

NASKAH PUBLIKASI

BEBAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI

Y DI PT. X YOGYAKARTA



Oleh:

Indah Nurul Huda

Arief Fahmie

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

NASKAH PUBLIKASI

BEBAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI

Y DI PT. X YOGYAKARTA



Oleh:

Indah Nurul Huda

Arief Fahmie

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

NASKAH PUBLIKASI

BEBAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI

Y DI PT. X YOGYAKARTA



Dosen Pembimbing Utama

(Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S. Psi., M. A., Psikolog.)

WORKLOAD AND EMPLOYEE LOYALTY TO Y GENERATION AT PT. X YOGYAKARTA

Indah Nurul Huda

Arief Fahmie

ABSTRACT

This study examined the role of workload towards employee loyalty to Y generation. The research hypothesis proposed there will be a negative relationship between workload and employee loyalty to Y generation. This study involved by 100 employees at PT. X Yogyakarta. They were given Development of NASA-TLC Scale by Hart and Staveland (1988; 36 items with $\alpha=0.964$) and adapted from *Loyalty to Supervisor Scale* by Chen, et al. (2002; 11 items with $\alpha=0.886$). The result of correlation analysis using Spearman correlation showed $r=-.460$ with $p=.000$ ($p<0.05$) from workload toward employee loyalty. This showed that there is a significant negative relationship between workload and employee loyalty on Y generation, so the hypothesis is accepted.

Keyword: Workload, employee loyalty, Y generation

I. Pengantar

Di dalam dunia kerja terdapat tiga generasi yang menjadi tenaga kerja, *baby boomers* (1943-1960), generasi X (1961-1979), dan generasi Y (1980-2000). Saat ini, tenaga kerja didominasi oleh generasi X dan generasi Y, terutama pada perusahaan menengah ke besar. Menurut Gargiulo (2012), generasi *baby boomers* akan meninggalkan pekerjaan sehingga generasi Y akan menempati proporsi tenaga kerja terbesar dalam 10 tahun ke depan. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang masih memiliki semangat yang tinggi, berinovasi, kreatif, jujur, dan memenuhi syarat perusahaan agar mampu mencapai visi dan misi perusahaan dengan baik. Tidak hanya itu, perusahaan juga menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Hal ini dikarenakan loyalitas merupakan sebuah sikap yang muncul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti secara tulus pada pekerjaannya atau perusahaan. Menurut Utomo (2002) karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.

Umumnya, loyalitas diartikan sebagai pengabdian, kesetiaan, dan kepercayaan dari dan untuk seseorang atau lembaga (Rasimin, 1988). Berbeda dengan komitmen, menurut Mathis dan Jackson (2012), komitmen merupakan bentuk keyakinan seseorang dalam menerima tujuan organisasi dan memiliki kemauan untuk tinggal bersama perusahaan. Pada generasi Y, biasanya mereka

haus akan tantangan, menggebu-gebu, mengikuti perkembangan zaman, penikmat gaya hidup, memiliki rasa egoisitas yang tinggi, kreatifitas tak terbatas. Menurut Oktariani (2017), apa yang dilakukan generasi Y harus memiliki nilai tambah bagi mereka secara individu sehingga apa yang mereka lakukan sesuai dengan yang mereka harapkan.

Namun, realitasnya menunjukkan bahwa loyalitas karyawan banyak yang menurun. Menurut survey *Global Workforce Study* 2012 yang dilansir tribunnews.com, 27% dari karyawan saat itu telah merencanakan untuk pindah, dan 42 % dari responden di Indonesia yang sebanyak 1005 karyawan, menyatakan harus meninggalkan perusahaannya untuk meningkatkan karir masa depan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah beban kerja rata-rata karyawan kurang memiliki sikap loyalitas pada satu perusahaan tempatnya bekerja. Terlalu sering dan terlalu banyak beban kerja yang diberikan tanpa adanya tawaran insentif, maka dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan. Selain itu, *Tower Watson 2014 Talent Management and Reward Study* melakukan survey yang dilansir sindonews.com, bahwa 36 dari 1637 perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Hal ini dikarenakan perusahaan cenderung mengabaikan keinginan karyawan yang ingin berkesempatan belajar dan berkembang, gaji pokok, promosi dan layanan kesehatan.

Apabila dihubungkan dengan generasi Y, survey dari JobStreet.com pada Desember 2015 menyatakan bahwa 65,8% dari 3500 responden generasi Y memilih untuk meninggalkan perusahaan setelah bekerja selama 12 bulan. Menurut

Kusumawati dan Wahyuni (2016), rata-rata generasi Y memilih untuk meninggalkan perusahaan karena masih memikirkan dirinya sendiri, belum berkeluarga, memikirkan cara agar ia menjadi karyawan yang baik dan beda dari karyawan yang lain.

Pada PT. X, karyawan yang kebanyakan generasi Y sering silih berganti terutama di bagian operasional yaitu pelayan makanan di *outlet*, tidak menutup kemungkinan juga hal tersebut terjadi di bagian manajemen pusat. Para karyawan memilih berhenti dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, gaji, lingkungan kerja, dan beban kerja. Bagian yang diperkirakan banyak pergantian karyawan adalah bagian operasional dan manajemen dengan rata-rata usia karyawan 20 sampai 30 tahun ke atas.

Menurut Hermawan dan Riana (2013), faktor-faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya. Sehingga, pihak manajemen PT. X selalu melakukan upaya peningkatan kualitas mental karyawan dengan pelatihan bagi calon karyawan atau karyawan tetap. Steers dan Porter (1983) juga menambahkan bahwa timbulnya loyalitas pada karyawan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik desain perusahaan. Pada karakteristik pekerjaan menurut Steers dan Porter (1983) meliputi tantangan kerja, beban kerja, berinteraksi sosial, *job*

enrichment, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan tugas. Menurut Handoko (2001), loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang diterima setiap orang harus seimbang dan sesuai terhadap kemampuan fisik atau psikologis yang menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa dari faktor internal dan faktor eksternal.

Peneliti menduga karyawan dengan beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi turunya loyalitas karyawan pada perusahaan karena beban kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dalam bentuk stress kerja yang didapat karyawan saat bekerja. Menurut Pratama, Suryoko, dan Widiartanto (2015), jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada beban kerja, maka akan muncul kelelahan kerja lebih yang mengakibatkan turunya produktivitas dan kegelisahan. Indikasi turunya loyalitas karyawan adalah rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi, dan beban kerja yang meningkat. Apabila beban kerja tidak seimbang, maka mengakibatkan kebosanan dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, marah. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah apakah ada hubungan antara beban kerja dengan loyalitas karyawan pada karyawan generasi Y.

Faktor-faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan

karyawan satu dengan yang lainnya. Steers dan Porter (1983) juga menambahkan bahwa timbulnya loyalitas pada karyawan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik desain perusahaan. Pada karakteristik pekerjaan menurut Steers dan Porter (1983), meliputi, tantangan kerja, beban kerja, berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan tugas. Sehingga, pihak manajemen PT. X selalu melakukan upaya peningkatan kualitas mental karyawan. Menurut Handoko (2001), loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang diterima setiap orang harus seimbang dan sesuai terhadap kemampuan fisik atau psikologis yang menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa dari faktor internal dan faktor eksternal.

Peneliti menduga karyawan dengan beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi turunya loyalitas karyawan pada perusahaan karena beban kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dalam bentuk stress kerja yang didapat karyawan saat bekerja. Menurut Pratama, Suryoko, dan Widiartanto (2015), jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada beban kerja, maka akan muncul kelelahan kerja lebih yang mengakibatkan turunya produktivitas dan kegelisahan. Indikasi turunya loyalitas karyawan adalah rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi, dan beban kerja yang meningkat. Apabila beban kerja tidak seimbang, maka mengakibatkan kebosanan dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, marah. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah apakah ada hubungan antara beban kerja dengan loyalitas karyawan pada karyawan generasi Y.

II. Metode Penelitian

A. Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan di PT. X Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang berasal dari berbagai divisi atau jabatan dengan rentang usia 17-37 tahun.

B. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *self-report* berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri atas data demografik dan skala psikologis. Skala psikologis dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Skala Loyalitas Karyawan

Skala ini merupakan adaptasi dari teori Chen, dkk. (2002) untuk mengungkap dedikasi, usaha, kelekatan, identifikasi, dan nilai-nilai yang ada pada subjek penelitian terhadap perusahaan. Skala ini menggunakan skala likert yang menggunakan respon subjek terhadap pernyataan-pernyataan dengan lima pilihan jawaban, sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Untuk aitem *favorable*, nilai jawaban antara 1 sampai 5. 1 untuk sangat tidak setuju (STS), 2 untuk tidak setuju (TS), 3 untuk netral (N), 4 untuk setuju (S), 5 untuk sangat setuju (SS).

Tabel 1

Distribusi Butir Skala Loyalitas Karyawan Sebelum Uji Coba

No.	Aspek-Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Dedikasi untuk perusahaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	-	7
2	Berusaha maksimal untuk perusahaan	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	-	7
3	Kelekatan dengan perusahaan	15, 16, 17, 18, 9, 20, 21, 22	-	8
4	Identifikasi kepada perusahaan	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	-	7
5	Internalisasi nilai perusahaan	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	-	7
Total				36

2. Skala Beban Kerja

Skala ini merupakan adaptasi dari *Development of NASA-TLX* oleh Hart dan Staveland (1988) untuk mengungkap sisi mental, sisi fisik, sisi waktu saat menerima beban kerja di perusahaan. Skala ini menggunakan skala likert yang menggunakan respon subjek terhadap pernyataan-pernyataan dengan lima pilihan jawaban, sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Untuk aitem-aitem *favorable*, nilai jawaban antara 1 sampai 5. 1 untuk sangat tidak setuju (STS), 2 untuk tidak setuju (TS), 3 untuk netral (N), 4 untuk setuju (S), 5 untuk sangat setuju (SS).

Tabel 2

Distribusi Butir Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba

No.	Aspek-Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Mental	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	-	8
2	Fisik	9, 10, 11, 12, 13	-	5
3	Waktu	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	-	8
Total				21

C. Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan analisis statistik korelasi yang merupakan cara untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment* dari *Pearson*, yang diproses melalui program komputer SPSS *version 16.0 for Windows*. Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala, maka semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut. Bila koefisien korelasinya rendah mendekati nol maka fungsi aitem tersebut tidak cocok dengan fungsi ukur skala penelitian (Azwar, 2012).

III. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah 100 karyawan dengan usia 17-37 tahun sesuai dengan rentang usia generasi Y yang sudah bekerja selama 1-10 tahun di PT. X.

Tabel 5
Deskripsi Subjek Penelitian

No.	Kategori	Usia	Jumlah
1	Usia	17-21 tahun	5
		22-26 tahun	50
		27-31 tahun	34
		32-37 tahun	11
		Total	100
2	Lama Bekerja	1-3 tahun	66
		4-7 tahun	28
		8-10 tahun	6
		Total	100
3	Pendidikan	SMA/SMK	16
		D3	17
		S1	66
		S2	1
		Total	100

2. Deskripsi Data Penelitian

Peneliti melakukan penormaan data dengan metode persentil untuk mengetahui persentase kategorisasi dari responden pada kedua variabel penelitian.

Tabel 6
Kategorisasi Menurut Nilai Persentil

No.	Nilai Persentil	Variabel Penelitian	
		Beban Kerja	Loyalitas Karyawan
1.	Persentil 20	24.2	124.2
2.	Persentil 40	29	133.8
3.	Persentil 60	33	143
4.	Persentil 80	38	149.6

Berdasarkan pengolahan data, tabel di atas menampilkan pengelompokkan dengan persentil hasil penelitian untuk lima kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Pada persentil 20, diperoleh nilai 24.2 untuk beban kerja dan nilai 124.2 untuk loyalitas karyawan. Pada persentil 40, diperoleh nilai 29 untuk beban kerja dan nilai 133.8 untuk loyalitas karyawan. Pada persentil 60, diperoleh nilai 33 untuk beban kerja dan nilai 143 untuk loyalitas karyawan. Pada persentil 80, diperoleh nilai 38 untuk beban kerja dan nilai 149.6 untuk loyalitas karyawan. Nilai-nilai tersebut akan dimasukkan pada rumus penormaan guna menjelaskan kelima kategori tersebut sebagai berikut:

Tabel 7
Rumus Pernormaan

Beban Kerja	Kategorisasi	Loyalitas Karyawan
$X < 24.2$	Sangat Rendah	$X < 124.2$
$24.2 \leq X < 29$	Rendah	$124.2 \leq X < 133.8$
$29 \leq X < 33$	Sedang	$133.8 \leq X < 143$
$33 \leq X < 38$	Tinggi	$143 \leq X < 149.6$
$X > 38$	Sangat Tinggi	$X > 149.6$

Tabel 8
Penormaan Subjek Data Penelitian

Kategorisasi	Beban Kerja		Loyalitas Karyawan	
	F	%	F	%
Sangat Rendah ($X < P_{20}$)	20	20%	20	20%
Rendah ($P_{20} \leq X < P_{40}$)	19	19%	20	20%
Sedang ($P_{40} \leq X < P_{60}$)	18	18%	18	18%
Tinggi ($P_{60} \leq X \leq P_{80}$)	21	21%	22	22%
Sangat Tinggi ($P > P_{80}$)	22	22%	20	20%

Pada variabel beban kerja, terdapat 20 subjek berada pada kategori sangat rendah (20%), 19 subjek berada pada kategori rendah (19%), 18 subjek berada pada kategori sedang (18%), 21 subjek berada pada kategori tinggi (21%), 22 subjek berada pada kategori sangat tinggi (22%). Sedangkan, pada variabel loyalitas karyawan, terdapat 20 subjek pada kategori sangat rendah (20%), 20 subjek pada kategori rendah (20%), 18 subjek pada kategori sedang (18%), 22 subjek berada pada kategori tinggi (22%), 20 subjek berada pada kategori sangat tinggi (20%). Maka, diperoleh kategori sangat tinggi dengan nilai 22% yang paling tinggi pada variabel beban kerja, dan kategori tinggi dengan nilai 22 % yang paling tinggi pada variabel loyalitas karyawan.

3. Uji Asumsi

Analisis statistik berikut dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data, linieritas data, dan apakah hipotesis penelitian terbukti.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui normal atau tidak sebaran data dari variabel bebas dan variabel tergantung. Data disebut normal apabila nilai $p > 0.05$, dan tidak normal apabila nilai $p < 0.05$. Teknik yang digunakan adalah *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov^a*.

Tabel 9

Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Keterangan
	Statistic	Df	Sig.	
Loyalitas Karyawan	.091	100	.041	Tidak Normal
Beban Kerja	.093	100	.033	

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel di atas menampilkan nilai variabel loyalitas karyawan $p = 0.041$ ($p < 0.05$) dan variabel beban kerja $p = 0.033$ ($p < 0.05$). Oleh karena itu, sebaran data dari kedua variabel tersebut dinyatakan tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan tergantung. Variabel tersebut dinyatakan linier apabila nilai $p < 0.05$ dan tidak linier apabila nilai $p > 0.05$.

Tabel 10

Uji Asumsi Linieritas Loyalitas Karyawan dengan Beban Kerja

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Loyalitas Karyawan dan Beban Kerja	F Linearity 46.110	.000	Linier

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel di atas menampilkan nilai signifikansi F *Linearity* = .000 ($p < 0.05$) dan membentuk garis lurus antara

variabel loyalitas karyawan dan beban kerja. Oleh karena itu, hubungan kedua variabel tersebut dinyatakan linier.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tergantung. Kedua variabel dinyatakan berkorelasi apabila *correlation coefficients* mendekati 1.000. Hipotesis akan diterima apabila $p < 0.05$, dan tidak diterima apabila $p > 0.05$. Teknik yang digunakan adalah *Spearman Correlation Coefficients* karena hasil sebaran data tidak normal.

Tabel 11.
Uji Hipotesis Korelasi

Variabel	r	r ²	Sig.	Keterangan
Loyalitas Karyawan* Beban Kerja	-.460	.21	.000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel di atas menampilkan nilai *correlation coefficients* $r = -.460$ dengan $p = .000$ ($p < 0.05$). Kemudian, hasil analisis koefisien determinasi memperoleh nilai 21% dari beban kerja dalam memberikan sumbangan pada loyalitas karyawan dan menunjukkan hubungan negatif yang signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

5. Analisis Tambahan

a. Uji Beda Pendidikan SMA, S1, dan D3

Uji beda digunakan untuk mengetahui perbedaan antara sampel yang tidak berhubungan atau bebas. Terdapat perbedaan pada sampel apabila nilai $\text{Sig.} < 0.05$ dan tidak berbeda apabila nilai $\text{Sig.} > 0.05$.

Tabel 12.

Uji Beda Pendidikan SMA, S1, dan D3

(I) Pendidikan	(J) Pendidikan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
SMA/S MK	D3	3.827	5.518	1.000	-9.62	17.27
	S1	1.896	4.415	1.000	-8.86	12.65
D3	SMA/S MK	-3.827	5.518	1.000	-17.27	9.62
	S1	-1.931	4.309	1.000	-12.43	8.57
S1	SMA/S MK	-1.896	4.415	1.000	-12.65	8.86
	D3	1.931	4.309	1.000	-8.57	12.43

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel di atas menampilkan nilai

$\text{Sig.} = 1.000$ ($p < 0.05$) untuk pendidikan tingkat SMA/SMK, D3, dan S1.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan loyalitas karyawan pada responden berpendidikan SMA/SMK, D3, dan S1.

b. Uji Korelasi Aspek Beban Kerja

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara sampel yang ada. Dinyatakan berhubungan apabila *correlation coefficients* mendekati 1.000.

Tabel 13.
Uji Korelasi Aspek Beban Kerja

Control Variables			Mental	Fisik	Waktu	Loyalitas_ Karyawan
-none- ^a	Mental	Correlation	1.000	.778	.794	-.482
		Significance (1-tailed)	.	.000	.000	.000
		df	0	98	98	98
	Fisik	Correlation	.778	1.000	.659	-.439
		Significance (1-tailed)	.000	.	.000	.000
		df	98	0	98	98
	Waktu	Correlation	.794	.659	1.000	-.490
		Significance (1-tailed)	.000	.000	.	.000
		df	98	98	0	98
	Loyalitas_Karyawan	Correlation	-.482	-.439	-.490	1.000
		Significance (1-tailed)	.000	.000	.000	.
		df	98	98	98	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel di atas menunjukkan nilai *correlation coefficients* loyalitas karyawan terhadap aspek mental sebesar -0.482, loyalitas karyawan terhadap aspek fisik sebesar -0.439, dan loyalitas karyawan terhadap aspek waktu sebesar -0.490. Ketiga nilai

tersebut berarti ada hubungan negatif antara loyalitas karyawan dengan setiap aspek beban kerja.

IV. Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dengan hubungan negatif yang signifikan antara variabel beban kerja dengan variabel loyalitas kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan. Begitu sebaliknya, semakin rendah beban kerjanya, maka semakin tinggi loyalitas karyawannya.

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai variabel loyalitas karyawan $p=0.041$ ($p<0.05$) dan variabel beban kerja $p=0.033$ ($p<0.05$). Sehingga, sebaran data dari variabel beban kerja dan variabel loyalitas karyawan tersebut dinyatakan tidak normal. Berdasarkan hasil kategorisasi variabel beban kerja pada karyawan PT. X, terdapat 20 orang berada pada kategori sangat rendah dengan persentase 20%, 19 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 19%, 18 orang berada pada kategori sedang dengan persentase 18%, 21 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 21%, 22 orang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 22%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan terbilang sangat tinggi karena terdapat 22 orang berada di kategori tersebut. Karyawan yang termasuk dalam kategori sangat tinggi dapat mempengaruhi loyalitasnya pada perusahaan lebih signifikan, sehingga dapat terjadi *turn over* atau

tingkat absensi yang mempengaruhi produktivitas karyawan terhadap perusahaan karena beban kerja yang terlalu tinggi.

Kemudian, hasil kategorisasi variabel loyalitas pada karyawan, terdapat 20 orang pada kategori sangat rendah dengan persentase 20%, 20 orang pada kategori rendah dengan persentase 20%, 18 orang pada kategori sedang dengan persentase 18%, 22 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 22%, 20 orang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terbilang tinggi karena terdapat 22 orang pada kategori tersebut. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentu menerima beban kerja yang baik tinggi mau pun rendah. Berdasarkan nilai *correlation coefficients* pada uji hipotesis korelasi diketahui bahwa sebesar 21% dari beban kerja dalam memberikan pengaruh pada loyalitas karyawan dan menunjukkan hubungan negatif yang signifikan, sehingga terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan seperti, gaji, kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

Hasil analisis tambahan uji beda menampilkan nilai Sig.=1.000 ($p < 0.05$) untuk pendidikan tingkat SMA/SMK, D3, dan S1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan loyalitas karyawan pada responden berpendidikan SMA/SMK, D3, dan S1. Lalu, uji korelasi menunjukkan nilai *correlation coefficients* loyalitas karyawan terhadap aspek mental sebesar -0.482, loyalitas karyawan terhadap aspek fisik sebesar -0.439, dan loyalitas karyawan terhadap aspek waktu sebesar -0.490. Ketiga nilai tersebut berarti ada hubungan negatif antara loyalitas karyawan dengan setiap aspek beban kerja.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama, dkk (2015) menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Walaupun hasil penelitian berbeda, terdapat persamaan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan baik dapat meningkatkan kelekatan, kesetiaan dan rasa tanggung jawab karyawan pada perusahaan maupun menyebabkan absensi, kebosanan, berhenti bekerja, dan tidak aktif dalam kegiatan perusahaan. Pada penelitian Hermawan & Riana (2013), beban kerja termasuk dalam tanggung jawab yang perlu diselesaikan karyawan sehingga perusahaan mengharapkan karyawan untuk memperhatikan kinerjanya, agar mempertahankan loyalitas karyawan pada perusahaan. Menurut Preko & Adjetey (2013), loyalitas karyawan memegang peran penting karena banyaknya pengaruh yang menjadikan beban kerja tinggi maupun rendah seperti, kriteria pekerjaan, hubungan antar karyawan, motivasi, *feedback* yang menjadi acuan kualitas karyawan di perusahaan. Sehingga, para karyawan di PT. X menerima berbagai jenis beban kerja yang tinggi yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang tinggi atau rendah.

Para karyawan yang menjadi subjek PT. X termasuk pada kategori generasi Y yang berusia 17 sampai 37 tahun dengan pengalaman kerja terbanyak selama 1 sampai 3 tahun dan berpendidikan terakhir terbanyak S1. Pada generasi Y yang berpikir bahwa bekerja adalah pemenuhan kehidupan pribadi, mereka lebih suka perbedaan dan tertarik untuk berubah dalam beberapa pekerjaan (Lai, dkk., 2012). Apabila semakin berat beban kerja yang diterima, maka kesempatan mereka untuk menyukai pekerjaan dan mengembangkan kemampuan bekerja mereka akan

menurun dan mempengaruhi loyalitas karyawan, karena tidak ada dorongan dan kepercayaan yang kuat dari perusahaan. Hal tersebut juga menjadi fokus perusahaan untuk menyejahterakan karyawannya walaupun perlu menangani pergantian karyawan yang terlalu sering terutama di bagian operasional.

Akhirnya, peneliti melaksanakan penelitian untuk memahami fenomena beban kerja dan loyalitas karyawan. Namun, masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan penelitian yaitu, peneliti melakukan wawancara untuk data awal kurang mendalam pada perusahaan, sehingga kurang maksimal dalam membandingkan dengan fenomena yang pernah ada seperti, kriteria subjek, sistem kerja pada perusahaan, kondisi pekerjaan yang mempengaruhi berhentinya karyawan, dan kualitas kerja karyawan setelah proses pengembangan karir. Kemudian, tertundanya pengumpulan kuisioner yang sudah dijadwalkan, sehingga harus menunggu mengolah data. Pemilihan teori yang kurang terbaru sehingga dapat menimbulkan perbedaan situasi dengan teori dan penggunaan skala, dan mempengaruhi alat ukur yang tidak sesuai dengan kondisi subjek .

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yaitu ada hubungan negatif antara beban kerja dengan loyalitas karyawan pada karyawan generasi Y. Semakin tidak seimbang atau semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka loyalitas karyawan pada karyawan akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin seimbang beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

VI. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan

Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kajian perusahaan terkait pengembangan karir karyawan dan kegiatan rutin yang membangun kelekatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan kesejahteraan karyawan, serta mencegah *turn over* atau tingkat absensi karyawan.

2. Subjek

Sebaiknya subjek lebih memperhatikan pengisian identitas dan cara pengisian pernyataan.

3. Penelitian Selanjutnya

Sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan teori yang lebih baru dan memperdalam informasi terkait variabel pada subjek yang akan diteliti dengan

wawancara tahap awal. Lalu, menyempurnakan alat ukur agar lebih sesuai dengan subjek, memperhatikan tata tulis, dan memperhatikan rangkaian jadwal pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Farh, J. (2002). Loyalty to supervisor vs organizational commitment: relationships to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 339-356.
- Drever, J. (1988). *Kamus psikologi*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Gargiulo, S. (2012). *Generation Y set to transform office line*. CNN. Diakses 2 April 2017. <http://www.cnn.com/2012/08/20/business/generation-y-global-office-culture/>
- Gibson, I. D. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*, Yogyakarta: BPPE-Yogyakarta.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (task load index): Result of empirical and theoretical research NASA-Ames research center. *Advances in Psychology*, 52, 139-183.
- Hermawan, I. K. A., & Riana, I. G. (2013). Analisis faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. 2, 624-642.
- Komarudin, A. (1996). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kusumawati, D., & Wahyuni, D. F. (2016). *Benarkah gen Y tak loyal terhadap perusahaan?*. Diakses 2 April 2017. <http://www.indotelko.com/kanal?c=id&it=benarkah-gen-y-tak-loyal-perusahaan>
- Lai, S. L, Chang, J., & Hsu, L. Y. (2012). Does effect of workload on quality of work life vary with generation?. *Asia Pacific Management Review*, 17 (4), 437-451.
- Maress, B. (2017). *15 Pentingnya Kesehatan Mental Dalam Dunia Kerja Paling Utama*. Diakses 30 Juli 2018. <https://dosenpsikologi.com/pentingnya-kesehatan-mental-dalam-dunia-kerja>
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Oktariani, D., Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2017). Kepuasan kerja generasi x dan generasi y terhadap komitmen kerja di bank mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 12-22.
- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto. (2015). Pengaruh kompesasi, lingkungan, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Adminitrasi Bisnis*, 4(1), 283-293.
- Preko, A., & Adjetey, J. (2013). A study on the concept of employee loyalty and engagement on the performance of sales executives of commercial banks in Ghana. *International Journal of Business Research and Management*, 4 (2), 51-63.
- Primala, D. A. (2017). *Mengapa Kesehatan Mental di Tempat Kerja Butuh Perhatian?*. Diakses 30 Juli 2018. <https://pijarpsikologi.org/kesehatan-mental-di-tempat-kerja/>
- Poerwopoespito. (2000). *Mengatasi krisis manusia di perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Rasimin, B. S. (1988). *Individu dalam industri dan organisasi*. Makalah. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi, edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati.
- Roehling, P. V., Roehling, M. V., & Moen, P. (2001). The relationship between work-life policies and practices an employee loyalty: a life course perspective. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 141-171.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia (human resource) suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia. *Skripsi*. Yogyakarta: Univeristas Negeri Yogyakarta.
- Sindonews.com. (2014). *Survei: Perusahaan Sulit Pertahankan Karyawan Kompeten*. Diakses 29 Juli 2018. <https://ekbis.sindonews.com/read/931567/34/survei-perusahaan-sulit-pertahankan-karyawan-kompeten-1417455396/13>

- Siswanto, B. (1989). *Manajemen tenaga kerja, rancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 1-12.
- Steers, R., & Porter, R. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta. Sagung Seto.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri*. Solo: Harapan Press.
- Utomo, B. (2002). Menentukan faktor-faktor kepuasan kerja dan tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.