

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN GENERASI MILENIAL
DI KOTA SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan oleh:
Rudy Hamdani
1911102431422**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2024**

**Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas
Karyawan Generasi Milenial Di Kota Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan oleh:
Rudy Hamdani
1911102431422**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN
NASKAH PUBLIKASI
PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN GENERASI
MILLENNIAL DI KOTA SAMARINDA**

Diajukan Oleh :

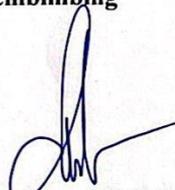
Rudy Hamdani

1911102431422

Disetujui untuk diujikan

Pada tanggal 4 Januari 2024

Pembimbing

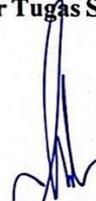


Asmadhini Handayani R. S.Si., M.M

NIDN : 1118058604

Mengetahui,

Koordinator Tugas Skripsi



Hudyah Astuti Sudirman. S.ST., M.M

NIDN : 1125109301

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rudy Hamdani
NIM : 1911102431422
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi milenial di kota Samarinda

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini

Samarinda, 5 Januari 2024

Yang membuat pernyataan



Rudy Hamdani

NIM:1911102431422

TEMPLATE ARTIKEL UNTUK PENGIRIMAN JURNAL ILMIAH MEA (MANAJEMEN, EKONOMI DAN AKUNTANSI)

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN GENERASI MILLENNIAL DI KOTA SAMARINDA

Rudy Hamdani*; Asmadhini Handayani Rahmah; Sri Wahyuni Jamal

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email : 1911102431422@umkt.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada generasi millennial di kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan data dengan menggunakan kuesioner melalui google form. Populasi pada penelitian ini adalah generasi millennial yang sedang berkerja di kota Samarinda yang berjumlah 221.370. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus slovin. Berdasarkan hasil dari hitungan yang telah dilakukan berjumlah 108 sampel. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas karyawan di kota Samarinda.

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Generasi Millennial

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of compensation and job satisfaction on employee loyalty in the millennial generation in Samarinda city. The study used a quantitative approach and data retrieval techniques using questionnaires via google form. The population in this study was the working millennial generation in Samarinda city, which numbered 221,370. The sample used in this study used the Slovin formula. Based on the results of the count that has been carried out there are 108 samples. Data analysis techniques Multiple linear regression. The results of the study showed that compensation and job satisfaction had a significant partial and simultaneous effect on employee loyalty in Samarinda city.

Keywords : Compensation, Job Satisfaction, Employee Loyalty, Millennial Generation

PENDAHULUAN

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2021) Terdapat 827.994 jiwa penduduk di Samarinda, dan 26,93% diantaranya merupakan generasi milenial. Banyaknya penduduk generasi milenial kerja di Samarinda membuktikan adanya tren ini dan menunjukkan bahwa perekonomian kota ini mungkin akan mendapat manfaat dari peningkatan ini dalam waktu dekat. Hal ini menjadi pertimbangan utama bagi generasi milenial di dunia kerja Samarinda. Menurut Ramadhanty et al.,

(2020) Saat ini terdapat tiga generasi pekerja dalam angkatan kerja: generasi baby boomer (1943–1960), generasi X (1961–1979), dan generasi milenial (1980–2000). Anggota generasi milenial cenderung menolak perubahan organisasi. Karena mayoritas generasi milenial adalah generasi yang cerdas dan berbakat, hal ini menunjukkan kemampuan mereka dalam menangani permasalahan yang muncul di pekerjaan. Oleh karena itu, generasi milenial memandang dunia secara berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Chandra et al., 2015). Hal ini sangat berbanding terbalik dengan pendapat Victuria & Hidayat (2022) Generasi milenial sering kali dikatakan kurang berkomitmen, kurang berinisiatif, serta kurang menghargai otoritas, dengan keinginan untuk menonjol dan cenderung memiliki ego yang tinggi. Hal ini sering kali menyebabkan generasi milenial dianggap memiliki sifat negatif.

Loyalitas karyawan pada generasi milenial menurut Gumilar et al., (2023) cenderung berganti-ganti pekerjaan dan tidak menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Situasi ini mendorong perusahaan untuk mengembangkan strategi yang meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan milenial. Tujuannya adalah agar karyawan milenial di perusahaan mampu memberikan kinerja optimal kepada perusahaan, sehingga perusahaan dan karyawan milenial dapat bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Nasution & Hidayat (2019) untuk menjadi loyal, seseorang harus siap untuk tetap berdedikasi, menunjukkan produktivitas yang melampaui harapan, dan menjadi bagian dari hubungan yang saling menguntungkan dimana dedikasi organisasi terhadap pekerjaannya seimbang. Namun tidak mudah untuk membuat orang lebih loyal terhadap suatu perusahaan; Loyalitas hanya dapat timbul dari dalam diri pegawai itu sendiri, hal ini bersumber dari kesadaran bahwa hubungan antara pegawai dengan organisasi merupakan suatu ketergantungan yang saling menguntungkan.

Kompensasi salah satu faktor pendukung agar terciptanya loyalitas karyawan. Sebagai generasi milenial, generasi milenial lebih egosentris dan menginginkan persetujuan dari atas, menurut Victuria dan Hidayat (2022). Membayar upah yang adil kepada pekerja yang mencerminkan nilai yang mereka berikan kepada perusahaan merupakan motivator yang efektif, menurut Sukriyani (2021). Menurut Utami dan Dwiatmadja (2020), agar perusahaan dapat menginspirasi loyalitas di antara karyawannya, penting untuk memberikan upah yang adil dan sesuai. Dedikasi seorang pekerja terhadap profesinya menunjukkan tingkat keterampilan, antusiasme terhadap pekerjaannya, dan dukungan yang diperoleh dari pemberi kerja. Untuk memenuhi hak-hak karyawan, penting bagi perusahaan untuk memberikan gaji.

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga sangat diperlukan oleh karyawan agar meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merupakan bentuk ekspresi atau energi positif yang diberikan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, generasi milenial lebih cenderung puas apabila diberi kesempatan untuk mengeluarkan ekspresi positifnya dengan tanpa ada nya tekanan. Menurut Chandra et al., (2015) generasi milenial menginginkan fleksibilitas dalam jadwal kerja, menekankan kreativitas, dan mengharapkan kesempatan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Kehadiran generasi milenial dapat dianggap sebagai suatu anugerah. Pendekatan berpikir generasi ini yang inovatif menghasilkan ide-ide kreatif yang berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya adalah bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Ketika pekerja merasa senang dengan pekerjaannya, mereka melakukan tugasnya dengan antusias. Cara karyawan melaksanakan pekerjaannya dan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya mencerminkan hal ini. Anggota staf yang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai harapan, dan rukun dengan rekan kerja mereka. Ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, mereka sering mengeluh tentang rekan kerja dan budaya perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka mungkin mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi (Nasution & Hidayat, 2019).

TINJAUAN TEORI

KOMPENSASI

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Untuk menumbuhkan loyalitas di kalangan pekerja, perusahaan harus memberi mereka upah yang adil. Dedikasi seorang pekerja terhadap profesinya menunjukkan tingkat keterampilan, antusiasme terhadap pekerjaannya, dan dukungan yang diperoleh dari pemberi kerja. Perusahaan memiliki tanggung jawab kepada karyawannya untuk memberikan upah layak (Utami & Dwiatmadja, 2020). Peneliti Kurnia dan Mahendro (2022) menemukan bahwa loyalitas kerja generasi milenial di lingkungan Pemerintah Kota Jakarta Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor remunerasi dalam studi pengolahan data. Penelitian Maesaroh dan Indriyani (2022) pada PT Parako Ekatama Rangkasbitung menemukan bahwa hasil penelitian yang tidak lengkap mempengaruhi loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan Bellevue Heritage Villas Nusa Dua Bali dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh studi remunerasi menurut Purnamasari & Desak (2019). Ini adalah hipotesis yang dapat diungkapkan berdasarkan informasi yang diberikan di atas. H_1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KEPUASAN KERJA

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Untuk menumbuhkan loyalitas di kalangan pekerja, perusahaan harus memberi mereka upah yang adil. Dedikasi seorang pekerja terhadap profesinya menunjukkan tingkat keterampilan, antusiasme terhadap pekerjaannya, dan dukungan yang diperoleh dari pemberi kerja. Perusahaan memiliki tanggung jawab kepada karyawannya untuk memberikan upah layak (Utami & Dwiatmadja, 2020). Peneliti Kurnia dan Mahendro (2022) menemukan bahwa loyalitas kerja generasi milenial di lingkungan Pemerintah Kota Jakarta Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor remunerasi dalam studi pengolahan data. Penelitian Maesaroh dan Indriyani (2022) pada PT Parako Ekatama Rangkasbitung menemukan bahwa hasil penelitian yang tidak lengkap mempengaruhi loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan Bellevue Heritage Villas Nusa Dua Bali dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh studi remunerasi menurut Purnamasari & Desak (2019). Ini adalah hipotesis yang dapat diungkapkan berdasarkan informasi yang diberikan di atas. H_2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

LOYALITAS KARYAWAN

3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Nasution & Hidayat (2019) Untuk menjadi loyal, seseorang harus siap untuk tetap berdedikasi, menunjukkan produktivitas yang melampaui harapan, dan menjadi bagian dari hubungan yang saling menguntungkan dimana dedikasi organisasi terhadap pekerjaannya seimbang. Membuat individu menjadi lebih setia pada perusahaan Anda tidaklah mudah; sebenarnya, hal itu hanya bisa datang dari dalam; pekerja harus menyadari bahwa mereka bergantung pada organisasi agar dapat merasakan loyalitas. Sitinjak dkk. (2021) menemukan bahwa loyalitas karyawan di toko Fygaleri Batam dipengaruhi secara signifikan oleh kombinasi gaji, insentif, dan kepuasan kerja. Ini adalah hipotesis yang dapat diungkapkan berdasarkan informasi yang diberikan di atas.

H_3 : Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

METODE PENELITIAN

Tenaga kerja milenial di Samarinda, Kalimantan Timur, menjadi fokus penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan dari survei ini adalah untuk mengumpulkan data dari generasi milenial yang bekerja di Samarinda mengenai dampak faktor-faktor seperti gaji dan kepuasan kerja terhadap loyalitas mereka terhadap perusahaan. Tenaga kerja milenial di wilayah metropolitan Samarinda, Kalimantan Timur yang berjumlah 221.370 orang menjadi demografi yang diteliti dalam penelitian ini (Badan Pusat Statistik, 2021). Menurut (Firdaus, 2021), pendekatan Slovin digunakan untuk menghitung teknik pengambilan sampel. Metode analisis data meliputi uji hipotesis, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji instrumen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Pearson Product Moment digunakan untuk memastikan validitas penelitian. Korelasi antara skor item digunakan dalam pendekatan pengujian ini. Dalam pendekatan ini, validitas instrumen dinilai dengan menguji hubungan antara skor keseluruhan dan skor individu pada setiap item. Alasan di balik kesimpulan tes ini adalah:

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai tabel.
 - a. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka item pernyataan kuesioner dinyatakan valid.
 - b. Apabila nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka item pernyataan tersebut tidak valid.
2. Membandingkan nilai $\text{sig}/p\text{-value}$ dengan α (a)
 - a. Suatu item dalam kuesioner dianggap sah jika nilai signya kurang dari α (a) dan koefisien korelasi Pearsonnya positif.
 - b. Jika koefisien korelasi Pearson bernilai negatif dan nilai sig lebih rendah dari α (a), maka item pernyataan dalam kuesioner dianggap salah.
 - c. Item pernyataan pada kuesioner dianggap sah jika nilai signya lebih tinggi dari α (a).

Berdasarkan hasil dari tabel 3. 5, tabel 3. 6, dan tabel 3. 7 dapat disimpulkan data yang digunakan telah valid.

Uji Reliabilitas

Indikasi suatu variabel atau konsep, reliabilitas adalah metode penilaian kuesioner. Ketika tanggapan responden tetap konstan sepanjang waktu, kita mengatakan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan. Keandalan suatu tes dapat didefinisikan sebagai kebenaran, konsistensi, kapasitas prediktif, dan stabilitasnya.

Penelitian ini diuji reliabilitasnya dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan dapat dipercaya atau konsisten diukur apabila nilai Cronbach's Alpha-nya lebih dari 0,60 (Ghozali, 2019).

Berdasarkan tabel 3.8 menunjukkan bahwa koefisien alpha pada instrumen penelitian tersebut lebih dari 0,60 yang artinya reliable.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah nilai sisa taksiran mengikuti distribusi normal, kita jalankan melalui uji normalitas. Untuk memastikan bahwa datanya normal, kami melakukan uji plot probabilitas, yang melibatkan pemeriksaan titik-titik pada grafik dari keluaran SPSS untuk melihat apakah titik-titik tersebut mengelompok di sekitar diagonal.

Variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai distribusi normal seperti terlihat pada Gambar 3.8.

Uji Multikolinieritas

Memeriksa hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel independen adalah inti dari uji multikolinieritas. Menghindari multikolinieritas merupakan kualitas penting dalam model yang sukses. Pengujian bilangan Variance Inflation Factor (VIF) merupakan salah satu cara untuk mengidentifikasi adanya multikolinieritas. Semua variabel independen harus memiliki nilai VIF kurang dari 10 agar dapat dimasukkan.

Seluruh variabel tidak menunjukkan multikolinieritas seperti terlihat pada Tabel 3.9 ketika Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai Tolerance kurang dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Apabila varians error sisa menyimpang dari mean maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Dengan mengamati sebaran data pada scatterplot, pengujian ini dapat mengidentifikasi tanda-tanda deviasi varians. Ada kecurigaan bahwa heteroskedastisitas tidak ada jika diagram sebar tidak memiliki struktur yang jelas atau tampak acak. Namun heteroskedastisitas dipertanyakan ketika scatterplot menunjukkan pola tertentu atau tidak acak.

Gambar 3.9 menunjukkan bahwa diagram sebar benar-benar acak atau tanpa pola apa pun yang terlihat; Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memperhitungkan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan satu atau lebih variabel masukan, pengujian ini berupaya mengamati dan menjelaskan hubungan antar variabel respon.

Persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut, dengan menggunakan nilai pada Tabel 3.10 untuk koefisien gaji (0,229) dan koefisien kepuasan kerja (0,513):

$$Y = 4,998 + 0,229 \text{ Kompensasi} + 0,513 \text{ Kepuasan Kerja}$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,998 menyatakan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja dianggap konstan maka nilai Y adalah 4,998.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,229 . Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi baik maka loyalitas karyawan akan meningkat, dan kompensasi menurun atau tidak baik maka akan menurunkan loyalitas karyawan.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,513 dapat mempengaruhi loyalitas karyawan (Y). Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja baik maka loyalitas karyawan akan meningkat, dan jika kepuasan kerja menurun atau tidak baik maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Uji T

Loyalitas karyawan merupakan variabel terikat, dan uji t menunjukkan bagaimana gaji dan kebahagiaan kerja, yang merupakan variabel bebas, agak mempengaruhinya.

Hasil data Tabel 3.11 diolah dengan menggunakan data SPSS versi 23, berikut :

1. Kompensasi (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y)
 - a. Mengambil keputusan:
Nilai signifikansinya ditemukan sebesar ($0,002 < 0,05$) berdasarkan Tabel 3.11. Berdasarkan bukti ini, kita dapat menyimpulkan bahwa gaji memang mempunyai pengaruh terhadap tingkat loyalitas, meskipun pengaruhnya lemah. Oleh karena itu, di Samarinda, Kalimantan Timur, loyalitas generasi milenial sedikit banyak dipengaruhi oleh variabel Kompensasi.
2. Kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y)
 - a. Mengambil Keputusan :

Nilai signifikansinya sebesar ($0,000 < 0,05$) berdasarkan Tabel 3.11. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, meskipun sebagian bermakna. Hal ini menunjukkan bahwa generasi milenial di Samarinda, Kalimantan Timur, lebih loyal terhadap pemberi kerja karena variabel Kepuasan Kerja.

Uji F

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen cukup mampu menjelaskan variabel dependen jika diambil secara keseluruhan. Berikut contoh uji F:

Nilai p kurang dari ambang batas signifikansi ($0,000 < 0,05$), seperti terlihat pada Tabel 3.12. Oleh karena itu, kami menolak H_0 , yang menunjukkan bahwa loyalitas generasi milenial dipengaruhi secara signifikan oleh gabungan efek gaji dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja milenial di Samarinda Kalimantan Timur sangat loyal jika gajinya sepadan dengan kebahagiaan pekerjaannya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 3.13 menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,755 atau 75,5%, artinya secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar 75,5% terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan sebesar 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Peneliti menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Analisis ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat dilihat bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin antusias dan semakin besar pula loyalitas karyawan yang tercipta. Seperti yang dikatakan Utami & Dwiatmadja (2020), pemberian kompensasi yang adil dan sesuai penting bagi organisasi untuk memicu loyalitas karyawan. Loyalitas kerja dapat dilihat dari kemampuan individu, minat terhadap pekerjaan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Generasi milenial yang bekerja di kota Samarinda sangat mengharapkan adanya kompensasi karena saat ini generasi milenial lebih fokus pada pekerjaannya dan tidak lagi waktunya mencari pengalaman dan bekerja karena kondisi kota Samarinda yang menerima. sedikitnya pekerja generasi milenial karena faktor penuaan, padahal mereka yang masih lajang membutuhkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekundernya, sehingga kompensasi sangat diperlukan untuk menciptakan loyalitas karyawan. Sesuai dengan beberapa indikator di atas, insentif yang diberikan menjamin terpenuhinya kebutuhan pekerja dan terciptanya rasa loyalitas terhadap perusahaan.

Penjelasan di atas sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurnia et al., (2022) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja generasi milenial. Artinya jika kompensasi yang diberikan sesuai maka loyalitas kerja generasi milenial akan meningkat. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fazrin & Yusuf (2021) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Unit Pengelola Bandar Udara (UPBU Kelas II Sultan Muhammad Salahudin Bima.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut peneliti, kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, loyalitas pegawai berbanding lurus dengan seberapa puas pekerja terhadap pekerjaannya ditinjau dari kualitas pekerjaannya, tingkat pengawasan yang didapat dari atasan, tingkat partisipasinya dalam kegiatan usaha, dan tingkat kenyamanan yang mereka peroleh. pengalaman saat bekerja. Iqbal dkk. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penjumlahan dari emosi baik dan buruk seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya. Emosi ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kesadaran karyawan terhadap perilaku psikologis mereka dalam pekerjaan dan kualitas fungsi spesifik mereka dalam perusahaan.

Ketika kebutuhan generasi milenial terpenuhi dalam pekerjaannya, mereka akan dengan senang hati bekerja keras dan melakukan yang terbaik untuk perusahaannya. Hal ini terutama berlaku bagi generasi milenial di Samarinda, dimana generasi ini sudah banyak yang memiliki pekerjaan. Survei terhadap responden, supervisor yang siap menjawab pertanyaan dan memberikan saran, serta lingkungan di mana generasi milenial merasa aman dalam mengekspresikan diri dan mencoba hal-hal baru merupakan cara-cara yang diharapkan oleh organisasi untuk menumbuhkan loyalitas di antara tenaga kerja milenial. Tanpa adanya kendala eksternal, generasi milenial lebih puas dengan kehidupan dan kariernya.

Berdasarkan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Pragusti dan Hidayat (2023), loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Larastrini dan Adnyani (2019) menemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut penulis studi tersebut, insentif finansial dan kepuasan kerja berjalan seiring dalam mempertahankan karyawan yang berharga. Mengapa? Karena ketika pekerja diberi kompensasi yang adil, mereka akan merasa lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan cenderung tetap loyal kepada perusahaan. Demikian pula, jika upah tidak adil dan memadai, pekerja akan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kecil kemungkinannya untuk loyal kepada perusahaan.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi dan, pada akhirnya, produktivitas, kedua tujuan tersebut harus dicapai. Agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Loyalitas karyawan di Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dipengaruhi oleh gaji finansial dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitinjak et al. (2021), loyalitas karyawan pada toko Fyagaleri Batam dipengaruhi secara signifikan baik oleh remunerasi finansial maupun kepuasan kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Data kuantitatif diperoleh dari survei Google form yang diisi oleh 108 orang yang semuanya merupakan generasi milenial yang bekerja di Kota Samarinda. Berdasarkan hasil:

Di Kota Samarinda, komitmen generasi milenial terhadap perusahaan mereka dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi, dan insentif memainkan peran pendukung.

Beberapa unsur antara lain bimbingan dan arahan dari atasan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi loyalitas karyawan di Samarinda.

Loyalitas karyawan dapat ditingkatkan melalui gaji yang adil dan kebahagiaan kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa di Kota Samarinda, loyalitas pegawai dipengaruhi oleh gaji dan kepuasan kerja.

Referensi

- Badan Pusat Statistik. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020 Jumlah Penduduk Kota Samarinda Hasil Sensus Penduduk 2020*. Badan Pusat Statistik Kota Samarinda. <https://samarindakota.bps.go.id/pressrelease/2021/01/26/101/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Fazrin, S. D., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 204–211.
- Firdaus. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (R. F (ed.)). dotplus. https://books.google.com/books/about/metodologi_penelitian_kuantitatif_dileng.html?hl=id&id=lj8hea_aaqbaj
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. In *Penelitian*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar, H., Suwarsi, S., & Indra, F. (2023). Pengaruh Employee Branding Terhadap Loyalitas Karyawan Milenial. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 423–429. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7113>
- Kurnia, I. Mahendro, S. & Ermawati. (2022). The Effect Of Compensation, Work Motivation, And Work Environment On Millennial Generation's Work Loyalty. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 4(3), 187–199. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>
- Iqbal, M. A., Salu, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Dinasti Internasional Journal of Education Management and Social Science*, 842–871.
- Larastrini, P. M., Adnyani, & I. Gusti. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Maesaroh, M., & Indriyani, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Parako Ekatama Rangkasbitung di Era Pandemi COVID-19. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(1), 39–46. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i1.634>
- Nasution, M. H., & Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 8(2), 42–53.
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Generasi Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 13–23. www.jurnal.uniga.ac.id
- Purnamasari, N. P. D. & Sintaasih, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *e-jurnal manajemen*, 2(2), 5762–5782. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>

- Pragusti, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Loyalitas Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2580–2586. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1722>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIEY.
- Siswanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Sitinjak, D., Hendriati, Y., & Firdiyansyah, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pekerja. *Jurnal Rekaman*, 5(3), 362–371.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. In *Penerbit Alfabeta*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2015). *Metodologi penelitian bisnis ekonomi*. Yogyakarta Pustaka Baru. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1072785>
- Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.

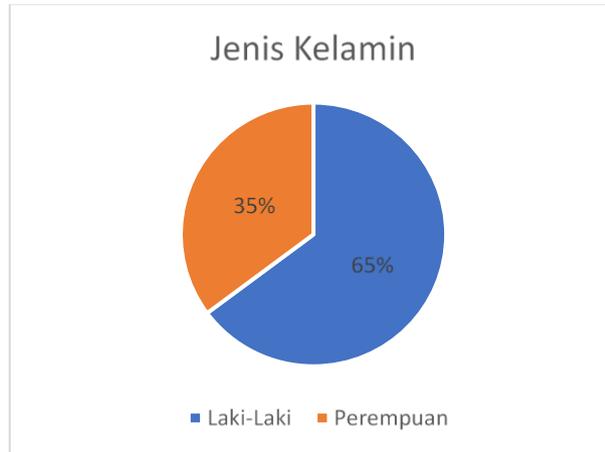
LAMPIRAN (OPSIONAL)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Kompensasi					
1	Upah yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja				
2	Besarnya gaji pokok yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan				
3	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja				
4	Tunjangan yang diberikan telah sesuai				
5	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai				
Kepuasan Kerja					
7	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang Pendidikan saya				
8	Supervisi atasan saya dapat membuat saya puas dalam bekerja				
9	Saya sering terlibat dalam program atau aktivitas yang diadakan oleh organisasi maupun manajemen				
10	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan diperusahaan tempat saya bekerja				
11	Saya puas dengan besaran gaji yang saya terima				
12	Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja				
13	Saya senang dan nyaman dengan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang saya inginkan				
Loyalitas Karyawan					
14	Saya bersedia menaati dan mematuhi segala peraturan yang ada diperusahaan walaupun tanpa pengawasan ketat				
15	Saya berusaha melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab				

16	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan				
17	Saya merasa permasalahan yang dihadapi perusahaan ini menjadi permasalahan bagi diri saya juga				
18	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan atasan dan sesama karyawan				
19	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu saya kerjakan dengan senang hati				

Kepuasan	totalx2	rataratax2	Kompensa	rataratax1	Loyalitas	rata rata y																				
3	3	3	3	2	4	3	3	21	3,00	4	4	4	4	4	4	20	4,00	3	3	3	3	3	3	18	3	
4	3	4	4	4	4	3	4	26	3,71	4	4	4	4	4	4	20	4,00	3	3	3	3	3	3	18	3	
3	3	3	3	3	4	3	3	22	3,14	4	4	3	3	3	3	17	3,40	2	3	3	3	3	3	17	2,833333	
3	4	3	4	3	4	3	4	25	3,57	4	3	4	3	4	3	18	3,60	3	3	3	3	3	3	18	3	
2	3	2	2	2	3	3	3	18	2,57	3	3	4	3	3	3	16	3,20	3	3	3	2	3	3	17	2,833333	
3	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00	3	3	3	3	3	3	16	3,20	2	3	3	3	3	3	17	2,833333	
3	3	2	3	3	3	3	3	20	2,86	4	3	4	3	3	3	17	3,40	3	3	3	3	3	3	18	3	
4	3	4	3	3	3	3	3	23	3,29	4	3	4	4	4	4	19	3,80	4	4	3	3	3	3	20	3,333333	
4	3	4	3	4	4	4	4	25	3,57	4	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	3	3	3	21	3,5	
4	3	3	4	4	4	3	4	25	3,57	4	4	4	4	4	4	20	4,00	4	3	3	3	3	3	21	3,5	
2	3	3	3	3	3	3	3	20	2,86	3	3	3	3	3	3	14	2,80	3	3	3	2	3	3	16	2,666667	
2	3	2	3	3	3	3	3	19	2,71	3	3	3	3	3	3	15	3,00	3	3	3	3	3	2	17	2,833333	
3	3	4	2	3	4	4	4	23	3,29	4	3	4	3	3	3	17	3,40	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
3	2	3	3	2	3	3	3	19	2,71	4	4	4	3	3	3	18	3,60	3	4	3	2	4	4	2	20	3,333333
3	3	3	2	2	3	3	3	19	2,71	3	3	3	2	3	3	14	2,80	2	3	3	3	3	3	17	2,833333	
3	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00	3	3	3	3	3	3	15	3,00	3	3	3	3	3	3	18	3	
4	3	3	4	3	3	2	2	22	3,14	3	3	3	3	3	3	15	3,00	3	3	3	3	3	3	18	3	
3	3	3	3	3	3	2	2	20	2,86	3	3	3	3	3	3	15	3,00	3	3	3	3	3	3	18	3	
3	3	2	2	2	1	2	15	2,14	4	3	4	4	4	4	4	19	3,80	4	3	4	4	3	4	22	3,666667	
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	4	23	3,833333	
3	3	4	4	4	2	4	4	24	3,43	3	3	3	2	3	3	14	2,80	3	4	4	4	4	4	23	3,833333	
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	4	4	4	4	4	4	24	4	
3	3	4	3	3	3	3	3	22	3,14	3	2	3	2	3	3	13	2,60	3	3	3	2	3	3	17	2,833333	
2	2	3	2	2	2	2	15	2,14	3	2	3	2	3	3	13	2,60	3	3	3	3	3	3	2	17	2,833333	
2	3	2	3	2	3	2	17	2,43	3	2	3	3	3	3	13	2,60	3	3	3	2	3	3	3	17	2,833333	
2	3	4	2	2	2	3	19	2,71	2	3	3	3	4	3	4	15	3,00	4	3	2	3	3	3	19	3,166667	
3	4	3	4	3	4	3	4	24	3,43	4	3	3	4	3	4	17	3,40	3	4	4	3	3	4	21	3,5	
3	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00	3	3	4	3	4	3	17	3,40	4	4	4	3	3	3	21	3,5	
3	2	4	3	2	3	4	4	21	3,00	4	2	4	3	4	3	17	3,40	4	4	4	2	4	3	21	3,5	
3	4	4	3	4	4	4	4	26	3,71	4	4	4	4	4	4	18	3,60	4	4	4	4	4	4	22	3,666667	
3	4	4	3	4	4	4	4	26	3,71	3	4	4	3	4	4	18	3,60	4	3	4	4	4	3	22	3,666667	
3	4	4	4	3	4	3	4	25	3,57	3	4	4	3	4	4	18	3,60	4	3	4	4	4	4	3	22	3,666667
4	4	3	3	4	3	4	4	25	3,57	4	3	4	4	3	4	18	3,60	4	3	4	4	4	4	3	22	3,666667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	4	4	4	4	4	20	4,00	4	4	4	4	4	4	23	3,833333	
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80	3	3	3	4	4	4	2	19	3,166667
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	4	3	4	4	4	4	19	3,80									

TABEL, GAMBAR, DAN GRAFIK



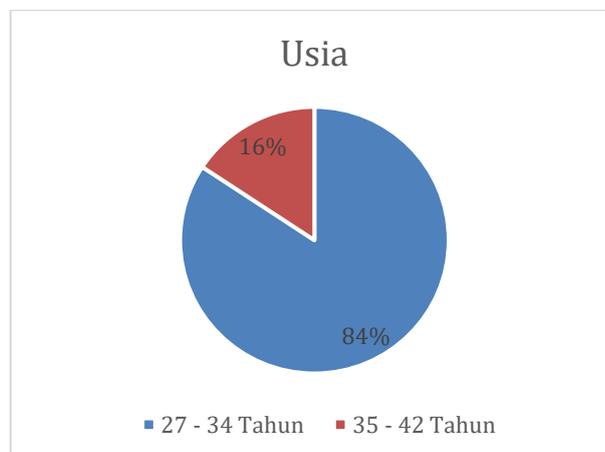
sumber : Data Primer (Diolah, 2023)

Gambar 3. 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



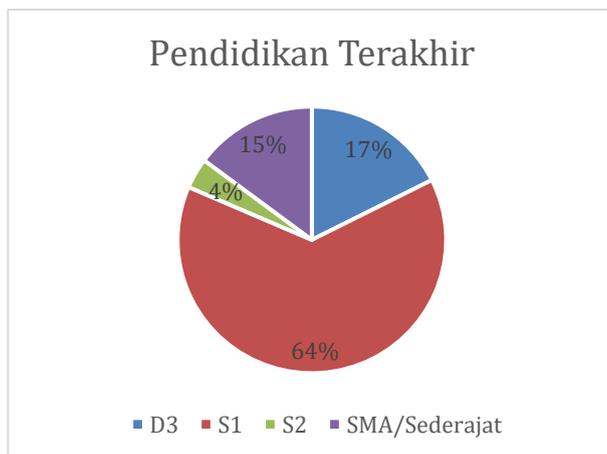
sumber : Data Primer (Diolah, 2023)

Gambar 3. 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Berpindah Pekerjaan



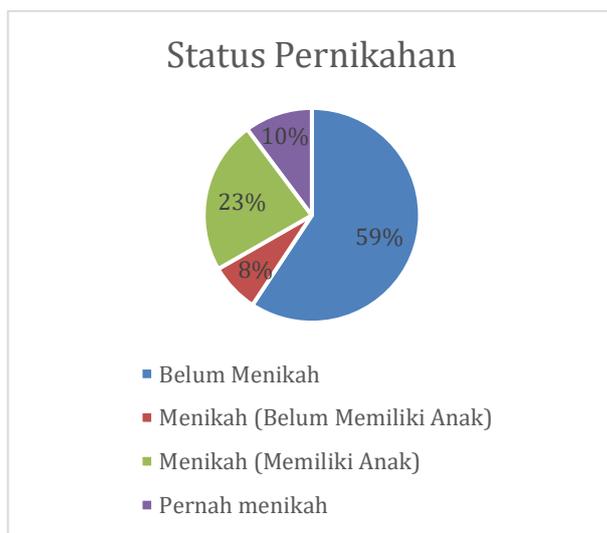
sumber : Data Primer (Diolah, 2023)

Gambar 3. 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia



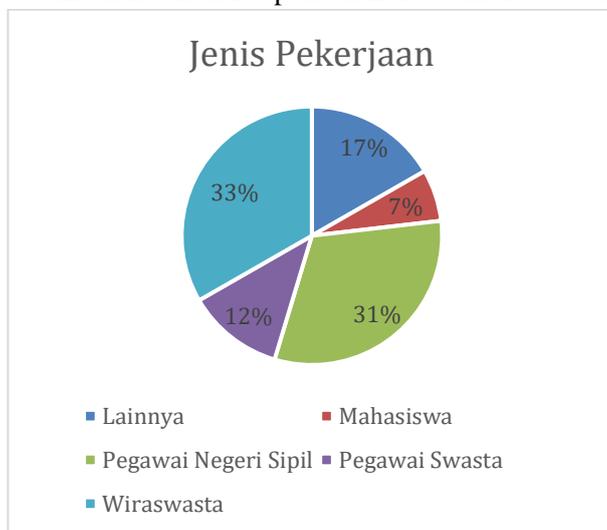
sumber : Data Primer (Diolah, 2023)

Gambar 3. 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan



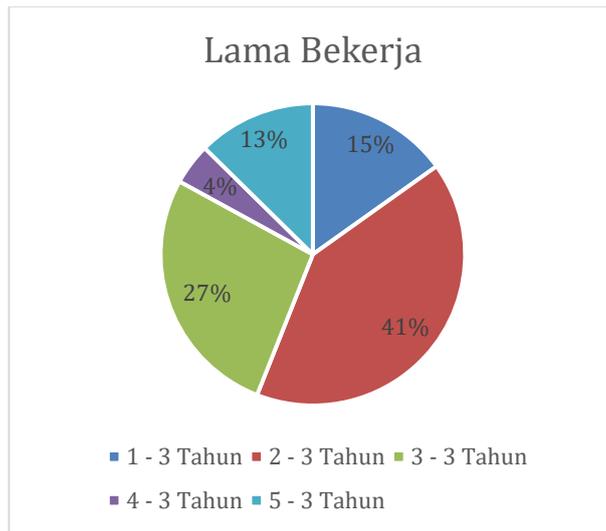
sumber : Data Primer (Diolah, 2023)

Gambar 3. 4 Klasifikasikan Responden Berdasarkan Status Pernikahan



sumber : Data Primer (Diolah, 2023)

Gambar 3. 5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan



sumber : Data Primer (Diolah, 2023)

Gambar 3. 6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. 2 Kategori Pertanyaan per Indikator Kompensasi

No	Indikator	Total Skor	Rata-rata	Kategori
1	Upah yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	367	3.40	Sangat Setuju
2	Besarnya gaji pokok yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	358	3.31	Sangat Setuju
3	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	396	3.67	Sangat Setuju
4	Tunjangan yang diberikan telah sesuai	350	3.24	Sangat Setuju
5	Sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai	389	3.60	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah, (2023)

Tabel 3. 3 Kategori Pertanyaan per Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Total Skor	Rata-rata	Kategori
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	374	3.46	Sangat Setuju
2	Supervisi atasan saya dapat membuat saya puas dalam bekerja	391	3.62	Sangat Setuju
3	saya sering terlibat dalam program atau aktivitas yang diadakan oleh organisasi maupun manajemen	362	3.35	Sangat Setuju
4	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan di perusahaan tempat saya bekerja	367	3.40	Sangat Setuju
5	Saya puas dengan besaran gaji yang saya terima	368	3.41	Sangat Setuju
6	Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja	372	3.44	Sangat Setuju
7	saya senang dan nyaman dengan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang saya inginkan.	372	3.44	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah, (2023)

Tabel 3. 4 Kategori Pertanyaan per Indikator Loyalitas Karyawan

No	Indikator	Total Skor	Rata-rata	Kategori
1	Saya bersedia menaati dan mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan walaupun tanpa pengawasan ketat	405	3,75	Sangat Setuju
2	saya berusaha melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab	405	3,75	Sangat Setuju
3	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	407	3,77	Sangat Setuju
4	Saya merasa permasalahan yang dihadapi perusahaan ini menjadi permasalahan bagidiri saya juga	393	3,64	Sangat Setuju
5	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan atasan dan sesama karyawan	405	3,75	Sangat Setuju
6	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu saya kerjakan dengansenang hati	403	3,73	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah, (2023)

Tabel 3. 5 Pengujian Validitas Kompensasi

No	Indikator	Sig	Nilai Kritis	Keterangan
1	Upah yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	0,001	0,10	Valid
2	Besarnya gaji pokok yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,001	0,10	Valid
3	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	0,001	0,10	Valid
4	Tunjangan yang diberikan telah sesuai	0,001	0,10	Valid
5	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	0,001	0,10	Valid

Sumber : Data diolah, (2023)

Tabel 3. 6 Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No	Indikator	Sig	Nilai Kritis	Keterangan
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0,001	0,10	Valid
2	Supervisi atasan saya dapat membuat saya puas dalam bekerja	0,001	0,10	Valid
3	saya sering terlibat dalam program atau aktivitas yang diadakan oleh organisasi maupun manajemen	0,001	0,10	Valid
4	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan di perusahaan tempat saya bekerja	0,001	0,10	Valid
5	Saya puas dengan besaran gaji yang saya terima	0,001	0,10	Valid
6	Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja	0,001	0,10	Valid
7	saya senang dan nyaman dengan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang saya inginkan	0,001	0,10	Valid

Sumber : Data diolah, (2023)

Tabel 3. 7 Pengujian Validitas Loyalitas Karyawan

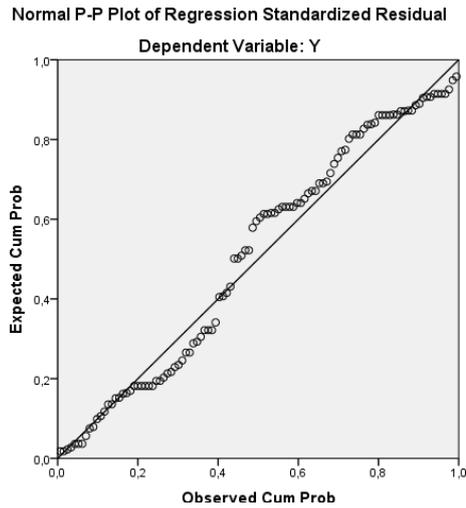
No	Indikator	Sig	Nilai Kritis	Keterangan
1	Saya bersedia menaati dan mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan walaupun tanpa pengawasan ketat	0,001	0,10	Valid
2	saya berusaha melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab	0,001	0,10	Valid
3	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	0,001	0,10	Valid
4	Saya merasa permasalahan yang dihadapi perusahaan ini menjadi permasalahan bagi diri saya juga	0,001	0,10	Valid
5	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan atasan dan sesama karyawan	0,001	0,10	Valid
6	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu saya kerjakan dengan senang hati	0,001	0,10	Valid

Sumber : Data diolah, (2023)

Tabel 3. 8 Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kompensasi	0,823	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,914	0,60	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan	0,808	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, (2023)



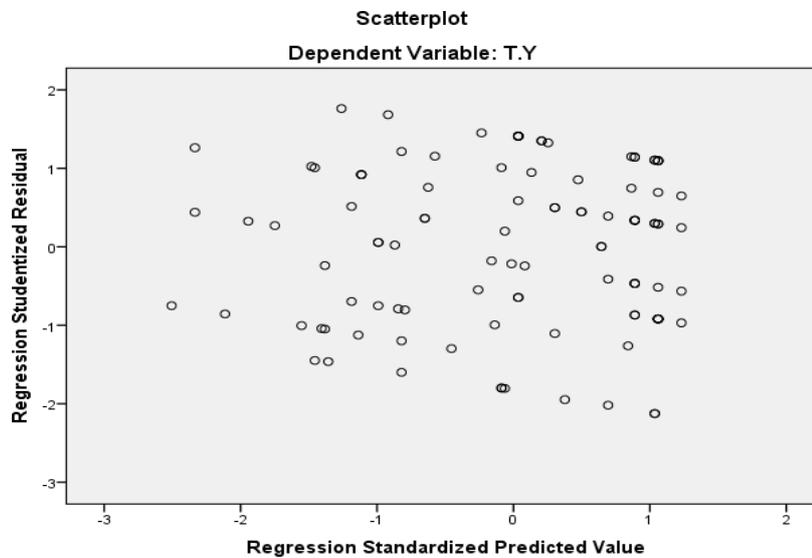
Sumber : Data diolah, (2023)

Gambar 3. 8 Pengujian Normalitas

Tabel 3. 9 Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Kompensasi	0,944	1,059	Tidak ada Multikolinieritas
2	Kepuasan Karyawan	0,944	1,059	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber : Data diolah, (2023)



Sumber : Data diolah, (2023)

Gambar 3. 9 Pengujian Heteroskedastisitas

Tabel 3. 10 Uji Regresi Berganda

Variabel Independen	Koefisien B
Konstanta	4,998
Kompensasi	0,229
Kepuasan Kerja	0,513

Sumber : Data diolah, (2023)

Tabel 3. 11 Uji Parsial (t)

Variabel	Nilai t	P Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	2,578	0,011	0,05	Signifikan
Kepuasan kerja (X ₂)	9,031	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data diolah, (2023)

Tabel 3. 12 Uji Simultan (F)

Nilai F	P Value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
244,672	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data diolah, (2023)

Tabel 3. 13 Koefisien Determinasi Adjusted R Square

0,755

Sumber : Data diolah, (2023)

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama Mahasiswa : Rudy Hamdani
 NIM : 1911102431422
 Nama Dosen Pembimbing : Asmadhini Handayani R, S.Si., M.M
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Millennial di Kota Samarinda

No	Tanggal	Uraian Pembimbingan	Paraf Dosen
1	9 oktober	Pantuan judul	
2	22 oktober	Rangkuman jurnal	
3	26 oktober	Revisi Bab 1 Latar belakang	
4	27 oktober	Parumusan masalah	
5	30 oktober	Revisi kerangka pikir	
6	1 oktober November	Revisi hipotesis	
7	4 november	Revisi Bab 2	
8	6 november	Revisi teknik pengambilan sampel	
9	7 november	Parumusan definisi variabel	
10	8 november	Parumusan Revisi Pembuatan QR Code	

Dosen Pembimbing

Asmadhini Handayani R, S.Si., M.M
 NIDN:1118058604

Mengetahui

Sekretaris Program Studi

Dr. Vera Anita, S.E., MM
 NIDN:1104089001

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama Mahasiswa : Rudy Hamdani
 NIM : 1911102431402
 Nama Dosen Pembimbing : Asmadini Handayani R, S.Si., M.M
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Millennial di Kota Samarinda

No	Tanggal	Uraian Pembimbingan	Paraf Dosen
1	19 Oktober 2023	Perbaiki penulisan typo	
2	22 Oktober 2023	Revisi Bab 2	
3	26 Oktober 2023	Perbaiki kerangka pikir	
4	30 Oktober 2023	tambah gap penelitian	
5	1 November 2023	tambah variasi penelitian	
6	30 November	tambah analisis deskriptif	
7	15 Desember	Perbaiki kata-kata metode penelitian	
8	18 Desember	Perbaiki data kuesioner	
9	19 Desember	Perbaiki data pembahasan	
10	25 Desember	Perbaiki typo pembahasan.	
11			
12	1 Januari 2024	Perbaiki kalimat kesimpulan	

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Sekretaris Program Studi

Asmadini Handayani R, S.Si., M.M
 NIDN:1118058604

Dr. Vera Anitra, S.E., MM
 NIDN: 1118058604

NASPUB RUDY HAMDANI

by Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 14-May-2024 06:14PM (UTC-0700)

Submission ID: 2362244063

File name: NASPUB_RUDY_HAMDANI.docx (23.91K)

Word count: 2702

Character count: 18338

NASPUB RUDY HAMDANI

ORIGINALITY REPORT

18 %	17 %	11 %	7 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

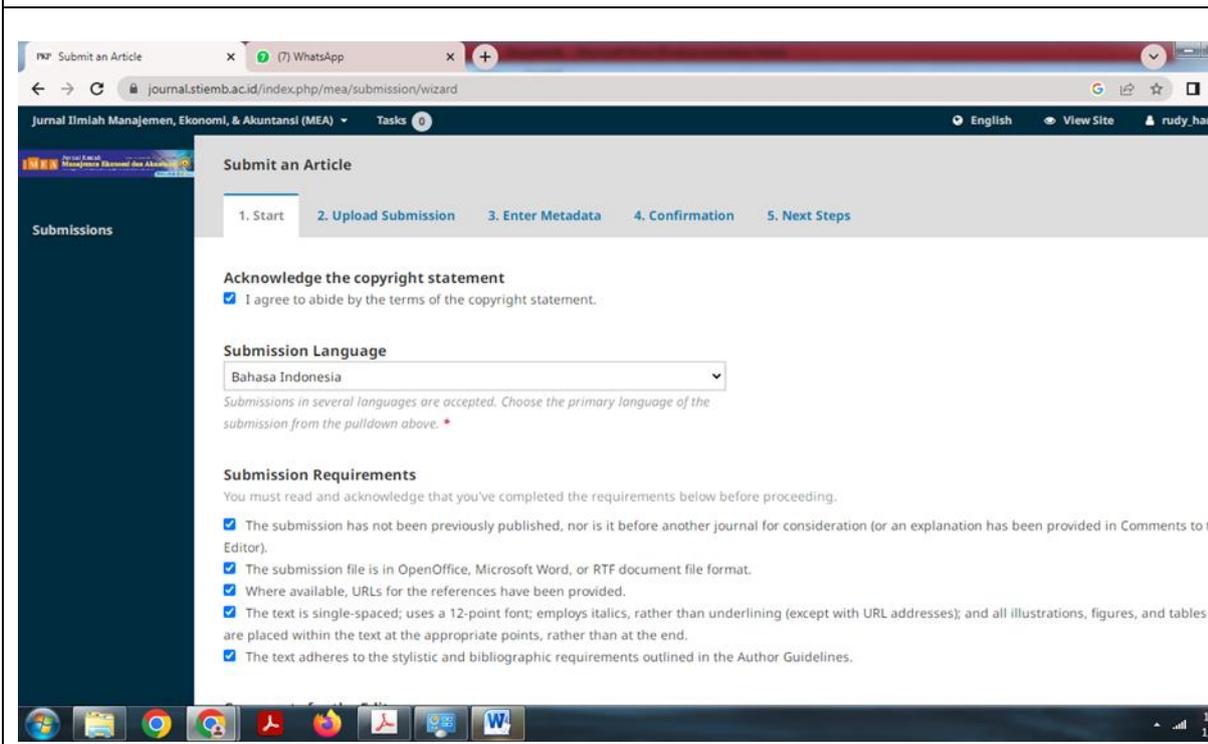
1	docplayer.info Internet Source	1 %
2	ejournal.insud.ac.id Internet Source	1 %
3	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %
4	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
5	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1 %
6	Desi Rahmadini. "PENGARUH KEPEMIMPINAN SUPORTIF DAN KEPEMIMPINAN DIREKTIF DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PJB UBJOM PLTU PACITAN)", Jurnal Manajemen DayaSaing, 2023 Publication	1 %
7	id.123dok.com Internet Source	1 %

BUKTI PENGIRIMAN (SUBMIT) ARTIKEL LUARAN PENELITIAN

Nama	:	Rudy Hamdani
NIM	:	1911102431422
Nama Jurnal	:	Jurnal Ilmiah : Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (MEA)
Indeksasi	:	Sinta 4
URL Laman Jurnal	:	https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea

1. Screenshot Submit Artikel

Judul: Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Generasi Milenial di Kota Samarinda



Submit an Article

1. Start 2. Upload Submission 3. Enter Metadata 4. Confirmation 5. Next Steps

Acknowledge the copyright statement

I agree to abide by the terms of the copyright statement.

Submission Language

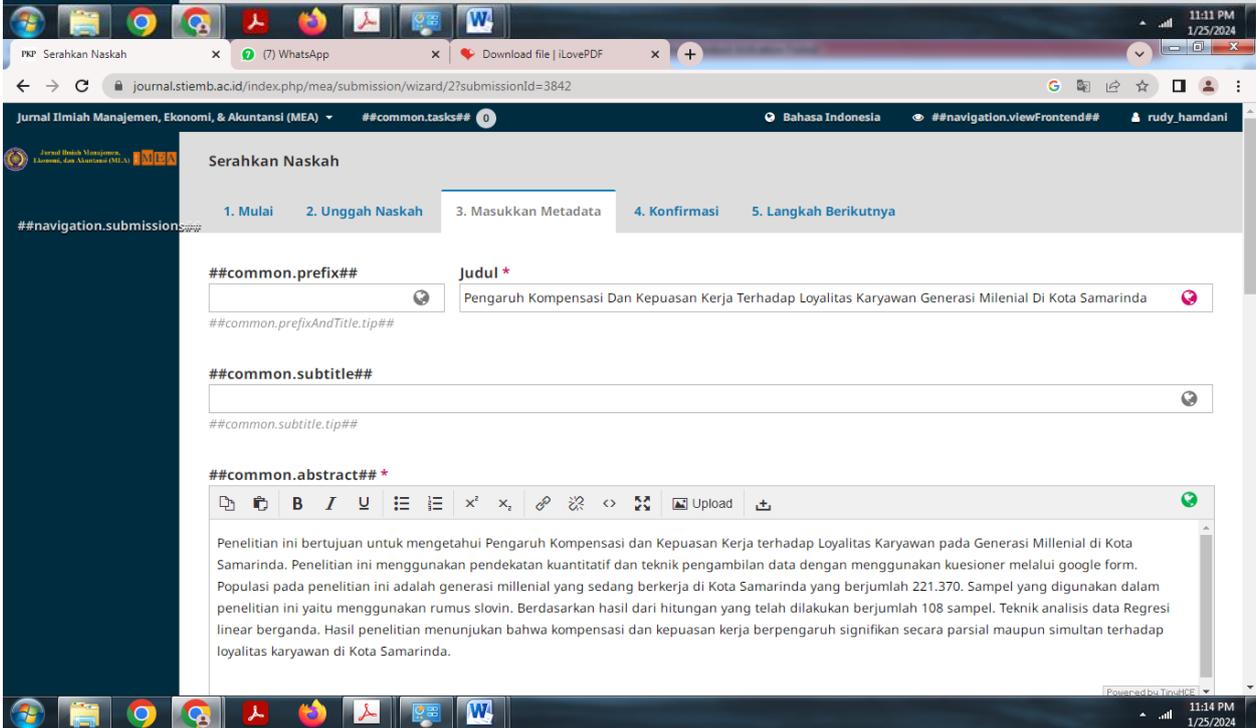
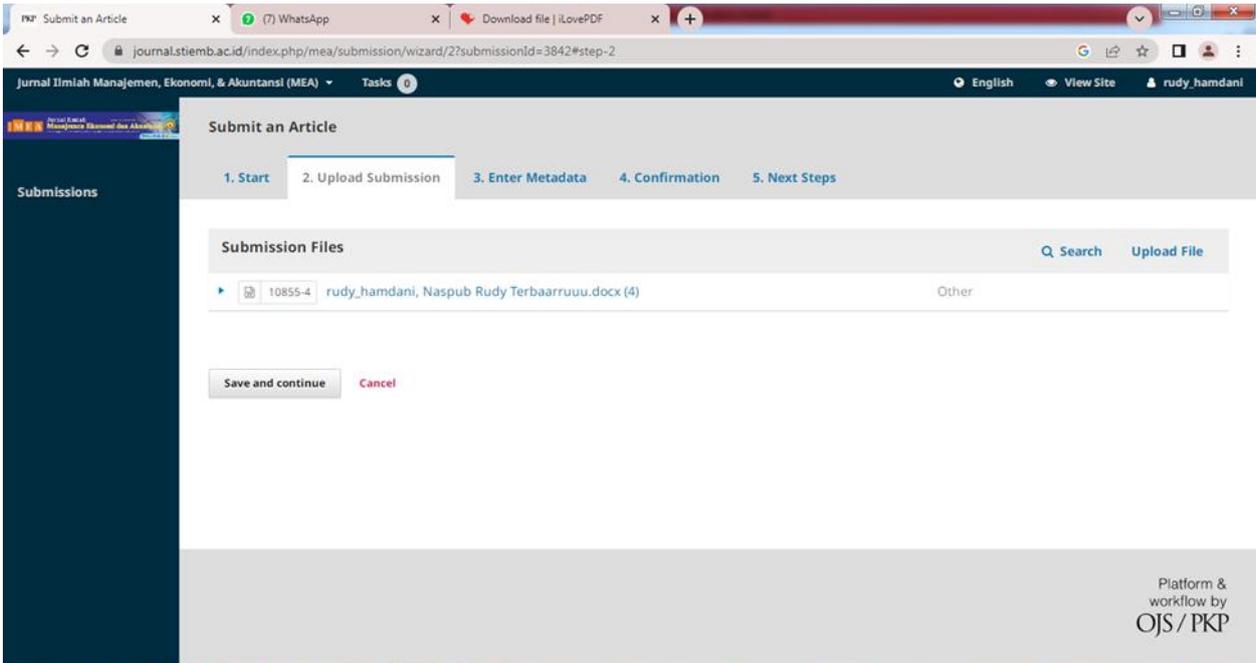
Bahasa Indonesia

*Submissions in several languages are accepted. Choose the primary language of the submission from the pull-down above. **

Submission Requirements

You must read and acknowledge that you've completed the requirements below before proceeding.

- The submission has not been previously published, nor is it before another journal for consideration (or an explanation has been provided in Comments to Editor).
- The submission file is in OpenOffice, Microsoft Word, or RTF document file format.
- Where available, URLs for the references have been provided.
- The text is single-spaced; uses a 12-point font; employs italics, rather than underlining (except with URL addresses); and all illustrations, figures, and tables are placed within the text at the appropriate points, rather than at the end.
- The text adheres to the stylistic and bibliographic requirements outlined in the Author Guidelines.



Journal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA) | Bahasa Indonesia | rudy_hamdani

nama: rudy hamdani | email: 1911102431422@umkt.ac.id | Author

Metadata Naskah
Spesifikasi ini dibuat berdasarkan set metadata Dublin Core, suatu standar internasional untuk mendeskripsikan isi jurnal.

##submission.coverage##

##submission.submit.metadataForm##
##submission.submit.metadataForm.tip##

Bahasa
English

Kata Kunci
kompensasi x kepuasan kerja x loyalitas karyawan x generasi milenial x

Journal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA) | Bahasa Indonesia | rudy_hamdani

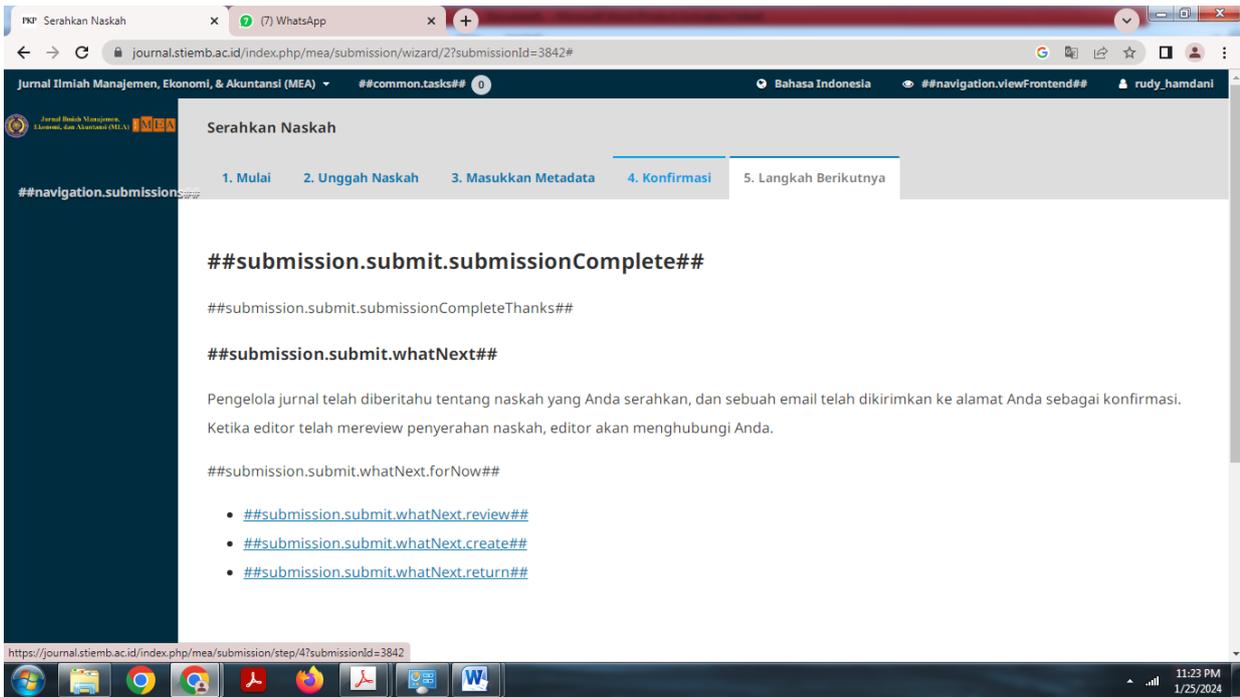
Serahkan Naskah

1. Mulai | 2. Unggah Naskah | 3. Masukkan Metadata | 4. Konfirmasi | 5. Langkah Berikutnya

##submission.confirm.message##

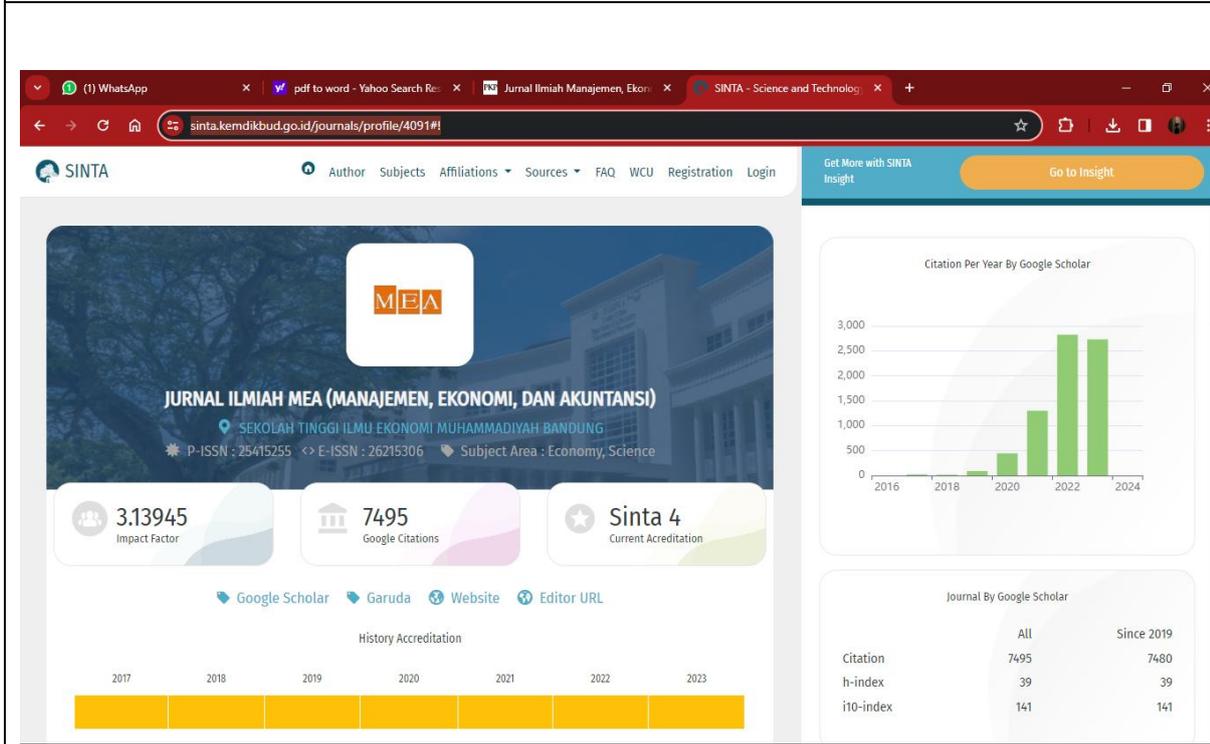
##submission.submit.finishSubmission## **Batal**

Platform & workflow by OJS / PKP



2. Screenshot Bukti Indeksasi Sinta

Alamat URL Sinta: <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/4091#!>



3 Bukti Submit pada inbox/spam Email Anda

