dilaksanakan untuk melihat layak atau tidaknya suatu alat

pengukuran dengan cara menganalisis jawaban atas pertanyaan- pertanyaan. **6 Metode** pendekatan Pearson Correlation Product Moment dilakukan pada uji validitas untuk menilai kelayakan suatu kuesioner (Ghozali, 2018). R tabel dan hasil r perhitungan dibandingkan menggunakan teknik ini. Dengan menggunakan rumus $df = N - 2$, dapat memastikan nilai r untuk tabel tersebut. **70 Adapun** kriteria pengujiannya sebagai berikut. 1. Pernyataan tersebut dapat disetujui dan diakui sah apabila keluaran r hitung $> r$ tabel. 2. Pernyataan tidak dapat diterima dan dianggap tidak sah apabila hasil perhitungan $r < r$ tabel. 3.7.2 Uji Reliabilitas Guna mengevaluasi keakuratan atau ketergantungan kuesioner sebagai ukuran suatu variabel atau konsep, pengujian reliabilitas adalah teknik yang dapat dilakukan (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas berguna untuk menentukan apakah konsistensi alat ukur tetap stabil ketika pengukuran ulang (Janna, 2021). Dalam pengujian reliabilitas, pendekatan yang digunakan adalah Cronbach's Alpha (Sugiyono, 2019) Jika hasil nilai koefisien Cronbach's Alpha pada aplikasi SPSS lebih besar daripada 0,60 artinya suatu pernyataan dapat dianggap dapat diandalkan (Kurniawan, 2019). **70 Adapun** kriteria pengujiannya sebagai berikut. 1. Skor Cronbach's Alpha lebih tinggi daripada 0,6 memperlihatkan bahwa suatu pernyataan atau variabel dapat diandalkan. 2. Skor Cronbach's Alpha kurang daripada 0,6 memperlihatkan bahwa suatu pernyataan atau variabel dapat dianggap tidak dapat dipercaya. **27 31 62 3.8 Uji** Asumsi Klasik Untuk melihat apakah terjadi suatu masalah pada model regresi, oleh sebab itu perlu dilakukan uji asumsi klasik. Pentingnya uji asumsi klasik dilaksanakan agar menghasilkan persamaan regresi yang layak dari berbagai rangkaian analisis linier yaitu terdapat normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, f test, dan determination analysis test atau R Square (Mardiatmoko, 2020). 3.8.1 Uji Normalitas Uji asumsi klasik terdapat uji normalitas dengan tujuan untuk mencari data yang dapat terdistribusi dengan normal pada variabel perancu atau residu pada model regresi (Ghozali, 2018). Kumpulan sebaran data variabel dapat dipakai untuk menilai apakah terdistribusi

teratur atau tidak dengan melakukan uji normalitas dengan melihat hasil uji Kolmogorov-Smirnov data pendekatan Monte Carlo (Klau & Suwaji, 2023). Di bawah ini tercantum kriteria pengujianya. 1. Apabila tabel Kolmogorov Smirnov memperlihatkan hasil signifikansi Monte Carlo lebih tinggi dari 0,05 menjelaskan bahwa data dikatakan terdistribusi teratur. 27 2.

Apabila tabel Kolmogorov Smirnov memperlihatkan hasil signifikansi Monte Carlo lebih rendah dari 0,05 menjelaskan bahwa data dikatakan tidak terdistribusi dengan normal. 3.8.2 Uji Multikolinieritas Dalam pengujian

asumsi klasik terdapat uji multikolinieritas untuk melihat ada atau tidaknya hubungan seluruh variable independent model regresi. (Ghozali, 2018). 41

Multikolinieritas berkembang ketika variabel independen model regresi mempunyai hubungan linier yang kuat. Nilai VIF dan Tolerance dapat diuji untuk mendeteksi multikolinieritas. Berikut merupakan priteria pengujianya.

1. Model multikolinieritas dinyatakan tidak terkena multikolinieritas apabila nilai VIF-nya memperoleh hasil yang rendah dari 10 atau nilai toleransinya melebihi dari 0,1. 2. Model multikolinier dinyatakan terkena multikolinieritas apabila nilai VIF-nya memperoleh hasil besar dari 10 atau nilai toleransinya rendah dari 0,1. 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Rangkaian dalam uji asumsi klasik selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas dipakai untuk menilai apakah dua model regresi memiliki varians residual yang berbeda (Ghozali, 2018). Contoh heteroskedastisitas terjadi ketika residu dalam model regresi menunjukkan variansi yang tidak merata pada setiap observasi (Mardiatmoko, 2020).

Pendekatan uji koefisien korelasi Spearman's Rho dapat digunakan untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Mengkorelasikan variabel independen dengan nilai absolut residunya merupakan metode yang digunakan untuk melakukan pengujian (Sopiah & Diantika, 2023). Di bawah ini tercantum kriteria pengujian. 1. Suatu model dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya $> 0,05$. 2. Suatu model dianggap mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $< 0,05$. 9 3.9

Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi linier berganda dipakai

untuk memprediksi arah hubungan variable independent terhadap variable dependent. Hal ini juga menentukan apakah setiap variable independent mempengaruhi variabel dependen secara positif atau negatif dan naik atau turun (Amelisa et al. , 2018). Menurut Ghozali (2018) rumus yang didapatkan dari analisis regresi linier berganda yaitu berikut ini: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ Penjelasan: $Y =$ Loyalitas Karya
 $\alpha =$ Konstanta $\beta_1 =$ Koefisien Beban Kerja $X_1 =$ Beban Kerj
 $\beta_2 =$ Koefisien Lingkungan Kerja $X_2 =$ Lingkungan Kerja $e =$ Kesalahan

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi adalah suatu teknik yang dipakai yang bertujuan agar dapat melihat sejauh mana pengaruh variable X dalam penelitian terhadap variable Y dalam bentuk angka. Menurut (Mardiatmoko, 2020) penelitian ini melihat besaran pengaruh dari variable independent terhadap komponen dependent. Menilai efektivitas model dalam menggambarkan fluktuasi variable dependent merupakan tujuan dari koefisien determinasi (Ghozali, 2018). Nilai yang mendekati angka satu maka menunjukkan variable independent tersebut mempunyai kemampuan yang baik untuk dapat menjelaskan variable dependent. Koefisien determinasi atau R^2 yang telah disesuaikan mempunyai nilai diantara angka nol sampai dengan satu.

3.10.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Mardiatmoko (2020), Uji F dipakai dengan tujuan agar mengetahui pengaruh total variable independent terhadap variable dependent. Langkah yang digunakan pada uji F adalah dengan langkah mencocokkan nilai Fhitung pada aplikasi SPSS dengan nilai Ftabel. Dengan Kriteria signifikan sebesar 0,05 atau 5% digunakan pada rumus $K(n-K)$ pada tabel F, sedangkan nilai F hitung dimasukkan pada tabel ANOVA. Di bawah ini tercantum kriteria tesnya. Formulasi Hipotesis: 1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ variable independent tidak memiliki pengaruh variable dependent secara signifikan. 2. $H_1 : \text{Minimal 1}$ dari koefisien data regresi signifikan; variable independent secara berbarengan berpengaruh terhadap variable dependent secara signifikan.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel (signifikan

$> 0,05$) dapat ditarik kesimpulan H_0 diterima dan H_a tidak diterima.

2. Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (signifikan $< 0,05$)

dapat ditarik kesimpulan H_0 tidak diterima dan H_a diterima. 3.10.3 Uji T (Uji

Parsial) Uji T pada analisis regresi berganda menegaskan jika model

regresi variable independent parsial mempengaruhi variable dependent secara

signifikan (Mardiatmoko, 2020). Untuk melakukan uji T, bandingkan nilai

taksiran T dan T tabel. Nilai T yang terdapat pada Tabel Koefisien

dihitung menggunakan $\alpha/2$; $n-K$ dan tingkat signifikansi 5 persen atau

0,05. Berikut ini asumsi dan kriteria pengujian. 1. Jika nilai

Thitung positif a. Pengaruh antara variable independent dan variable

dependent adalah signifikan jika T_{hitung} positif $> T_{tabel}$ dan

signifikansi $< 0,05$. b. Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ dan

Thitung positif, maka tidak ada hubungan nyata antara variable

independent dan variable dependent. 2. Jika nilai Thitung negatif a.

Pengaruh yang cukup besar antara variable independen dan dependen tidak

ada jika $-T_{hitung}$ kurang dari $-T_{tabel}$ dan signifikansi lebih kurang

dari 0,05. b. Variable bebas dan variable terikat tidak berpengaruh

apabila Thitung lebih tinggi dari T_{tabel} dan signifikansi lebih tinggi

dari 0,05. Hipotesis: 1. Beban Kerja (X_1) terhadap Employee

Loyalty (Y) a. $H_0: \beta_1 =$ tidak terdapat pengaruh dari Workload (X_1

) terhadap Employee Loyalty (Y). b. $H_a: \beta_1 \neq$ terdapat pengaru

h negative dan signifikan dari Workload (X_1) terhadap Employee Loyalty

(Y). 2. Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Employee Loyalty (Y) a.

$H_0: \beta_2 =$ tidak memiliki pengaruh positive dan signifikan Wor

k Environment (X_2) terhadap Employee Loyalty (Y). b. $H_a: \beta_2$

\neq terdapat pengaruh positive dan signifikan Work Environment (X_2) terhad

ap Employee Loyalty (Y). 1 3 7 14 21 38 42 51 57 58 65 73 78 BAB IV HASIL DAN

PEMBAHASAN 4.1 Hasil Analisis Data 4.1 1 Karakteristik Responden Acuan data

dalam penelitian ini memakai survei online menggunakan media Google

Form yang disebarakan ke target responden. Kemudian, melalui platform

media sosial dan WhatsApp, survei Google Form dikirimkan kepada

karyawan Generasi Z yaitu yang bekerja di instansi teknologi informasi dan komunikasi wilayah DKI Jakarta. Setelah mengisi kuesioner penelitian, 120 karyawan Generasi Z di organisasi TI dan komunikasi mengambil bagian pada penelitian ini. Data responden gender, umur, tingkat pendidikan, lama kerja di perusahaan, serta gaji bulanan yang terkumpul menjadi kriteria berikutnya yang digunakan untuk mengkategorikan penelitian. Tabel berikut ini menelaah karakteristik partisipan penelitian.

Table 4. 1. Perolehan Data Jenis Kelamin Responden Kategori Keterangan Besaran % Gender Laki-Laki 62 51.7% Perempuan 58 48.3% Jumlah Keseluruhan 120 Responden 100% Sumber: Data Peneliti (2024) Tabel pengolahan data berbasis gender penelitian ini menunjukkan bahwa dari 120 responden survei, 62 (atau 51,7% dari total) adalah laki-laki dan 58 (atau 48,3%) adalah perempuan. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa dibandingkan dengan perempuan, pekerja laki-laki merupakan mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini. Selain itu, masuk akal jika pekerja Gen Z bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta didominasi oleh pria.

Table 4. 2. Perolehan Data Usia Responden Kategori Keterangan Besaran % Usia 18 – 20 1 0.8% 21 – 23 65 54.2% 24 – 27 54 45% Jumlah Keseluruhan 120 Responden 100% Sumber: Data Peneliti (2024) Pengolahan data berdasarkan kategori usia dalam penelitian ini membuat tabel di atas yang menunjukkan bahwa 54,2% dari 120 responden kuesioner berusia 21–23 tahun. Balasan yang tersisa adalah 24–27 dan 18–20. Jadi, sebagian besar pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta berusia antara 21 - 23 tahun dan bekerja di perusahaan teknologi informasi dan komunikasi.

Table 4. 3. Perolehan Data Wilayah Tempat Bekerja Responden Kategori Keterangan Besaran % 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% Jumlah Keseluruhan 120 Responden 100% Sumber: Data Peneliti (2024) Pengolahan data berdasarkan jenis pekerjaan geografis pada penelitian ini menunjukkan bahwa responden terbanyak bekerja di

Perusahaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi berada di wilayah Jakarta Pusat yaitu 37 individu, atau 30,8% dari total, ditemukan di DKI Jakarta; individu yang tersisa tersebar di beberapa lokasi geografis, antara lain Jakarta Barat, Timur, Selatan, dan Utara. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa individu-individu yang menanggapi survei mewakili wilayah di DKI Jakarta, dengan wilayah Jakarta Pusat sebagai tempat mayoritas masyarakat bekerja. Table 4. 4. Perolehan Data Pendidikan Terakhir Responden Kategori Keterangan Besaran % Pendidikan Terakhir SMA/ Sederajat 13 10.8% Diploma 26 21.7% S1 79 65.8% S2 2 1.7% Jumlah Keseluruhan 120 Responden 100% Sumber: Data Peneliti (2024) Terlihat dari tabel diatas yang merupakan hasil pengolahan data berdasarkan kategori sekolah akhir penelitian, bahwa dari 120 responden, mengisi mayoritas berpendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 79 orang dengan presentase 65.8%, sisanya memiliki latar pendidikan Diploma, SMA/ sederajat, serta Magister (S2). Oleh karena itu, dapat dikatakan sebagian besar pekerja Generasi Z di perusahaan teknologi informasi dan komunikasi wilayah DKI Jakarta memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1). Table 4. 5. Perolehan Data Lama Kerja Responden Kategori Keterangan Besaran % Lama Kerja < 1 Tahun 8 6.7% 1 – 2 tahun 61 50.8% 2 – 3 Tahun 50 41.7% > 3 Tahun 1 0.8% Jumlah Keseluruhan 120 Responden 100% Sumber: Data Peneliti (2024) Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas 61 orang atau 50,8% telah bekerja selama satu tahun. dua tahun.

40 Sisanya responden telah bekerja selama 2 - 3 tahun, > 1 tahun, dan > 3 tahun.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pekerja Generasi Z dipekerjakan oleh 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. Table 4. 6. Perolehan Data Penghasilan Responden Kategori Keterangan Besaran % 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% Jumlah Keseluruhan 12

0 Responden 100% Sumber: Data Peneliti (2024) Kategori pendapatan bulanan penelitian ini menunjukkan tanggapan terbanyak berpenghasilan Rp5.000.001 – Rp10.000.000 sebesar 68 orang dengan presentase 56.7% , sisanya berpenghasilan Rp10.000.001 – Rp15.000.000, Penghasilan bulanan : kurang dari Rp5.000.000 dan lebih dari Rp15.001. Dengan demikian, 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 dipakai agar dapat menggambarkan sample dengan cara mengumpulkan dan memperlihatkan data. Penelitian ini memanfaatkan uji statistik deskriptif pada masing-masing variabel dalam mengklasifikasikan tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Berikut merupakan perhitungan rentang skor dalam penelitian ini, berikut ini. **1** Rentang Skor = (Nilai tertinggi / maksimum – Nilai terendah / minimum) Jumlah seluruh kategori Re

ntang Skor = $(4-1) / 4$ Rentang Skor = 0.75 Dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diatas, bahwa hasil rentang skor dalam penelitian ini sebanyak 0.75 yang digunakan untuk menafsirkan jawaban responden.

Berikut ini adalah kategori skala yang telah dihitung menggunakan rentang skor tersebut. Table 4. **1 23** 7. Kategori Skala Rentang Skala Kategori Jawaban 1.00 sampai 1.75 Sangat Tidak Setuju/STS 1.76 sampai 2.50 Kurang Setuju/TS 2.51 sampai 3.25 Setuju/S 3.26 sampai 4.00 Sangat Setuju/SS Sumber: Data Peneliti (2024) Nilai minimum, maksimum, mean, dan standart deviasi data penelitian disajikan dalam analisis deskriptif berikut ini.

Apabila nilai simpangan baku atau standar deviasi mendekati angka nol, maka dapat dikatakan bersifat homogen atau sama. Berikut ini adalah perolehan uji statistik deskriptif pada setiap variabel penelitian. Table 4. **3 7**

8 12 13 14 16 17 19 22 35 53 8. Perolehan Uji Statistik Deskriptif Beban Kerja N Minimum Maximum Mean Std. Deviation BK1 120 1 4 3.37 .777 BK2 120 1 4 3.32 .686 BK3 120 1 4 3.38 .649 BK4 120 1 4 3.40 .679 BK5 120 1 4 3.37 .734 BK6 120 1 4 3.19 .759 Valid N (listwise) 120 Sumber: Data Peneliti (2024) Tabel di atas

memperlihatkan bahwa variabel Beban Kerja (BK) mempunyai nilai standar deviasi yang berbeda signifikan dengan angka 0, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden berkisar antara minimal 1 hingga tertinggi 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 mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sangat menantang. 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. Table 4.

	7	8	12	13	14	16	17	19	22	35	53					
9. Perolehan Uji Statistik Deskriptif																
Lingkungan Kerja	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.	Deviation	LK1	120	2	4	3.31					
	.708	LK2	120	1	4	3.24	.710	LK3	120	1	4	3.35	.706	LK4	120	1
	4	3.18	.745	LK5	120	1	4	3.22	.769	LK6	120	1	4	3.16	.710	LK7
	120	1	4	3.33	.781	LK8	120	2	4	3.20	.630	Valid N (listwise)				

120 Sumber: Data Peneliti (2024) Tabel di atas menunjukkan variabel Work Environment (LK) mendapatkan nilai standar deviasi yang berbeda signifikan dengan angka 0, data tersebut menunjukkan reaksi peserta terhadap berbagai aspek lingkungan kerja berkisar antara minimal 1 dan 2 hingga tertinggi 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 skor mean terendah sebesar 3,16 yang menjelaskan bahwa sebagian besar Setuju (S) terdapat iklim kerja yang positif. Berdasarkan temuan uji statistik yang dilakukan terhadap karakteristik yang berkaitan dengan lingkungan kerja, Sangat dan biasanya setuju dengan tugas yang ditawarkan, kata mayoritas responden Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta dapat mendorong Karyawan Generasi Z untuk loyal terhadap perusahaan. Table 4.

22 35 10. Perolehan Uji Statistik Deskriptif Loyalitas Karyawan N

Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LKY1	120	14	3.42
LKY2	120	24	3.42
LKY3	120	14	3.38
LKY4	120	14	3.27
LKY5	120	14	3.27
LKY6	120	14	3.27
LKY7	120	14	3.31
LKY8	120	24	3.43
LKY9	120	24	3.30
LKY10	120	24	3.32

Valid N (listwise) 120 Sumber: Data Peneliti

(2024) Tabel di atas memperlihatkan jawaban responden terhadap variabel Loyalitas Pegawai (LYK) bervariasi antara 1 sampai dengan 4 karena nilai standar deviasinya jauh berbeda dengan 0. Ke-8 pernyataan tersebut mempunyai nilai mean terbesar yaitu 3,43. 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, artinya responden cenderung Sangat Setuju (SS) bahwa merek melakukan tugas yang diberikan dalam waktu yang ditentukan 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. Berdasarkan temuan uji statistik yang dilakukan terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagian besar responden setuju dan juga sangat setuju bahwa jumlah pekerjaan

yang diberikan Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi wilayah DKI Jakarta dapat mendorong Karyawan Generasi Z untuk loyal terhadap perusahaan. **1** 4.1

1 **6** 3 Hasil Uji Validitas Dengan menggunakan perhitungan dari aplikasi SPSS, maka penelitian ini dilakukan validitas test yang dilihat dari Pearson Correlation Product Moment. Tabel penelitian ini dengan $df = 11$ 8 mempunyai nilai r sebesar 0,1793 dengan jumlah responden 120 orang ($N = 120$). Table 4. 11. Perolehan Uji Validitas Beban Kerja (BK) Item rhitung rtabel Penjelasan BK1 .723 0.1793 Valid BK2 .445 BK3 .511 BK4 .648 BK5 .631 BK6 .501 Sumber: Data Peneliti (2024) Nilai rhitung menunjukkan angka lebih besar dari rtabel berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil pengumpulan temuan uji validitas 6 item variabel Beban Kerja (BK). Hal ini terbukti bahwa setiap item pernyataan dalam variabel workload adalah sah jika nilai r yang dihitung lebih tinggi dari rtabel. Table 4. 12. Perolehan Uji Validitas Lingkungan Kerja (LK) Item rhitung rtabel Penjelasan LK1 .571 0.1793 Valid LK2 .625 LK3 .573 LK4 .493 LK5 .645 LK6 .604 LK7 .509 LK8 .618 Sumber: Data Peneliti (2024) Nilai estimasi rtabel tersebut melebihi rtabel (0,1793) yang menunjukkan hasil perolehan temuan uji validitas sebanyak 8 item untuk variabel Lingkungan Kerja (LK). **36** **Ini** menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar rtabel, oleh sebab itu item pernyataan pada Lingkungan Kerja bernilai benar. Table 4. 13. Perolehan Uji Validitas Loyalitas Karyawan (LYK) Item rhitung rtabel Penjelasan LYK1 .660 0.1793 Valid LYK2 .462 LYK3 .579 LYK4 .549 LYK5 .679 LYK6 .511 LYK7 .575 LYK8 .340 LKY9 .592 LKY10 .565 Sumber: Data Peneliti (2024) Nilai r yang dihitung menggunakan software SPSS lebih tinggi dari 0,1793 sesuai tabel di atas yang menyajikan hasil uji validitas 10 item variabel Loyalitas Karyawan (LYK). Jika nilai r yang diantisipasi lebih besar dari rtabel, maka setiap item pernyataan pada Loyalitas Karyawan adalah benar. 4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas penelitian ini memakai perhitungan dan dilihat dari nilai Cronbach's Alpha pada software SPSS dalam penilaian reliabilitas. Peolehan yang

didapat dari pengolahan data dengan nilai pada Cronbach's Alpha tinggi dari 0,6 mengartikan bahwa data dalam penelitian dianggap dapat dipercaya. Berbanding terbalik jika memperoleh nilai pada Cronbach's Alpha yang dibawah 0,6 menunjukkan rendahnya kredibilitas dalam pengolahan data. Table 4. 14. Perolehan Uji Reliabilitas Variable Cronbach's Alpha Penjelasan Beban Kerja (X 1) .602 Reliabel Lingkungan Kerja (X 2) .730 Loyalitas Karyawan (Y) .750 Sumber: Data Peneliti (2024) Tabel 4.14 menunjukkan bahwa instrumen penelitian ketiga variabel tersebut dapat diandalkan karena berdasarkan perhitungan nilai pada Cronbach's Alpha-nya > 0,6.

14 19 80 4.1 1 2 14 19 73 79 80 81 5

Hasil Uji Asumsi Klasik 4.1 5.1 Hasil Uji Normalitas Penelitian ini memakai teknik Kolmogorov-Smirnov metode Monte Carlo melalui perhitungan dari aplikasi SPSS untuk menguji normalitas data penelitian. Data terdistribusi secara teratur jika memperoleh nilai probabilitas signifikansinya tinggi dari 0,05. Berbanding terbalik, apabila perolehan uji normalitas memiliki nilai probabilitas signifikansinya rendah dari 0,05, maka data dinyatakan terdistribusi tidak teratur. Table 4.

6 8 12 20 21 30 32 33

15. Perolehan Uji Normalitas Unstandardized Residual

N 120 Normal Parameters a,b Mean 2 6 8 12 13 18 20 21 30 32 33 38 41 43 49 52 55 58 68
 69 71 77 0000000 Std 2 6 8 13 18 20 21 30 32 38 47 49 52 55 58 68 71 75 77
 Deviation 2.05919942 Most Extreme Differences Absolute 2 13 18 20 21 30 32 38 47 52
 58 68 71 75 084 Positive 2 13 18 21 32 38 47 58 68 084 Negative - 058
 TestStatistic 16 18 21 31 084 Asymp 3 16 18 21 31 44 Sig.(2-tailed) 3 16 18

31 44 036 c Monte Carlo Sig.(2-tailed) Sig. 346 d 99% ConfidenceInterv al LowerBound .334 UpperBound .358 Sumber: Data Peneliti (2024) Nilai probabilitas signifikansi Monte Carlo sebesar 0,346 > 0,05 (Nilai Probabilitas Signifikansi > 0,05) Uji normalitas pada Tabel 4.15 menunjukkan adanya distribusi yang teratur untuk semua variabel. 4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas Penelitian ini melihat table Coefisien pada kolom VIF dan Tolerance dari perolehan perhitungan pada aplikasi SPSS ketika melaksanakan uji multikolinearitas. Multikolinearitas tidak menjadi

perhatian apabila nilai toleransinya $> 0,1$ atau nilai VIF- nya $<$

10. Data dianggap terpengaruh multikolinearitas jika memperoleh nilai

toleransinya $< 0,1$ atau nilai VIF-nya > 10 . Table 4. **7** **20** **57** 16. Perolehan Uji

Multikolinearitas Model Collinearity Statistics Tolerance VIF BebanKerja 983 1.017

LingkunganKerja .983 1.017 Sumber: Data Peneliti (2024) Berdasarkan

temuan uji multikolinearitas tersebut, kedua variable independent mempunyai

nilai VIF kurang dari 10. Selanjutnya nilai toleransinya kedua variabel

independen juga melebihi dari 0,1. Konsekuensinya, dapat dikatakan gejala

multikolinearitas tidak berlaku pada data penelitian. 4.1.5.3 Hasil Uji

Heterokedastisitas Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk menilai

heteroskedastisitas dengan memakai metode Spearman's rho. Nilai sig $>$

0,05 menunjukkan data tidak heterokedastis. Data dinyatakan terkena

heteroskedastis jika memperoleh nilai signifikansi 2-tailednya rendah dari

0,05. Table 4. 17. Perolehan Uji Heterokedastisitas Spearman's rho

Variable Sig. (2-tailed) Kesimpulan X 1 .564 Tidak terkena

heteroskedastisitas X 2 .455 Sumber: Data Peneliti (2024) Kedua

variabel independen tersebut memperoleh nilai signifikansi 2- tailed

melebihi 0,05, sesuai dengan Tabel di atas hasil uji

Heterokedastisitas. Oleh karena itu, data penelitian dapat dianggap bebas

dari indikator heteroskedastisitas. 4.1 **9** 6 Hasil Analisis Regresi Linear

Berganda Dalam penelitian ini menganalisa keterkaitan antara satu

variable dependent dengan kedua variable independent penelitian ini yaitu

memakai regresi linier berganda. **50** Selain itu, hasil dari aplikasi SPSS

pada table ANOVA digunakan untuk melihat hasil analisis regresi linier

berganda dan kelayakan model regresi penelitian ini. Model regresi dinyatakan

layak apabila pada table ANOVA yaitu nilai probabilitasnya menunjukkan

hasil lebih rendah dari 0.05 dan berlaku juga sebaliknya. Table 4.

18. Table ANOVA Model Sum of Squares df MeanSquare F Sig.

Regression 1083.529 2 541.765 125.618 .000 b Residual 504.596 117

4.313 Total 1588.125 119 Sumber: Data Peneliti (2024) Perolehan uji

kelayakan daripada model regresi dari aplikasi SPSS pada penelitian ini

menghasilkan nilai probabilitasnya rendah atau kurang dari 0,05 dapat dilihat di tabel. Oleh sebab itu, kedua variable independent dalam penelitian ini diyakini dapat meramalkan tingkat pengaruh variable dependent penelitian ini. Setelah itu ditampilkan temuan analisis regresi linier berganda yang terbukti pada banyaknya koefisien regresi ditentukan memakai tabel Koefisien berikut ini. Table 4.

1	2	3	6	7	8	9	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
21	22	25	26	28	30	31	32	33	34	36	37	42	43	44	46	47	49	51	54	66
19. Perolehan Uji Regresi Linear Berganda Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std																				
7	8	9	17	18	30	33	42	44	54	Error Beta (Constant)										
11.018	2.279	4.835	000	BebanKerja	-.033	.077	-.022	-.426	.671											

LingkunganKerja .886 .057 .823 15.653 .000 Sumber: Data Peneliti (2024)

Berikut hasil yang diperoleh dengan menggunakan data penelitian untuk analisis regresi linier berganda seperti Tabel di atas. $Y = \alpha + \beta$

$$1 \times X_1 + \beta_2 \times X_2 \quad Y = 11.018 + (-0.033 \times X_1) + 0.886 \times X_2$$

. Nilai koefisien konstanta variabel Loyalitas Karyawan pada tabel menghasilkan sebanyak 11,018 dan nilai α merupakan nilai konstanta. Hal ini menjelaskan bahwa dalam kasus di mana jika variabel X_1 dan X_2 bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka nilai konstanta Y bernilai sebesar 11.018. 2. Pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah dipengaruhi secara negative yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebanyak -0,033. Jadi, dengan asumsi penelitian ini tidak mengeksplorasi determinan lain, maka variabel Y akan turun sebesar - 0,033 untuk setiap kenaikan 1% pada variabel X_1 . 3. Pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positive yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,886. Dengan demikian, dengan asumsi tidak ada variabel tambahan yang diselidiki dalam penelitian ini, maka peningkatan sebesar 1% pada variabel Y menghasilkan peningkatan sebanyak 0,886 kepada variabel X_2 .

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis 4.1 7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bagi penelitian ini memakai uji koefisien determinasi dengan tujuan agar dapat mengetahui seberapa besar seluruh variable independent berpengaruh terhadap variable dependent penelitian ini. Tabel di bawah ini

memperlihatkan perolehan hasil dari pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi memakai aplikasi SPSS. Table 4. 20. Perolehan Uji Koefisien Determinasi Model R RSquare Adjusted RSquare 1 .826 a .682 .677 Sumber: Data Peneliti (2024) Dari perhitungan dalam pengujian hipotesis yang menggunakan koefisien determinasi di table atas memperlihatkan nilai Adjusted R Square sebanyak 0,677 yang dapat dikatakan kedua variabel penelitian ini secara berbarengan memberikan pengaruh sebanyak 67,7 persen terhadap variabel Y. Dengan demikian, hanya 67,7% faktor yang mempengaruhi employee loyalty berhubungan dengan workload dan work environment, dan sisanya sebanyak 32,3% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini yang tidak diteliti. Berikutnya dapat digunakan Effective Contribution (SE) dan Relative Contribution (SR) untuk menghitung pengaruh setiap variable-variable independent terhadap variable dependent. **60** Nilai koefisien regresi, koefisien korelasi, dan nilai R Square dari analisis regresi linier berganda sangat penting dalam menghitung SE dan SR. Tabel 4. 21. Perolehan Analisis Korelasi dan Regresi Variable Koefisien Regresi Koefisien Korelasi R square SE SR Beban Kerja (X 1) -.022 -.130 .682 0.29% 0.4 Lingkungan Kerja (X 2) .823 .826 67.98% 99.5 Sumber: Data Peneliti (2024) Berikut merupakan perhitungan dari Sumbang Efektif (SE) menggunakan rumus, berikut ini. SE (X) %= Beta x r xy x 100% 1. Sumbangan Efektifitas (SE) untuk variabel X 1 terhadap Y: SE(X 1)% = BetaX 1 x r xy x 100% = (-0.022) x (-0.130) x 100% = 0.29%

2. Sumbangan Efektifitas (SE) untuk variabel X 2 terhadap Y: SE(X 2)% = BetaX 1 x r xy x 100% = 0.823 x 0.826 x 100% = 67.98%

Berdasarkan perhitungan di atas, Perhitungan berikut menentukan Kontribusi Efektif (SE) Setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Karena itu, dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan berkorelasi positif dengan X 1 dan X 2 , dengan kontribusi keduanya sebesar 0,29% dan variabel Y sebesar 67,98%. Berikut hasil penggunaan rumus berikut untuk menentukan sumbang Relatif (SR). SR (X) %=

SE (X) % r 2 1. Sumbangan Relatif (SR) untuk variabel X 1

terhadap variabel Y $SR (X 1) \% = SE (X 1) \% r$

2 ; $0.29\% \cdot 0.682 = 0.4\%$ 2. Sumbangan Relatif (SR) untuk variabel

X 2 terhadap variabel Y $SR (X 2) \% = SE (X 2) \% r$

2 ; $67.98\% \cdot 0.682 = 99.6\%$ Seseorang dapat menghitung sumbang Relatif

(SR) setiap variable independent terhadap variable dependent menggunakan

perhitungan tersebut. Dengan demikian maka dapat dikatakan Lingkungan

Kerja (X2) mempunyai SR sebesar 99,6% terhadap Loyalitas Pegawai,

sedangkan Beban Kerja (X1) mempunyai SR sebesar 0,4%. 4.1.7.2 Uji

Parsial (Uji T) Penelitian ini menggunakan T test agar dapat menilai

pengaruh setiap variable independent terhadap variable dependent. Dalam

menjalankan pengujian, nilai Ttabel dan nilai T yang dihitung pada

tabel keluaran SPSS dibandingkan. $\alpha/2$; $n-k$ merupakan persamaan yang
digunakan untuk mendapatkan nilai T tabel. Persamaannya adalah $0,05/2$;

$120-2$ karena terdapat 120 sampel dan 2 variabel bebas Persamaan ini

memberikan nilai T tabel sebesar 1,980. Pengaruh secara parsial

masing-masing variable independent terhadap variable dependent ditunjukkan

apabila nilai signifikansinya lebih rendah dari 0,05 atau nilai Thitung

melebihi Ttabel. Tabel 4. 22. Perolehan Uji T Parsial Pengaruh

Thitung Ttabel Sig. Keterangan Kesimpulan BK \times LYK -0.426 1.980 0.671 H

1 ditolak Tidak Signifikan LK \times LYK 15.653 1.980 0.000 H 2 diterim

a Signifikan Sumber: Data Peneliti (2024) 1. Nilai signifikansi (0,671

$> 0,05$) lebih tinggi dari 0,05 dan nilai Thitung ($-0,426 < 1,980$)

lebih rendah dari Ttabel. Maka dapat dikatakan bahwa variable X1

tidak memberikan pengaruh secara substansial dan positif terhadap

variable Y. Dengan demikian, variable X1 tidak berpengaruh secara

substansial dan positif terhadap variable Y. Oleh karena itu, H0

disetujui dan H1 tidak diterima, memperlihatkan bahwa beban kerja

merugikan dapat diabaikan terhadap loyalitas pekerja Generasi Z di

perusahaan IT dan komunikasi di wilayah DKI Jakarta. 2. Nilai Thitung

(15,653 $> 1,980$) melebihi Ttabel dan nilai signifikansinya rendah dari

0,05. Dapat dikatakan variabel X2 memberikan pengaruh yang signifikan dan positive terhadap variable Y. Maka dapat diambil Kesimpulan dari penolakan H0 dan persetujuan H2 adalah bahwa pelaku usaha teknologi informasi dan komunikasi di wilayah DKI Jakarta, loyalitas pekerja Generasi Z sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Loyalitas Pengusaha (Y) Generasi Z di Perusahaan Teknologi, Informasi, dan Teknologi DKI Jakarta terbukti tidak terpengaruh secara signifikan oleh Beban Kerja (X1), berdasarkan temuan uji hipotesis yang dilakukan terhadap data yang dianalisis. Dengan demikian, kita dapat mengatakan bahwa H0 disetujui dan H1 tidak disetujui. Loyalitas karyawan tidak dipengaruhi oleh beban kerja karena sebagian besar responden yakin bahwa mereka bertanggungjawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Terkadang, ketika tidak terjadi peningkatan di bidang lain, peningkatan beban kerja juga tidak mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini terbukti bahwa loyalitas karyawan dalam bekerja dapat terbentuk tanpa adanya hambatan dari beban kerja. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian Dengan demikian, kita dapat mengatakan bahwa H0 disetujui dan H1 tidak disetujui. Loyalitas karyawan tidak dipengaruhi oleh beban kerja karena sebagian besar responden yakin bahwa Mereka bertanggung jawab atas tugasnya. Terkadang ketika bidang lain tidak membaik, peningkatan beban kerja juga tidak mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini terbukti bahwa loyalitas karyawan dalam bekerja dapat terbentuk tanpa adanya hambatan dari beban kerja. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian Solihin (2021), Yoyo & April (2021), Febriana & Kustini (2022) bahwa beban kerja berdampak kecil terhadap loyalitas karyawan. Beban kerja yang sering dialami karyawan biasanya diakibatkan karena berbagai faktor, seperti volume pekerjaan yang tinggi, tuntutan waktu, kompleksitas tugas, peran dan tanggung jawab yang tidak diketahui secara jelas, serta work environment yang tidak dapat mendukung. Meski begitu, penelitian ini tidak menemukan korelasi antara

beban kerja dan pekerja Generasi Z di perusahaan teknologi, informasi, dan komunikasi yang berbasis di DKI Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan beban kerja yaitu pernyataan “Pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi dapat diselesaikan memiliki nilai mean analisis deskriptif yang rendah, ini menunjukkan pernyataan tersebut secara umum disetujui oleh responden, hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terhadap organisasi tidak banyak dipengaruhi oleh beban kerja. Berdasarkan temuan penelitian, pekerja Generasi Z di perusahaan IT di wilayah DKI Jakarta tidak terlalu terpengaruh oleh beban kerja mereka dalam hal pengabdian. Namun, untuk mencegah terpuruknya loyalitas karyawan, bisnis harus terus mempertahankan dan mengontrol tugas yang diberikan. Menurut hasil penelitian, bisnis harus fokus pada faktor lain yang mempengaruhi loyalitas pegawai.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Diketahui kalau Work Environment (X2) pada Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi menurut hasil uji hipotesis yang dilakukan berpengaruh besar terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Menurut penelitian Musriyani & Sumidartini (2023), Alpanda et al. (2019), dan Marwanto & Hasyim (2022) tempat tempat kerja sangat meningkatkan loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian ini. Pasalnya, korporasi berupaya menciptakan suasana kerja yang mengedepankan kenyamanan karyawan guna meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut salah satu interpretasi, menunjukkan bahwa lingkungan yang memupuk kenyamanan dapat memberikan dampak yang baik terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Segala sesuatu di tempat kerja karyawan, baik fisik maupun tidak berwujud, yang mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaannya dianggap sebagai lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan bagaimana komitmen pekerja Generasi Z terhadap perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi di wilayah DKI Jakarta dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Pernyataan “atasan atau pemimpinnya baik dan tidak kaku mendapat nilai rata-rata tertinggi, menurut kajian analisis deskriptif. Hal ini menunjukkan bahwa orang-orang yang menduduki posisi kepemimpinan atau otoritas mempunyai pengaruh paling

besar terhadap suasana kerja. Pekerja Generasi Z di perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi di wilayah DKI Jakarta mungkin bisa diketahui seberapa loyalnya mereka dari sikap pemimpin atau atasannya. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa, di kalangan pekerja Generasi Z di perusahaan IT di wilayah DKI Jakarta, Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan demikian, penting bagi dunia usaha untuk memantau komponen fisik dan non fisik lingkungan kerja pekerjanya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan yang akhirnya akan berkontribusi positif terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi. BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan Berlandaskan data primer penelitian ini berasal dari 120 responden kuesioner Google Form. Respons tersebut kemudian diuji menggunakan IBM SPSS 23. 1. Sesuai hipotesis pertama dan tujuan penelitian, tidak terdapat pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap loyalitas pekerja Generasi Z di perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Hanya 0,4% karyawan penelitian ini, yang menunjukkan beban kerja mempengaruhi loyalitas mereka. Akibatnya, pekerja Generasi Z di perusahaan teknologi, informasi, dan komunikasi akan kurang loyal terhadap pemberi kerja yang memberikan beban kerja sangat tinggi. Hal ini merupakan akibat dari persepsi beban sebagai suatu kewajiban yang dibebankan pada individu karyawan dan bukan sebagai sesuatu yang buruk. Hal ini diakibatkan karena beban kerja sudah tidak dipandang sebagai sesuatu yang negatif dan dianggap sebagai tanggung jawab karyawan itu sendiri. 2. Sebagai hipotesis dan tujuan penelitian yang kedua, lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap loyalitas pekerja Generasi Z pada organisasi Teknologi, Informasi, dan Komunikasi. Menurut penelitian ini, 99,6% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. Artinya, para staf di industri teknologi, informasi, dan komunikasi yang termasuk dalam Generasi Z akan lebih loyal jika lingkungan kerja di dalam organisasinya membaik. Loyalitas staf terhadap organisasi akan tumbuh ketika tempat kerja menjadi lebih menyenangkan. 5.2 Saran 5.2.1 Saran

Teoritis Temuan awal serta kesimpulan penelitian, berikut merupakan beberapa saran teoritis yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya. 1. Peneliti kedepannya dapat mengetahui unsur-unsur yang mempengaruhi loyalitas karyawan dengan memusatkan perhatian pada variabel beban kerja dan mengujinya secara independen. Data mendalam tentang penyebab dampak buruk faktor beban kerja terhadap loyalitas karyawan juga dapat dikumpulkan oleh para peneliti, yang kemudian dapat menggunakan pengetahuan ini untuk memfokuskan penyelidikan di masa depan. 2. Untuk lebih memahami keterkaitan kedua variabel tersebut, peneliti selanjutnya dapat mencari variabel lain yang memfasilitasi hubungan antara beban kerja dan loyalitas karyawan dengan berperan sebagai faktor mediasi atau moderasi, sehingga memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan kedua variabel tersebut. 3. Untuk mengidentifikasi fenomena lain yang mungkin mempengaruhi loyalitas karyawan, peneliti selanjutnya dapat menyesuaikan model penelitian dengan memasukkan lebih banyak faktor yang mungkin berdampak pada loyalitas karyawan. Modifikasi ini dapat dilakukan setelah observasi ekstensif. 4. Untuk memperoleh pengetahuan yang lebih menyeluruh, peneliti selanjutnya dapat mempersempit atau memerinci lebih jauh objek penelitian. 5.2.2 Saran Praktis Beberapa rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti ditawarkan kepada dunia usaha, khususnya perusahaan teknologi informasi dan komunikasi yang berlokasi di wilayah DKI Jakarta, berdasarkan temuan studi ini. Berdasarkan temuan studi ini, pemberi kerja harus memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang aman, menyenangkan, dan cocok untuk stafnya. Keadaan tempat kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Kondisi tempat kerja mempengaruhi loyalitas karyawan, menurut temuan penelitian. Namun, pada indikator suasana kerja perlu untuk ditingkatkan, karena indikator ini mendapatkan nilai lebih rendah daripada indikator lainnya. Untuk meningkatkan suasana kerja, maka perusahaan perlu untuk memperhatikan kondisi fisik para karyawan bekerja, hubungan staf yang efektif harus ditangani. Dalam situasi ini, organisasi dapat menentukan apakah fasilitas atau tempat

REPORT #22037189

kerja menyenangkan untuk para karyawan Generasi Z dalam berkerja serta membuat acara kebersamaan untuk membangun keakraban dan kekerabatan antara kayawan agar terjalin hubungan yang baik diluar maupun didalam perusahaan. Dengan begitu perusahaan dapat mengelola lingkungan kerja para karyawan Generasi Z dengan baik dalam meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Z terhadap perusahaan.



REPORT #22037189

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.1% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8791/11/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	0.64% eprints.walisongo.ac.id https://eprints.walisongo.ac.id/21904/1/Skripsi_1807016028_Pipit%20Wandira_...	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.62% eprints.iain-surakarta.ac.id https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8319/1/Skripsi_Anis%20Dianatul%20Zahro.p...	● ●
INTERNET SOURCE		
4.	0.62% repository.unair.ac.id https://repository.unair.ac.id/100698/4/4.BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.6% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7682/37/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.59% repo.uinsatu.ac.id http://repo.uinsatu.ac.id/23362/7/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.56% digilib.yarsi.ac.id http://digilib.yarsi.ac.id/7946/8/5.%20BAB%20IV%20PEMBAHASAN.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.56% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/29493/5/17.D1.0046-Novita%20Raharja-BAB%20IV_..	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.55% eprints.ubhara.ac.id http://eprints.ubhara.ac.id/464/2/BAB%20I%20-%205%20Bagus%20siapp%20b...	●



REPORT #22037189

INTERNET SOURCE		
10. 0.53%	digilib.esaunggul.ac.id https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-24856-BAB1.Image.M...	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.52%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/5981/3/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.5%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7608/11/11.%20BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
13. 0.46%	repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/40366/3/BAB%20V_SKRIPSI.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.46%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2916/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.45%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/53293/7/19410178.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
16. 0.43%	repository.unas.ac.id http://repository.unas.ac.id/7525/4/BAB%204.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
17. 0.41%	repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/1644/1/2022%2006%2015%20Vo%205%20No.%..	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.41%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7847/11/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
19. 0.4%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7801/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.38%	jurnal.ibik.ac.id https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/download/417/393/1753	●



REPORT #22037189

INTERNET SOURCE		
21. 0.38%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0272/B.131.19.0272-1..	● ●
INTERNET SOURCE		
22. 0.37%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14968/05.%204%20bab%2..	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.36%	jurnal.pustakagalerimandiri.co.id https://jurnal.pustakagalerimandiri.co.id/index.php/pustakamanajemen/article/..	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.35%	www.marketeers.com https://www.marketeers.com/menimbang-kesetiaan-angkatan-kerja/	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.35%	journal.widyakarya.ac.id https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jka-widyakarya/article/download/12...	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.34%	ojs.polmed.ac.id https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/download/645/255	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.33%	kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/765/3/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.32%	repository.um-palembang.ac.id http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/11898/2/212016094_BAB%20II_...	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.32%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/123316-ID-pengaruh-loyalitas-kerj...	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.32%	ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/38284/34957	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.32%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2017/B.211.17.0039/B.211.17.0039-0..	● ●



REPORT #22037189

INTERNET SOURCE		
32. 0.3%	eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/66290/5/BAB%20IV%20.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.25%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/19917/05.4%20bab%204.p..	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.25%	ojs.unud.ac.id https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/100789/51856	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.25%	repository.umy.ac.id http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10486/h.%20BAB%20I...	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.24%	journal.universitaspahlawan.ac.id https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/2986..	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.24%	stiealwashliyahsibolga.ac.id https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/11..	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.24%	repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/32068/6/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.23%	pdfcoffee.com https://pdfcoffee.com/download/skripsi-319-pdf-free.html	● ●
INTERNET SOURCE		
40. 0.23%	repository.petra.ac.id https://repository.petra.ac.id/16388/1/Publikasi1_06024_790.pdf	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.22%	lib.ui.ac.id https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old18/132944-T%2027789-Analisis%20faktor-...	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.21%	eprints.umk.ac.id https://eprints.umk.ac.id/1798/4/BAB_4.pdf	●



REPORT #22037189

INTERNET SOURCE		
43. 0.21%	repository.uksw.edu https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/27198/4/T1_212016297_Bab%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.21%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2017/B.211.17.0078/B.211.17.0078-01.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
45. 0.2%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/23039/4/16.D1.0016-PAULUS%20EVANDER%20PRIHANTO.pdf	●
INTERNET SOURCE		
46. 0.2%	ejournal.iainponorogo.ac.id https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/niqosiya/article/download/671/312	●
INTERNET SOURCE		
47. 0.2%	journal.formosapublisher.org https://journal.formosapublisher.org/index.php/jfbd/article/download/1183/1021	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.18%	jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id https://jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/wacana/article/download/100/100	●
INTERNET SOURCE		
49. 0.18%	repository.metrouniv.ac.id https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/6279/1/SKRIPSI%20ILHAM%20ALWI.pdf	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.17%	www.academia.edu https://www.academia.edu/103128330/Pengaruh_Kualitas_Kehidupan_Kerja_Masyarakat_Dalam_Mengembangkan_Bisnis.pdf	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.17%	perpustakaan.pancabudi.ac.id https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19570_4_BAB_IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.17%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/29831/5/17.G1.0049-VICTORIA-BAB%20IV_a.pdf	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.16%	ojs.labora.ac.id https://ojs.labora.ac.id/index.php/bisnis/article/download/9/4/	●



REPORT #22037189

INTERNET SOURCE		
54.	0.15% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/33669-ID-pengaruh-kompensasi-d...	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.15% ojs.jekobis.org https://ojs.jekobis.org/index.php/liabilitas/article/download/55/54	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.15% stt-su.ac.id https://stt-su.ac.id/e-journal/index.php/prosiding/article/download/74/110	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.15% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/963/5/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.15% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0056/B.111.20.0056-1..	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.15% jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id https://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/downl...	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.14% www.academia.edu https://www.academia.edu/110088911/Pengaruh_Kualitas_Produk_Dan_Harga...	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.14% repository.teknokrat.ac.id http://repository.teknokrat.ac.id/3459/3/b217411005.pdf	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.14% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/18756/5/13.61.0012%20ATRINA%20FEBRI%20YUNI...	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.13% kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/id/eprint/26082/3/BAB_I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.13% jurnalisticomah.org https://jurnalisticomah.org/index.php/jimea/article/view/134/134	●



REPORT #22037189

INTERNET SOURCE		
65. 0.12%	repository.uinsu.ac.id http://repository.uinsu.ac.id/14604/1/SKRIPSI%20SHELA%20FIX%20LUX.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
66. 0.11%	jurnal.inaba.ac.id https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/72/67	●
INTERNET SOURCE		
67. 0.11%	ntb.idntimes.com https://ntb.idntimes.com/hype/fun-fact/hirpan-rosidi/mengenal-5-generasi-dala..	●
INTERNET SOURCE		
68. 0.09%	ojs3.unpatti.ac.id https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/jpgu/article/download/6780/4707/	●
INTERNET SOURCE		
69. 0.09%	e-journalbattuta.ac.id https://e-journalbattuta.ac.id/index.php/bje/article/download/15/12/101	●
INTERNET SOURCE		
70. 0.09%	repository.upi.edu http://repository.upi.edu/14638/6/S_PEA_1001591_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
71. 0.08%	idr.uin-antasari.ac.id https://idr.uin-antasari.ac.id/10980/7/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72. 0.08%	repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/41659/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
73. 0.08%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/1586/8/11520093_Bab_4.pdf	●
INTERNET SOURCE		
74. 0.07%	repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/2228/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
75. 0.07%	eprints.unhasy.ac.id https://eprints.unhasy.ac.id/312/5/4.%20Buku%20Referensi%20-%20Pengantar...	●



REPORT #22037189

INTERNET SOURCE		
76. 0.06%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4358/10/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
77. 0.06%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/28842/5/18.G1.0014-MILKHA%20LEVI%20WUNGKA...	●
INTERNET SOURCE		
78. 0.05%	repository.unib.ac.id https://repository.unib.ac.id/8163/2/IV,V,LAMP,I-14-deo-FE.pdf	●
INTERNET SOURCE		
79. 0.05%	repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/3932/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
80. 0.03%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/287451-pengaruh-kompensasi-dan..	●
INTERNET SOURCE		
81. 0.03%	repository.unhas.ac.id http://repository.unhas.ac.id/23621/3/H13116506_skripsi_02-09-2022%20dapus...	●
INTERNET SOURCE		
82. 0.03%	erepository.uwks.ac.id https://erepository.uwks.ac.id/17331/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
83. 0.02%	kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/id/eprint/23865/5/BAB_III.pdf	●