



PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTER INDIVIDU, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI

(Studi pada Pegawai Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Barat)

Rakha Aditya Gustian¹, Aris Wahyu Kuncoro²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

E-mail : ariswahyukuncoro@yahoo.co.id ²

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, individual character and job characteristics on employee job loyalty. The research method used is descriptive quantitative and the hypothesis test used is multiple linear regression. Sampling using Non-probability Sampling Technique, namely Saturated sampling with a total of 40 employee respondents. The data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2010 Software and SPSS Version 22 Software. The conclusion of this study shows that leadership has a significant effect on the work loyalty of employees of the social service tribe of the west Jakarta administrative city. While individual character and job characteristics have no effect and are not significant to employee work loyalty in the social service tribe of the West Jakarta administration city

Keyword : Leadership, Individual Character, Job Characteristics on Job Loyalty

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berhubungan dengan bentuk dan karakter sebuah organisasi, dimana aktivitas utamanya adalah mendapatkan, mengelola, dan pemutusan sumber daya. MSDM dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan empat langkah yaitu; diagnosis permasalahan, evaluasi praktik yang berjalan, desain sistem manajemen sumber daya manusia dan implementasi sistem Menurut Wahab (2021).

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan serta visi-misi yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia juga berperan signifikan terhadap kemajuan dan produktivitas perusahaan Soegandhi (2020). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyati, Himam, Riyono dan Suhariadi (2019) angkatan kerja atau sumber daya manusia akan di dunia kerja akan didominasi oleh generasi millennial, yaitu sebesar 75 persen.

Menurut Marwanto & Hasyim (2022), loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan

organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi biasanya mampu untuk membentuk tingkat kepuasannya sendiri, ini disebabkan karena sudah adanya penanaman komitmen dalam diri masing-masing karyawan.

Kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional dan otentik, mampu meningkatkan loyalitas pegawai dengan menciptakan visi yang jelas, memotivasi karyawan, dan membangun kepercayaan (Samir et al., 2021). Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Aktarina dalam Maulana Sidiq Sedayu, Rushadiyati (2021) mengungkapkan bahwa karakteristik individu adalah ciri yang khas dalam menggambarkan perbedaan tiap orang dalam hal motivasi kerja, inisiatif dalam bekerja, dan kemampuan untuk tetap menyelesaikan tugas yang diberikan sampai tuntas dan memecahkan masalah yang dihadapi juga adaptasi terhadap lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja masing-masing individu.

Menurut Supra Yudha et al (2022) karakteristik pekerjaan merupakan desain tugas yang berupa ruang lingkup kerja yang meliputi kemampuan, otonomi, identitas tugas, umpan balik dan signifikasi tugas. Karakteristik pekerjaan berisi mengenai tugas pekerjaan yang ditentukan perusahaan serta mengacu pada kondisi tertentu, dalam teori karakteristik pekerjaan ada beberapa keadaan psikologis yang akan dirasakan seorang individu, karyawan akan merasakan apa itu makna kerja, memikul tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan, selain itu kondisi ini akan mempengaruhi kinerja, motivasi dan loyalitas suatu karyawan.

Loyalitas Kerja

Mengutip dari Kasmir menyatakan bahwa Loyalitas merupakan kesetiaan dari pegawai dalam bekerja kepada organisasi atau instansi. Pegawai harus selalu setia terhadap kepentingan instansi. Nilai kesetiaan harus lebih besar dari standar yang ditetapkan sebelumnya. Biasanya loyalitas dianggap sebagai nilai utama dalam instansi (Yanuresta, 2021). Menurut Utomo dalam Abdul Wahab & Liskawati (2020) loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan nonfisik seperti pikiran dan perhatian. Menurut Poerwadarminta dalam Abdul Wahab & Liskawati (2020) menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Suhendi dalam Sri (2020), loyalitas pegawai pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen pegawai didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri atau organisasi. Dari beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa loyalitas pegawai merupakan kesetiaan seseorang dalam suatu komitmen organisasi atau sebuah lembaga yang terdapat penuh tanggung jawab dalam diri sendiri untuk sebuah pekerjaan tersebut.

Kepemimpinan

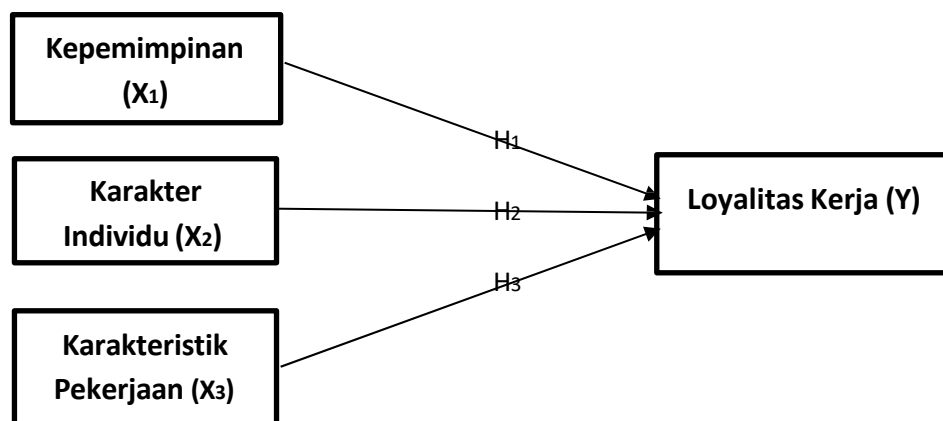
Menurut Rivai dalam Abdul Wahab dan Liskawati (2020) kepemimpinan yaitu secara meluas meliputi proses-proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Hasibuan dalam Abdul Wahab dan Liskawati (2020) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Bangun dalam Aji Eko Marwanto dan Wachid Hasyim (2023) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan seorang pemimpin dalam mengatur para bawahan untuk bekerja lebih baik lagi dan mencapai tujuan organisasi agak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

Karakter Individu

Menurut Asih & Hernawan (2023) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah perilaku dan kemampuan umum yang ditunjukkan seseorang karena sifat lingkungan mereka. Menurut Sudarta & Areni (2023) karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Menurut Damanik et al., (2022) karakteristik individu merupakan carapandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan diri yang berbeda. Dari beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa karakter individu merupakan sebuah perilaku seseorang untuk ditunjukkan kedalam pekerjaan dengan kemampuan diri yang berbeda terhadap perilaku lainnya.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Supra Yudha et al., (2022) karakteristik pekerjaan merupakan serangkaian informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas, kewajiban serta tanggung jawab perusahaan yang dibebankan karyawan. Menurut Febrian et al., (2020) menerangkan bahwa karakteristik pekerjaan karyawan mengungkapkan jumlah keputusan yang mereka buat di tempatkerja dan berapa banyak tugas yang harus mereka selesaikan. Karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih dalam Sugeng dan Uswatun Niswah (2023) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat



husus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku terhadap pekerjaannya. Dari beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan tugas dalam pekerjaan serta tanggung jawab yang begitu besar terhadap pegawai yang harus dirasakan dalam pekerjaannya supaya bisa menyelesaikan dengan baik dan benar.

2. Metode

Menurut Sugiyono, (2022) populasi merupakan penyamarataan yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti sehingga dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia saja, tetapi objek dan benda alam termasuk dari populasi. Populasi bukan sekedar jumlah, tetapi karakteristik atau sifat tertentu yang dimiliki suatu subjek atau objek. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Barat yang berjumlah 40 orang.

Menurut Sugiyono, (2022) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi yang ingin diteliti besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi tersebut, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari jumlah populasi yang ada. Untuk itu sampel yang diambil dari jumlah populasi adalah 40 pegawai yang harus representatif atau mewakili. Menurut Sugiyono, (2022) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non probability sampling yaitu sampling jenuh dengan metode penarikan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Sampling jenuh adalah sampel yang bila jumlahnya ditambah, maka tidak akan menambah nilai representatif sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh. Jadi dapat disimpulkan teknik sampling jenuh merupakan pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel, karena ditambah banyak seberapa banyak sampel tersebut tidak akan mengubah keterwakilan dari populasi. Jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data yang digunakan, maka data yang diperoleh tidak akan memenuhi standard data yang ditetapkan.

Model dalam penelitian ini dapat digunakan dengan regresi linear berganda, yaitu analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Y = Variabel Dependent

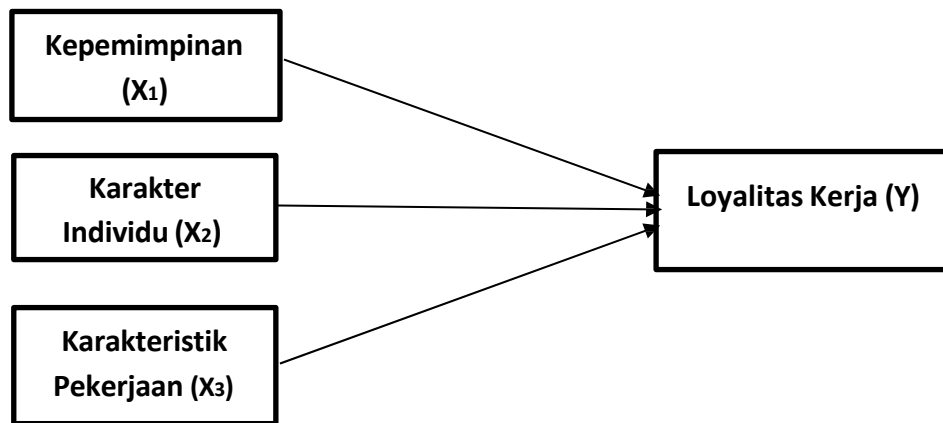
X = Variabel Independent

a = Konstanta

β = Koefisien regresi masing-masing variabel

ϵ = Faktor pengganggu diluar model (error)

Berikut model penelitian dalam bentuk jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel sesuai dengan teknik analisis yang telah dilakukan.



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan bantuan analisis dengan program software Microsoft Excel 2010 dan Statistic Product Service and Solution (SPSS) versi 22. Data yang diolah adalah data yang diperoleh melalui data primer berupa kuesioner yang telah disebar dan dijawab oleh 40 orang responden yang telah ditabulasi di Microsoft Excel 2010 dan dihitung berdasarkan SPSS v.22.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,600	2,026		,296	,769
TotalSkor_X1	,787	,191	,840	4,113	,000
TotalSkor_X2	,336	,180	,290	1,867	,070
TotalSkor_X3	-,309	,169	-,281	-1,830	,075

Kepemimpinan

Thitung Kepemimpinan (4.113) > Ttabel (2.028), maka H0 ditolak H1 diterima. Sig. Kepemimpinan (0,000) < alpha (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima. Artinya Kepemimpinan (X1), berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Karakter Individu

Thitung Karakter Individu (1,867) < Ttabel 2.028), maka H0 diterima H2 ditolak. Sig. Karakter Individu (X2) (0,070) > alpha (0,05), maka H0 diterima H2 ditolak. Artinya, Karakter Individu (X2), tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Karakteristik Pekerjaan

Thitung Karakter Individu (-1,830) < Ttabel 2.028), maka H0 diterima H2 ditolak. Sig. Karakter Individu (X2) (0,075) > alpha (0,05), maka H0 diterima H2 ditolak. Artinya, Karakteristik Pekerjaan (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

4. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Karakter Individu (X2), dan Karakteristik Pekerjaan (X3) terhadap Loyalitas Kerja (Y) pada Pegawai Suku Dinas Sosial di Walikota Jakarta Barat. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y) pada Pegawai Suku Dinas Sosial di Walikota Jakarta Barat.
2. Karakter Individu (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y) pada Pegawai Suku Dinas Sosial di Walikota Jakarta Barat.
3. Karakteristik Pekerjaan (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y) pada Pegawai Suku Dinas Sosial di Walikota Jakarta Barat.

Daftar Rujukan

- Aliza, A., Tahura, C. T. L., & Putra, R. (2021). Peran Pemberian Insentif Dalam Moderasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 85–92.
- Asih, M., & Hernawan, E. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu , Evaluasi Kinerja , dan Kompetensi Manajerial Terhadap Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia di PT . Telkom Akses Tangerang (STO Legok) Influence Of Individual Characteristics , Performance Evaluation And Managerial Compet. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 1–14.

- Damanik, A. Z., Girsang, R. M., & Sinaga, S. Y. P. (2022). *Dampak Motivasi , Karakter Individu Pada Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Loyalitas*. 1(2), 55–63.
- Ekonomi, F., Alkhairaat, U., Kepemimpinan, P., Kecerdasan, D., Wahab, A., & Liskawati, D. (n.d.). DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN DONGGALA. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(1).
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kepemimpinan, P., Kerja, D. L., Zamzamiya, M., Manajemen, M., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pekalongan, U. (n.d.). *PROSIDING SEMINAR NASIONAL EKONOMI BISNIS (SENESIS) 2024 56 "Global Competence and Entrepreneurial Mindset for the Future."*
- Made, M., Satria, D., & Putra, M. S. (2023). *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DIMEDIASI VERTICAL TRUST DAN PERCEIVED SUPERVISORY SUPPORT*. 12(11), 2170–2183. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Mariana, A. (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu, Evaluasi Kinerja, dan Kompetensi Manajerial Terhadap Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia di PT. Telkom Akses Tangerang (STO Legok)* (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)*. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Sudarta, & Areni. (n.d.). *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. BUMA CIMA NUSANTARA UNIT CINTA MANIS*. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 2023. <https://doi.org/10.53363/buss.v3i2.159>