

**PERBEDAAN LOYALITAS ANTARA GENERASI X DAN
GENERASI Y PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
ADVENT MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

FREY ALEXANDER NAIBAHO

198600378



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)23/4/24

**PERBEDAAN LOYALITAS ANTARA GENERASI X DAN
GENERASI Y PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
ADVENT MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh:

FREY ALEXANDER NAIBAHO

19.860.0378

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)23/4/24

HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Perbedaan Loyalitas Antara Generasi X Dan Generasi Y Pada
Karyawan Di Rumah Sakit Advent Medan

Nama : Frey Alexander Naibaho

NPM : 19.860.0378


Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,
Ketua Pembimbing


Nafeesa, S.Psi., M.Psi
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 18 Januari 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Januari 2024



Frey Alexander Naibaho

198600378

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Frey Alexander Naibaho

NPM : 198600378

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya: Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk diberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“PERBEDAAN LOYALITAS ANTARA GENERASI X DAN GENERASI Y
PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ADVENT MEDAN”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal: 18 Januari 2024

Yang Menyatakan



Frey Alexander Naibaho

198600378

Perbedaan Loyalitas Generasi X Dan Generasi Y Pada Karyawan Di Rumah Sakit Advent Medan Ditinjau Dari Usia

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan loyalitas karyawan antara generasi X dan generasi Y di Rumah Sakit Advent Medan berdasarkan faktor usia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan yang tergolong generasi X dan Y di Rumah Sakit Advent Medan. Jumlah sampel 174 orang yang bila dibagi berdasarkan populasi generasi Y memiliki sampel 115 sedangkan generasi X sebanyak 59 orang. Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan koefisien F sebesar 5,440 dan $p = 0,021(p < 0,05)$, yang menunjukkan bahwa ada perbedaan loyalitas yang signifikan antar generasi X dengan Generasi Y. Hal ini terlihat dari nilai rerata empirik antara generasi X dan Y yaitu $196,0847 > 190,2174$.

Kata Kunci: Loyalitas karyawan; generasi X; generasi Y.

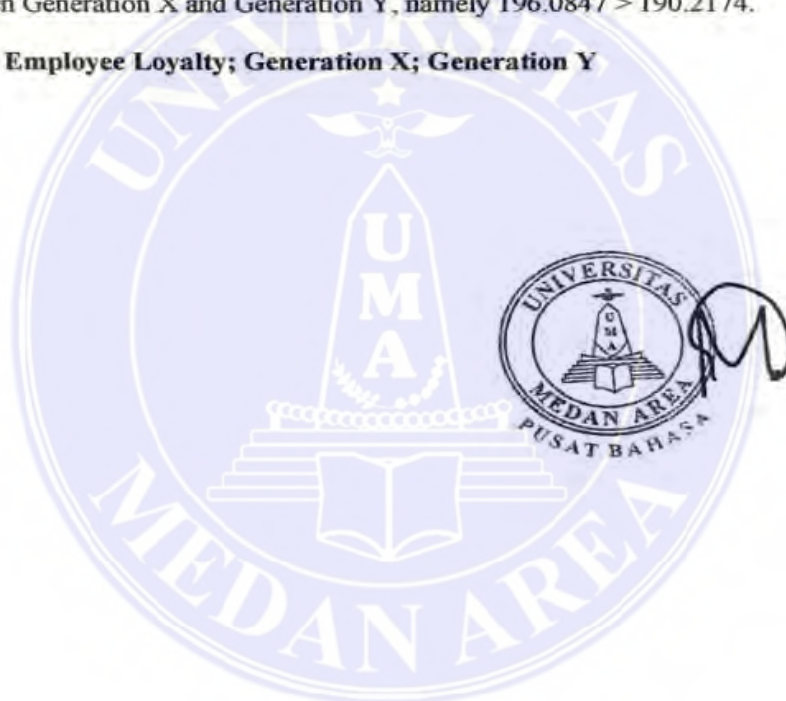


The Differences in Loyalty between Generation X and Generation Y among Employees at the Advent Medan Hospital Reviewed by Age

ABSTRACT

This article aimed to analyze the differences in loyalty between Generation X and Generation Y among the employees at Advent Medan Hospital reviewed by age. This research used a quantitative research method. The subjects of this research were employees belonging to generations X and Y at the Advent Medan Hospital. The total sample was 174 people, which when divided based on the population of generation Y had a sample of 115 while the generation X was 59 people. The results of this research data analysis showed an F coefficient of 5.440 and $p = 0.021$ ($p < 0.05$), which showed that there was a significant difference in loyalty between Generation X and Generation Y. This can be seen from the empirical mean between Generation X and Generation Y, namely $196.0847 > 190.2174$.

Keywords: Employee Loyalty; Generation X; Generation Y



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Pengasih yang telah memberikan berkat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik karya ilmiah ini. Kekuatan, berkat dan penghiburan yang tidak henti-henti diberikan kepada penulis selama menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya tercinta ibu Kerlemin Simbolon serta ayah saya Sihol Naibaho yang telah senantiasa memberikan dukungan, semangat, motivasi, serta doa kepada anak-anaknya. Skripsi ini juga saya persembahkan kepada abang, dan adik saya.

Skripsi ini juga saya persembahkan kepada dosen saya ibu Nafeesa, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai pembimbing ibu Maghfirah, S.Psi, M.Psi sebagai Penguji dan ibu Ira Kesuma dewi, S.Psi, M.Psi sebagai sekretaris penguji dan ibu Endang Haryati S.Psi, M.Psi sebagai ketua penguji yang sudah membimbing serta memberi masukan dan saran selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di desa sosor balna pegagan julu V, kab Dairi pada tanggal 20 Januari 2001, dari ayah Sihol Naibaho dan ibu Kerlemin simbolon. Penulis merupakan anak kedua dari enam bersaudara. Pada tahun 2019, penulis lulus dari SMA Swasta Advent Sumbul dan pada tahun 2019 juga, Penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama masa perkuliahan, penulis mengikuti beberapa organisasi yaitu organisasi internal maupun eksternal. Organisasi internal yang diikuti oleh penulis yaitu Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dan menjadi staff di Komisi II – Komisi pengawas masa jabatan tahun 2022- 2024. Sedangkan organisasi eksternal yang diikuti oleh penulis yaitu Ikatan Mahasiswa Advent Medan, sebagai anggota aktif pada tahun 2019 – 2023, dan menjadi ketua sekaligus pembina organisasi pengembangan remaja Pathfinder tahun 2023-2024.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan YME, atas segala kasih dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Perbedaan Loyalitas Generasi X Dan Generasi Y Pada Karyawan Di Rumah Sakit Advent Medan Ditinjau Dari Usia”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada bapak Prof. Siti Aisyah S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Ibu Nafessa M.Psi. Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini, kiranya selalu dilancarkan urusan dan rezekinya.
5. Terimakasih juga yang sebesar-besarnya kepada ibu Maghfirah, S.Psi, M.Psi sebagai Penguji dan ibu Ira Kesuma dewi, S.Psi, M.Psi sebagai sekretaris penguji dan ibu Endang Haryati S.Psi, M.Psi sebagai ketua penguji yang telah menjadi bagian perjalanan pendidikan mengejar gelar sarjana penulis

hingga di penghujungnya. Semoga ibu-ibu guru semua selalu diberkahi kesehatan dan kesejahteraan oleh yang maha kuasa.

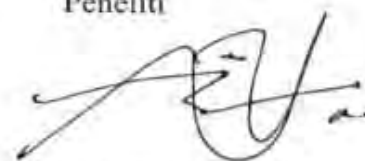
6. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Kak Oni, Bang Iwan, Bang Rico, Bang Afip, Kak Jannah yang telah membantu peneliti dalam urusan administrasi.
7. Peneliti juga berterima kasih kepada diri sendiri yang telah mau berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi ini dan mengalahkan rasa malas dan terus bangkit ketika terjatuh selama mengerjakan skripsi.
8. Seluruh sahabat-sahabat dan teman-temanku seperjuangan yang tertercinta dan terhebat khususnya Ezra Ido Hutabarat, Masni Enzelytha, Neil Dhaniel Simbolon, Rizelki Nainggolan, terimakasih telah menemani hari-hari peneliti selama di Fakultas Psikologi UMA meski banyak drama dan kebodohan yang terjadi dan terimakasih telah membantu dan menyemangati peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada Mutiara Silaban dan Sabrina sihotang yang telah menjadi sahabat layaknya keluarga yang rela menemani disaat susah dan bahagia, doaku semoga mereka selalu di sertai keniscayaan dan kesejahteraan selalu.
10. Kepada saudara seiman terkasih Pemuda Advent William Iskandar yang menjadi sahabat dan memberikan rasa eratnya sebagai saudara yang memberi banyak pelajaran berharga dalam menjalani hidup. Terimakasih telah mau mendengar segala keluh kesah dan rasa bahagia penulis dan banyak memberi saran yang membuat peneliti bisa sampai di tahap ini..

11. Kepada seluruh partisipan yang telah ikut membantu dalam pengisian setiap angket yang dibagikan dan ke-ihklasan untuk memberikan tanggapan setiap pertanyaan penulis .
12. Yang teristimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tuaku, Ayahku (Sihol Naibaho) dan Ibuku (Kerlemin Simbolon) yang tiada hentinya memberikan doa, dukungan material dan kasih sayangnya serta semangat dan wajah yang selalu diingat sekaligus menjadi inspirasi serta motivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi dan menjadi kebanggaan keluarga. Yang tersayang dan menyebalkan Abangku satu satunya Febri Andrian Lowel Naibaho, dan keempat adik adikku Friendlyra Elizabeth Naibaho, Fanny James Chrosby Naibaho, Five Sukei Naibaho dan Florida Naibaho yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat dan dukungan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam kata, isi maupun tata tulisannya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Tuhan YME selalu melimpahkan berkat dan kasih-Nya serta membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semua khususnya bagi peneliti pribadi.

Medan, 18 Januari 2024

Peneliti

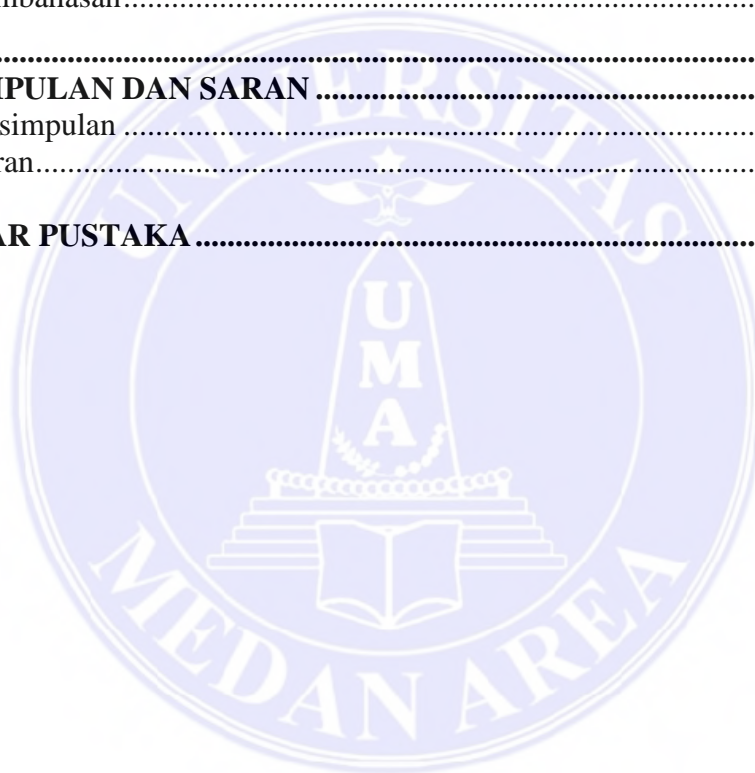


Frey Alexander Naibaho
198600378

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
HALAMAN PERNYATAAN.....	III
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
RIWAYAT HIDUP	IX
ABSTRAK	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XV
DAFTAR TABEL	XVI
DAFTAR LAMPIRAN	XVII
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Hipotesis.....	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II	11
LANDASAN TEORI.....	11
2.1 Loyalitas.....	11
2.1.1 Pengertian loyalitas	11
2.1.2 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja	12
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	16
2.1.4 Indikator Loyalitas Karyawan.....	22
2.1.5 Alasan Dasar Loyalitas	23
2.2 Usia	23
2.2.1 Teori Generasi.....	25
2.2.2 Gambaran Karakteristik Generasi X di Indonesia	26
2.2.3 Gambaran Karakteristik Generasi Y di Indonesia	29
2.3 Perbedaan Loyalitas Antara Generasi X Dan Generasi Y	31
2.4 Kerangka Konseptual	35
BAB III.....	36
METODE PENELITIAN	36
3.1 Tipe Penelitian	36
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36

3.4	Subjek Penelitian.....	38
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6	Validitas dan Reliabilitas	41
3.7	Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV	44
HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1	Orientasi Kanchah Peneltian.....	44
4.1.1	Sumber Daya Manusia	45
4.1.2	Visi, Misi, Motto, Nilai Dan Tujuan Rumah Sakit	46
4.2	Persiapan Penelitian	49
4.3	Pelaksanaan Penelitian	52
4.4	Hasil Analisis Data.....	53
4.5	Pembahasan.....	59
BAB V	61
KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	35
Gambar 4. 1 Kurva normal generasi Y	58
Gambar 4. 2 Kurva normal generasi X	58



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Generasi.....	24
Tabel 4.1 Skala loyalitas karyawan Sebelum Uji Coba.....	50
Tabel 4.2 Skala loyalitas karyawan Setelah Uji Coba.....	51
Tabel 4.3 Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	54
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	54
Tabel 4.5 Hasil Analisis Varians 1 Jalur.....	55
Tabel 4.6 Peringkat Loyalitas Karyawan.....	56
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	66
Alat Ukur.....	66
Lampiran B.....	72
Data Penelitian	72
Lampiran C.....	75
Hasil Analisis Spss.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia saat ini sedang mengusung semboyan revolusi industri 4.0 yaitu menuju industri digitalisasi yang pastinya memanfaatkan para orang muda sebagai motor penggerak revolusi ini. Keberadaan orang muda di Indonesia juga sedang mengalami peningkatan beberapa tahun terakhir hingga pada tahun 2035 diperkirakan Indonesia akan mengalami sebuah peristiwa yang dinamakan bonus demografi yang artinya bahwa bonus demografi merupakan suatu keadaan dimana terjadi peningkatan penduduk sebuah negara pada usia produktif yaitu berkisar antara 16 hingga 65 tahun. Yang mana usia produktif lebih besar dari pada usia non produktif, dan diikuti angka kematian dan kelahiran yang rendah. Maka Indonesia harus mengenali para pemuda sebagai penerus bangsa dan langkah pengenalan tersebut dapat dilakukan mulai dari sekarang.

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja telah menjadi topik yang menarik dalam penelitian organisasi modern untuk mengenali setiap anggota yang bekerja untuk industri dan organisasi. Generasi X, yang lahir antara tahun 1965 dan 1981, dan Generasi Y, yang juga dikenal sebagai milenial, yang lahir antara tahun 1982 dan 1997, merupakan dua generasi yang paling dominan di tempat kerja saat ini. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS), tenaga kerja di Indonesia saat ini memiliki 135,30 juta jiwa dan 51% berada di rentang usia 25 hingga 45 tahun dimana berdasarkan data tersebut dilihat bahwa tenaga kerja saat ini didominasi oleh usia 25 sampai 45 tahun yang bila diklasifikasikan menurut (Ball & Gotsill, 2011) membagi serta menamai generasi sebagai berikut.

Matures (lahir sebelum tahun 1945), baby boomers (lahir dari tahun 1945 – 1962), gen X (1963 – 1982), dan gen Y (1983 - 1997) dan gen Z (pada umumnya lahir setelah tahun 2000) (Yigit & Aksay, 2015). Dan hasil yang diperoleh bahwa generasi yang berada di usia 25 hingga 45 terdapat pada dua kelompok generasi yaitu X dan Y. Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan perbedaan dalam nilai-nilai, preferensi, dan sikap antara kedua generasi ini.

Salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan mencakup komitmen, dedikasi, dan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Suatu organisasi yang sering mengalami *turnover* atau tingginya siklus keluar masuk karyawan pasti akan menghambat organisasi untuk cepat berkembang dan bertumbuh. Memahami perbedaan loyalitas karyawan antara Generasi X dan Generasi Y dapat membantu organisasi mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan.

Beberapa pengertian loyalitas yang dikemukakan oleh beberapa ahli, (Valentino & Haryadi, 2016 dalam Kristin & Umi, 2021) menyatakan bahwa loyalitas merukan sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasi sesuai dengan komitmen yang ditunjukkan kepada organisasi. . Loyalitas menurut Kurniawan (2019) Loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana karyawan tetap tinggal di perusahaan, tetapi loyalitas juga merupakan rasa menjadi bagian dari perusahaan agar karyawan dapat mengoptimalakan hasil kerjanya. Karyawan tetap tinggal juga tidak semata harus patuh karena sudah seharusnya memang begitu dan sesuai

norma yang ada, tetapi loyalitas harus terkait sampai pada komitmen terhadap perusahaan karena keterlibatan secara emosional dengan perusahaan.

Selain perbedaan generasional, usia juga dapat mempengaruhi persepsi, nilai-nilai, dan sikap karyawan. Usia dapat mempengaruhi pengalaman kerja, tingkat kepuasan kerja, dan ekspektasi terhadap karir. Oleh karena itu, penting untuk meninjau perbedaan loyalitas karyawan antara Generasi X dan Generasi Y dengan mempertimbangkan faktor usia.

Stigma terhadap generasi millennial mengenai loyalitas kerja sering kali dianggap bahwa mereka cenderung lebih tidak setia pada suatu pekerjaan dan sebuah angkatan yang dianggap mengalami terhadap komitmen akan organisasi. Bbc juga mengeluarkan sebuah berita bahwa orang muda yang tergolong dalam generasi millennial atau generasi Y 23 % berencana untuk berpindah tempat kerja, sehingga memperkuat stigma tersebut.

Pengelolaan karyawan yang dilakukan mungkin akan berbeda, sebagaimana banyak keragaman anggota yang didapat didalam sebuah perusahaan. yang dapat dilihat dari keragaman suku budaya, jenis kelamin dan juga rentang usia, dan keragaman lainnya. Maka oleh sebab itu perlunya perusahaan memahami setiap anggota staf kerjanya sebagai pertimbangan bagaimana perlakuan yang akan diberi untuk menambah *values* karyawan perusahaan tersebut, Sehingga memunculkan rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sebagai oknum yang berkontribusi memberikan nilai tambah terhadap anggotanya yang secara sadar mengalami perubahan kearah yang lebih maju.

Perusahaan akan sangat perlu untuk selalu mempelajari bagaimana perubahan perubahan sifat dan karakter seiring adanya pergantian angkatan kerja, dimana angkatan kerja yang lebih tua akan mengakhiri masa kerjanya (pensiun) dan para generasi yang lebih muda akan memasuki dunia kerja yang baru untuk memulai karirnya. Pertukaran angkatan kerja tersebut pastinya menimbulkan perubahan budaya baru yang mengharuskan organisasi beradaptasi menyesuaikan bagaimana cara berpikir dan prinsip prinsip yang dipegang oleh masing masing anggota dan staf kerja organisasi perusahaan.

Dalam konteks rumah sakit, loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kestabilan organisasi, meningkatkan kualitas pelayanan, dan mencapai tujuan strategis. Menurut Saydam dalam Willianto (2019) sebagai kriteria loyalitas yang baik adalah dilihat dari kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, serta integritas. Dengan demografi pekerjaan yang semakin beragam, perbedaan antara generasi X dan Y dalam hal nilai, sikap, dan preferensi dapat mempengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap rumah sakit.

Stigma terhadap generasi millennial dalam Rumah Sakit Advent yang mengalami penurunan akan loyalitas terhadap pekerjaan juga kerap terdengar dari pernyataan karyawan senior terhadap karyawan junior, dari pernyataan tersebut terlihat bahwa stigma terhadap generasi yang lebih muda tentang loyalitas kerja juga tetap masih melekat dilingkungan rumah sakit.

Beberapa wawancara yang dilakukan di Rumah Sakit Advent Medan juga dilakukan kepada salah satu kepala diklat Rumah Sakit Sesuai kunjungan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala diklat rumah sakit advent dan didapat kesimpulan bahwa kasus disloyal juga ditemukan bagi karyawan yang

berusia muda. Lewat penelitian ini rumah sakit mengharapkan, hasilnya mampu mempresentasikan bagaimana keadaan loyalitas karyawan.

Beberapa indikator atau kriteria yang menunjukkan loyalitas karyawan menurut beberapa ahli seperti syadam dalam Willianto (2019) mengatakan yang mengindikasikan seorang karyawan dianggap loyal yaitu patuh terhadap organisasi , bertanggung jawab atas tugas, berdedikasi, serta memiliki integritas atas tujuan dari organisasi.

Lewat observasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan rumah sakit advent medan, di dapat informasi bahwa ada beberapa karyawan senior sering meminta jam tugasnya agar digantikan oleh karyawan yang lebih junior dalam frekuensi yang cukup menunjukkan rasa loyalitas terhadap tugas sehigga menimbulkan ketidak nyamanan bagi karyawan junior. Hal ini mengindikasikan bahwa terkadang ada beberapa sikap yang memberatkan satu pihak dan mencoba melepas tanggung jawab dalam menjalankan kewajiban.

Melihat beberapa fenomena dan pernyataan atas jawaban wawancara yang telah dilakukan. Terdapat perbedaan pandangan yang mengindikasikan bahwa satu kelompok generasi dianggap mengalami penyimpangan terhadap defenisi loyalitas dalam bekerja. Maka dengan melihat dan mengukur bagaimana keadaan loyalitas karyawan pada rumah sakit, akan menjadi langkah yang baik dan penting untuk mempersiapkan dan merancang strategi yang tepat bagaimana cara mengelola karyawan selanjutnya.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang perbedaan loyalitas karyawan antara Generasi X dan Generasi Y dari perspektif usia, organisasi dapat

mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam perekrutan, pengembangan, dan retensi karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa generasi X cenderung memiliki nilai-nilai yang berbeda dengan generasi Y dalam hal kepuasan kerja, stabilitas karir, dan harapan terhadap imbalan. Generasi X sering dianggap lebih fokus pada stabilitas pekerjaan, sementara Generasi Y cenderung mencari tantangan dan peluang pengembangan pribadi.

Selain itu, generasi Y juga tumbuh dan berkarir di tengah perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat. Mereka lebih terbiasa dengan penggunaan teknologi dan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap aksesibilitas teknologi di tempat kerja. Di sisi lain, generasi X mengalami perubahan dunia kerja yang lebih lambat dan mungkin memiliki pandangan yang berbeda tentang penggunaan teknologi dalam konteks pekerjaan.

Dalam konteks ini, usia menjadi faktor penting yang harus dipertimbangkan saat membandingkan loyalitas karyawan antara generasi X dan generasi Y. Meskipun mereka termasuk dalam generasi yang sama, perbedaan usia dapat mempengaruhi sikap, nilai-nilai, dan harapan karyawan terhadap pekerjaan. Sebagai contoh, individu yang lebih muda mungkin memiliki ambisi yang lebih besar dan mencari pertumbuhan karir yang lebih cepat, sementara individu yang lebih tua mungkin lebih fokus pada stabilitas dan kepuasan kerja jangka panjang.

Dengan mempertimbangkan perbedaan loyalitas karyawan antara generasi X dan generasi Y dari perspektif usia, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan dalam kelompok usia tertentu. Hal ini dapat membantu perencanaan sumber daya manusia yang lebih efektif, pengembangan program pengembangan karir yang sesuai, dan peningkatan kepuasan dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya mampu menunjukkan bagaimana kurva naik turunnya loyalitas karyawan rumah sakit sesuai perbedaan usia, sehingga bagian sumber daya manusia nanti mampu memberikan solusi dan menyusun strategi bagaimana mengelola para karyawan agar tetap memberi loyalitas penuh terhadap rumah sakit. Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat bagi penelitian dan literatur yang lebih luas tentang manajemen sumber daya manusia dan dinamika generasi dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi berharga dalam memperkaya pemahaman tentang perbedaan generasional dalam loyalitas karyawan dan membantu mengembangkan teori dan praktik manajemen yang lebih efektif.

Beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji tentang perbedaan antara generasi X dan Y, Menetapkan sebaran sampel di berbagai organisasi bahkan di beberapa daerah. Membuat beberapa aspek lain ikut memengaruhi sifat loyalitas karyawan seperti, lingkungan organisasi, tingkat kebutuhan individu yang berbeda berdasarkan daerahnya dan beberapa pengaruh lainnya. Penulis ingin melihat perbedaan loyalitas murni dari perbedaan antara generasi. Bekerja di perusahaan yang sama dan memiliki lingkungan bekerja yang sama. Loyalitas karyawan akan

dapat dilihat perbedaannya dari sisi keragaman generasi dalam satu organisasi dan lingkungan kerja yang sama.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan tentang perbedaan loyalitas karyawan antara generasi X dan generasi Y dengan mempertimbangkan faktor usia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana loyalitas karyawan dapat bervariasi antara generasi yang berbeda dalam konteks usia, dan memberikan wawasan yang berharga bagi pengambil keputusan organisasi dalam merancang strategi manajemen karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

1.2 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan masalah yang akan diteliti maka penulis menetapkan hipotesis berdasarkan melihat keberadaan dan perbedaan nilai-nilai antara generasi X dan Y. Pada gen Y loyalitas lebih dipandang pada bagaimana karyawan komit dan bertanggung jawab secara profesionalitas terhadap tugasnya dengan dilandasi kompetensi yang tepat. Gen X memandang loyalitas berkaitan dengan bagaimana karyawan menjalankan fungsinya yang berorientasi pada kemajuan organisasi atau pencapaian tujuan organisasi. Sehingga hipotesis yang dapat ditarik yaitu terdapat perbedaan loyalitas antara generasi X dan generasi Y. Diasumsikan juga bahwa generasi X memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi yang lebih tinggi dibanding generasi Y.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini adalah:

"Apakah ada perbedaan loyalitas karyawan antara generasi X dan generasi Y yang ditinjau dari segi usia di Rumah Sakit Advent Medan?"

1.4 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah: Mengetahui perbedaan loyalitas karyawan antara generasi X dan generasi Y di Rumah Sakit Advent Medan berdasarkan faktor usia.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan yang berguna untuk perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang kajian psikologi industri dan bidang organisasi lainnya serta dapat menjadi masukan yang berguna dan dapat menjadi bahan referensi penelitian lebih lanjut dengan menggali lebih dalam tentang bagaimana keadaan sikap kerja karyawan saat ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi masyarakat umum

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan ilmu pengetahuan kepada masyarakat mengenai apa yang harus dipersiapkan dalam menghadapi dunia kerja.

b. Bagi instansi pihak manajemen organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pihak organisasi mengenai keadaan anggota atau staff kerjanya agar dapat berguna untuk kesejahteraan para anggotanya dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan.

c. Bagi subjek penelitian

Diharapkan pada penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan masukan pada karyawan atau staff kerja untuk mengetahui hal apa saja yang perlu dibenahi sebagai bagian dari sebuah organisasi.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Loyalitas

2.1.1 Pengertian loyalitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas yaitu kepatuhan; kesetiaan sehingga bila diangkat sebuah penafsiran loyalitas merupakan sikap yang setia terhadap suatu organisasi atau perkumpulan serta menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan yang telah disepakati.

Wicaksono dalam Heryati (2016) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas juga diartikan oleh Hasibuan (2013), loyalitas adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka. Sedangkan menurut

Valentino & Haryadi (2016) Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka terhadap bagi perusahaan. Pengertian loyalitas juga dikemukakan oleh (Siagian, 2012) Loyalitas karyawan merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Loyalitas dapat disimpulkan sebagai suatu sikap dan sifat yang proaktif terhadap organisasi/perusahaan yang ditunjukkan lewat kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan, serta adanya rasa memiliki dan bilamana ada oknum yang ingin merorongkan organisasi tersebut para anggota siap untuk membela dan mempertahankan keutuhan organisasi.

2.1.2 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Aspek–Aspek Loyalitas Karyawan Aspek loyalitas ini terkait dengan sikap karyawan sehingga membentuk etos kerja dan loyalitas karyawan di perusahaan. Berikut ini adalah aspek loyalitas karyawan menurut Agustini dalam Juwita, Khalimah (2021):

1. Adanya motivasi atau dorongan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Aspek ini dipengaruhi oleh bagaimana keadaan dari masing–masing individu, misalnya pemenuhan kebutuhan, tujuan maupun kesesuaian individu dalam organisasi.
2. Adanya keinginan yang kuat dari dalam diri karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin demi memajukan perusahaan. Hal ini dapat dicapai apabila adanya kesamaan persepsi dan tujuan dari masing-masing individu dengan organisasi.

3. Ada kepercayaan penuh dan penerimaan terhadap nilai perusahaan. Kepercayaan yang dipercayakan oleh karyawan kepada perusahaan tidak terlepas dari kepercayaan perusahaan kepada karyawan dalam hal pekerjaan mereka.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu juga dikemukakan oleh Siswanto dalam Kurniawan (2019), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

1. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

2. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja. Kesukaan terhadap pekerjaan, perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari, keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar kompensasi pokok.

Menurut Flippo, B.E dalam Wahyuni (2014) aspek aspek loyalitas yaitu ada lima aspek sebagai berikut:

1. Memiliki gairah Kerja

Martini T (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi gairah kerja dapat bersifat psikis dan fisik. Faktor psikis individu merupakan kebutuhan intrinsik individu yang berhubungan dengan kepuasan batin yang berpengaruh terhadap gairah kerja. Sedangkan faktor fisik cenderung pada faktor di luar individu yang bertujuan memberikan pengaruh terhadap gairah kerja individu.

2. Mematuhi peraturan pekerjaan

Pranitasari D. Khotimah K (2021) Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut (Alam, 2020) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain: Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

3. Memiliki inisiatif dalam bekerja

Berbicara tentang seberapa jauh inisiatif seseorang dikehendaki dalam organisasi yang menjadi wadahnya. Sukmah (2015) Inisiatif individual ini meliputi derajat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi. Yaitu seberapa besar seseorang diberi wewenang dalam menjalankan tugasnya, seberapa berat tanggung jawab yang harus dipikul sesuai dengan kewenangannya, dan seberapa luas kebebasan dalam mengambil keputusan.

4. Sangat menghargai tugasnya

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja selalu menghargai tugasnya. Hal ini tergambar dari keinginannya menyelesaikan tugas sampai selesai.

5. Kemauan bekerjasama

Kusuma L V, Sutanto J.E (2018) Kerjasama adalah Sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau saling menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan

dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kemauan bekerjasama dapat dikatakan sebagai sikap anggota kelompok kerja yang mau untuk saling membantu.

Melihat beberapa aspek loyalitas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka aspek-aspek tersebut dapat digunakan untuk menyusun alat ukur psikologis dengan mengembangkan indikator indikator pembentuknya. Aspek yang dikembangkan penulis dalam membuat alat ukur yaitu memiliki gairah bekerja, mematuhi peraturan pekerjaan, memiliki inisiatif bekerja, sangat menghargai pekerjaannya, dan kemauan untuk bekerjasama.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Berdasarkan penelitian Pitoy, Pio dan Rumawas (2020) sementara menyatakan beberapa faktor faktor loyalitas yaitu:

1. Kompensasi

kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung ataupun secara tidak langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (finacial) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (non-financial) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan. Perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja,

kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah sebagai berikut: a) Penerangan; b) Suhu udara; c) Suara bising; d) Penggunaan warna; e) Ruang gerak.

3. Pengembangan Karir

Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan karier termasuk sebagai program pembinaan tenaga kerja. Tujuan kegiatan pembinaan ini adalah untuk memelihara karyawan dengan cara mengembangkannya, sesuai dengan bakat dan kemampuannya, agar dapat berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan.

4. Pengalaman Kerja

Handoko (2014) dalam Pitoy, Pio dan Rumawas (2020) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan. Foster dalam Sartika (2015) yaitu: a) Lama waktu/ masa bekerja; b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

5. Gaya Kepemimpinan

Pemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

6. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah tentang bagaimana mendesain pekerjaan dengan menggunakan lima karakteristik inti yang berupa variasi personal dan hasil kerja. Luthans (2013) dalam Pitoy, Pio dan Rumawas (2020) melihat karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain tugas yang berupa ruang lingkup kerja yang memiliki dimensi macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Utomo (2002) dalam Asmirawati (2016) juga menambahkan bahwa ada 4 faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

1. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu;
2. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik;
3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing, karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Sementara Steers dan Porter dalam Kurniawan (2019) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi. Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Agustini juga menambahkan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas sebagai berikut:

1. Karakteristik diri para karyawan Mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, cita rasa, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan Mencakup tantangan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian tugas.
3. Karakteristik kebijakan perusahaan, misalnya peluang pengembangan karir, promosi pekerjaan untuk setiap karyawan.

4. Karakteristik lingkungan perusahaan, Lingkungan perusahaan yang disebutkan di sini adalah lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan.
 - a. Lingkungan fisik (penerangan, kenyamanan bekerja, kebersihan)
 - b. Lingkungan non-fisik (perhatian dari atasan, hubungan antarrekan kerja)

Dalam jurnal Indah Hardianty (2014) memberikan penjelasan faktor faktor karakteristik pribadi terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut:

- a. Usia.

Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984) menyatakan bahwa, Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa, Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

- b. Jenis Kelamin.

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai wanita merasa bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang

sangat penting bagi dirinya. Dan Mowday (1982) menyatakan bahwa wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka.

c. Status Perkawinan.

d. Masa Kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

e. Jumlah Tanggungan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

2.1.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat terlihat melalui sikap dan perilaku karyawan saat bekerja dalam perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan loyalitas karyawan terkandung dalam setiap indikator loyalitas karyawan yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan. Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Saydam dalam Willianto (2019), antara lain:

a. Kepatuhan

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

c. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

d. Integritas

Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin

tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Dari beberapa poin yang telah disampaikan diatas diketahui bahwa untuk mengindikasikan seorang karyawan dianggap loyal yaitu patuh terhadap organisasi , bertanggung jawab atas tugas, berdedikasi, serta memiliki integritas atas tujuan dari organisasi.

2.1.5 Alasan Dasar Loyalitas

Simamora (2013), loyalitas memiliki tiga alasan dasar, yaitu faktor rasional, faktor emosional, faktor spiritual.

1. Faktor rasional menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: Kompensasi, Bonus, Jenjang karier, Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan.
2. Faktor emosional menyangkut perasaan atas ekspresi diri, seperti: Pekerjaan yang menantang, Lingkungan kerja yang mendukung, Perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, Pemimpin yang berkharisma, Pekerjaan yang membanggakan, Penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan, Budaya kerja.
3. Faktor spiritual menyangkut hubungan yang berdasarkan kepercayaan, seperti: Kepuasan rohani, Pekerjaan yang bersifat rohani, Pemimpin yang religious, Kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani.

2.2 Usia

Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan) Hoetomo dalam Wulandari (2018). Dengan kata lain usia menunjukkan jumlah

tahun hidup seseorang (karyawan) yang menunjukkan tingkat kematangan karyawan dalam memahami dan menerima kebijakan-kebijakan yang diambil manajemen perusahaan.

Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan kelompok usia produktif adalah mereka yang berada dalam rentang usia 15 sampai dengan 64 tahun. Kelompok usia produktif adalah penduduk yang usianya sudah sanggup menghasilkan produk maupun jasa. Menurut BKKBN, kelompok usia produktif adalah penduduk yang karena usia, kondisi fisik dan jenis pekerjaannya dapat menghasilkan produk dan jasa untuk menjalani kehidupannya secara optimal.

Penelitian Bencsik, Csikos, dan Juhez dalam Putra (2016) menunjukkan perbedaan klasifikasi berdasarkan rentang usia yang disebut kelompok generasi, yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Perbedaan Generasi

Tahun Kelahiran	Nama Generasi
1925 – 1946	Veteran generation
1946 – 1960	Baby boom generation
1960 – 1980	X generation
1980 – 1995	Y generation
1995 – 2010	Z generation
2010 +	Alfa generation

Enam kelompok generasi tersebut memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Menurut penelitian Lancaster & Stillman dalam putra (2016) *Generation Xers* (gen X) memiliki sifat optimis, generasi yang tertutup, sangat independen dan punya potensi, tidak bergantung pada orang lain untuk menolong mereka,

Menyadari adanya keragaman dan berpikir global, ingin menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan, bersifat informal, mengandalkan diri sendiri, menggunakan pendekatan praktis dalam bekerja, ingin bersenang –senang dalam bekerja, senang bekerja dengan teknologi terbaru sedangkan *Generation Millennial* (gen Y) adalah generasi yang realistis , Sangat menghargai perbedaan, lebih memilih bekerja sama daripada menerima perintah, dan sangat pragmatis ketika memecahkan persoalan, Memiliki rasa optimis yang tinggi, fokus pada prestasi, percaya diri, percaya pada nilai-nilai moral dan sosial, menghargai adanya keragaman.

2.2.1 Teori Generasi

Terdapat banyak pendapat mengenai perbedaan generasi dan tahun mulainya suatu generasi. Menurut Manheim dalam Rachmawati (2019), generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Manheim menambahkan bahwa fenomena generasi merupakan salah satu faktor dasar yang berkontribusi pada asal-usul dinamika perkembangan sejarah. Sedangkan menurut Nobel & Schewe, (2003) & Twenge (2000) dalam Putra (2016), generasi adalah sekelompok individu yang dipengaruhi oleh kejadian – kejadian bersejarah dan fenomena budaya yang terjadi dan dialami pada fase kehidupan mereka. Dencker et al. dalam sumber yang sama menambahkan bahwa kejadian serta fenomena tersebut menyebabkan terbentuknya ingatan secara kolektif yang berdampak dalam kehidupan mereka.

McCrinkle dan Wolfinger (2010) dalam Csobanka, Z. E (2016), menekankan pengalaman orang yang lahir pada periode sejarah yang sama, yang

mengacu pada pengetahuan teknologinya dan pengalaman sejarah. Perbedaan-perbedaan ini di antara generasi biasanya penyebab utama masalah dalam bekerja dan hidup bersama, dan berkomunikasi satu sama lain. Bagaimanapun, ada perbedaan dalam motivasi, pengambilan keputusan, kebiasaan belanja dan perilaku konsumen diantara generasi tersebut. Pendapat para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa terdapat dua hal yang bisa membedakan antar generasi yaitu tahun kelahiran dan fenomena ataupun kejadian sejarah yang terjadi pada masing-masing generasi.

2.2.2 Gambaran Karakteristik Generasi X di Indonesia

Generasi X adalah kelompok usia yang diperhitungkan lahir pada kisaran tahun 1965 hingga tahun 1980 dalam Sezin B B (2014). Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017) dalam penelitiannya menjelaskan, pada saat generasi X lahir, mereka dibesarkan oleh generasi *baby boomer* dimana etika kerja generasi ini sangat kuat, kerja keras adalah jalan menuju sukses. Sehingga banyak waktu yang digunakan oleh generasi X ditempat kerja. Pada umumnya generasi X yang bekerja akan menggunakan waktu dari pagi hari dan akan pulang ketika hari sudah mulai malam. Pada saat itu pula perubahan dunia terjadi begitu cepat antara lain kemajuan teknologi televisi dan komputer yang begitu cepat sehingga arus informasi dan pengetahuan dunia dapat dengan mudah dilihat.

Dalam bekerja generasi X memiliki ekspektasi kerja berdasarkan karakteristik yang dimilikinya. Anantatmula (2012) mengatakan bahwa ekspektasi kerja dari generasi X adalah cenderung diberikan otoritas dalam pekerjaan, hal ini disebabkan karena dalam bekerja generasi X tidak memiliki sifat individualis dan mampu bekerja dengan tim. Sehingga hal ini akan memberikan generasi X

keterlibatan yang baik dalam pengambilan keputusan. Generasi ini cenderung akan saling mendengarkan satu sama lain karena memiliki rasa *profit sharing* satu sama lain sebagai rekan kerja. Sehingga pengembangan diri generasi X dilahirkan dari fasilitas dan lingkungan yang baik dalam perusahaan.

Dibutuhkan kondisi yang tenang dan nyaman dalam lingkungan kerja adalah merupakan karakteristik dalam ekspektasi kerja yang dimiliki oleh generasi X, hal ini karena generasi X memiliki rasa tanggung jawab penuh pada setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Generasi X akan merasa senang dan dihargai oleh perusahaan apabila perusahaan mampu memberikan semacam pengembangan diri dalam bentuk seminar atau *training* sehingga mereka akan terus melakukan inovasi yang baik bagi individu dan perusahaan dimana mereka bekerja.

Bagi generasi X hal-hal seperti bonus, gaji dan reward adalah sebagai tanda prestasi kerja yang merupakan hal penting bagi mereka. Karena jika dilihat dari sudut pandang usia yang lebih tua daripada generasi Y maka bagi generasi X hal semacam materi menjadi faktor utama dalam melakukan pekerjaan. Dalam generasi ini melakukan pekerjaan yang melampaui batas jam kerja seharusnya adalah hal biasa, asalkan setelah itu mereka diberi timbal balik yang sesuai. Zemke dalam Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017).

Generasi X memiliki kecenderungan yang negatif yang biasanya tidak sebanding dengan generasi Y yaitu kurangnya kepedulian terhadap kemajuan teknologi sehingga generasi X akan dengan mudahnya dikalahkan oleh generasi Y yang cenderung memiliki ide-ide lebih inovatif dan bersifat global. Karena

generasi X hanya akan mengikuti alur perusahaan seperti biasanya dan takut pada perubahan-perubahan yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi dan globalisasi.

Generasi X merupakan generasi yang memiliki komitmen dan loyalitas yang cenderung tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Sifat kepedulian yang dimiliki oleh generasi X sebagai bentuk pertanggung jawaban terhadap pekerjaan individu dan feedback terhadap perusahaan menjadikan generasi ini cenderung menduduki jabatan-jabatan penting dalam perusahaan. Bekerja merupakan hal yang sangat penting dan tidak membosankan bagi generasi X sehingga dibutuhkan sifat yang telaten juga sabar dalam menghadapi semua rutinitas pekerjaan yang diperolehnya. Bahkan generasi X cenderung lebih memilih pekerjaan dan mengorbankan kepentingan yang bersifat pribadi, hal ini menjadikan generasi X menjadi contoh yang baik bagi generasi Y yang bekerja dalam perusahaan yang sama.

Menurut Yustisia (2016) ciri-ciri dari generasi X, adalah sebagai berikut: Generasi X (lahir tahun 1965-1980).

1. Mampu beradaptasi
2. Mampu menerima perubahan dengan baik dan disebut sebagai generasi yang tangguh
3. Memiliki karakter mandiri dan loyal (setia)
4. Sangat mengutamakan citra, ketenaran, dan uang
5. Tipe pekerja keras
6. Kekurangannya selalu menghitung kontribusi yang telah diberikan perusahaan terhadap hasil kerjanya.

2.2.3 Gambaran Karakteristik Generasi Y di Indonesia

Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017) dalam penelitiannya menjelaskan. Karakteristik yang dimiliki oleh generasi Y sangat berbeda atau bertolak belakang dengan generasi X dalam cara mereka bekerja di suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sijabat dalam Khomaryah dkk (2020) adalah sebagian besar memiliki karakteristik yang positif dan negatif. Beberapa diantaranya yang bersifat positif yang dimiliki oleh generasi Y adalah keperdulian terhadap teknologi baru sesuai dengan perkembangan dunia. Hal ini menyebabkan generasi Y akan aktif untuk mencoba hal-hal baru dalam bekerja, apabila perusahaan tempat dimana generasi Y bekerja tidak bisa memberikan wadah yang tepat bagi mereka yang cenderung memiliki ide-ide kreatif dan *out of the box* maka besar kemungkinan generasi Y akan merasa tidak nyaman dan tidak puas.

Generasi Y cenderung tidak takut pada perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan, hal ini dinilai sebagai hal yang positif karena generasi Y mampu menghadapi permasalahan yang timbul dalam bekerja, karena kebanyakan dari generasi Y adalah orang yang pintar dan handal. Hal ini mengakibatkan generasi Y akan melihat dari sudut pandang yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Generasi Y lahir dengan adanya perubahan teknologi dan era globalisasi yang sangat cepat sehingga persaingan yang ditimbulkan dari generasi ini sendiri menimbulkan karakteristik yang negatif. Sugembong dan Sudarmoyo (2007) mengatakan beberapa sifat yang dimiliki oleh generasi Y yang dinilai tidak baik jika diaplikasikan dalam dunia bekerja adalah sifat individualis. Generasi Y

memiliki sifat yang sangat individualis dalam cara berfikir dan bekerja sehingga melahirkan sifat ego sentris, tidak peduli dan cepat bosan. Hal ini akan menimbulkan dampak yang tidak baik baik sesama rekan kerja dan perusahaan. Bagi mereka untuk saling peduli dan memiliki waktu sharing kepada sesama rekan kerja adalah hal yang tidak terlalu penting. Sehingga generasi ini dinilai tidak sabaran dan tidak mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka.

Generasi Y memiliki kecenderungan yang rendah terhadap komitmen dan loyalitas mereka dalam bekerja, karena sifat mereka yang kurang serius dan menyepelekan pekerjaan mereka. Kembali lagi karena generasi Y cenderung merasa bahwa kecerdasan mereka akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, *reward*, gaji dan waktu yang fleksibel akan menjadi pertimbangan yang penting bagi mereka untuk tetap bekerja dan berada dalam suatu perusahaan.

Hal-hal yang biasanya dijadikan generasi Y pertimbangan dalam memiliki komitmen bekerja Pada penelitian ini memberikan pemahaman bahwa terbentuknya suatu generasi harus memiliki collective memory. Rentang usia yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pendapat Meier & Crocker dalam Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017) yakni individu yang lahir pada tahun 1981-1999 sehingga cukup banyak rentang usia yang didapatkan mulai dari usia 19 hingga 39 tahun. Dengan menggunakan asumsi bahwa generasi Y di Indonesia memiliki perspektif yang sama dengan golongan generasi Y di belahan bumi yang lain, yang berkemungkinan karena paparan informasi dan teknologi di era digital saat ini, Menurut pendapat Luntungan (2014).

Pengalaman hidup dari generasi yang lebih muda berbeda dengan nilai

yang telah terbentuk pada generasi sebelumnya, pendapat tersebut diambil dari teori generational cohort, sebuah studi oleh Ingelehart Luntungan, A., & Maulana, (2014). Atas dasar pertimbangan teori yang telah dijelaskan tersebut maka penelitian ini membangun asumsi keberadaan generasi Y, yang ditandai dengan kemajuan teknologi, komunikasi instan melalui internet dan globalisasi (Luntungan dkk, 2014).

Yunistisia (2016) mengungkapkan beberapa karakteristik generasi Y yaitu:

Generasi Y (lahir tahun 1981-1994)

1. Karakteristik masing-masing individu berbeda, tergantung dimana ia dibesarkan, strata ekonomi, dan sosial keluarganya.
2. Pola komunikasinya sangat terbuka dibanding generasi-generasi sebelumnya.
3. Pemakai media sosial yang fanatik dan kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi.
4. Lebih terbuka dengan pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka terlihat sangat reaktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya.
5. Memiliki perhatian yang lebih terhadap '*wealth*' atau kekayaan.

2.3 Perbedaan Loyalitas Antara Generasi X Dan Generasi Y

Loyalitas merupakan sebuah sifat setia dan patuh yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah 1) Karakteristik pribadi. Meliputi usia,

masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian. 2) Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas. 3) Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan. 4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman. Dimana setai faktor memiliki pengaruh tersendiri terhadap loyalitas yang dihadapi oleh karyawan atau anggota organisasi.

Karakteristik pribadi yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas juga akan sangat berkaitan dengan perbedaan klasifikasi generasi yang pembedaan didasarkan pada pengalaman yang didasarkan pada fenomena-fenomena *trend* pada masanya yang secara dinamis mempengaruhi pembentukan kepribadian seorang individu. Klasifikasi generasi tersebut juga di bedakan berdasarkan rentang usia. Menurut Mannheim (1952) dalam Putra (2016), generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa perbedaan klasifikasi generasi memiliki hubungan terhadap loyalitas yang ada dalam diri setiap anggota organisasi dan karyawan perusahaan.

Pada penelitian terdahulu yang mengkaji tentang perbedaan loyalitas antara generasi X dan Y yang ditulis dan diteliti oleh Ayu dwi nindyati (2017) yang berjudul “*Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X Dan Generasi Y (studi pada karyawan di Indonesia) “* menemukan hasil bahwa Pada gen Y loyalitas lebih dipandang pada bagaimana karyawan komit dan bertanggung jawab secara profesionalitas terhadap tugasnya dengan dilandasi kompetensi yang tepat. Gen X memandang loyalitas berkaitan dengan bagaimana karyawan menjalankan fungsinya yang berorientasi pada kemajuan organisasi atau pencapaian tujuan organisasi. Artinya bahwa pada gen Y lebih focus pada pengembangan karir dalam dirinya sedangkan dalam gen X ketika berorientasi pada pengembangan karir adalah mengarah kepada pengembangan organisasinya.

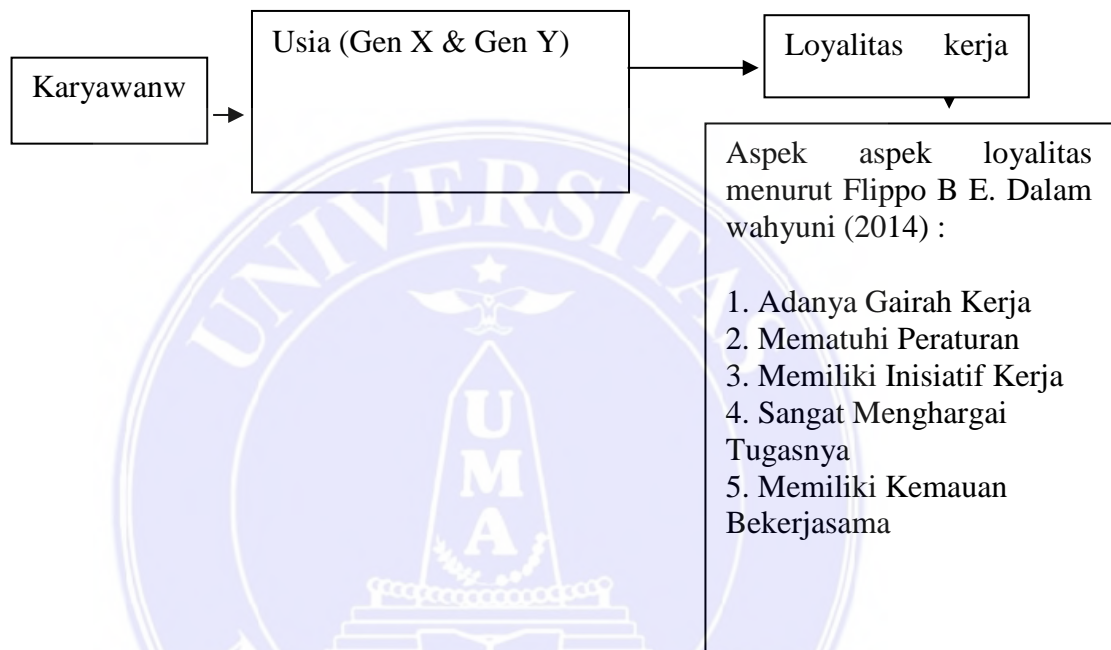
Namun peneliti mengkaji dengan menetapkan sampel dari berbagai organisasi/perusahaan dan bahkan dari berbagai kota, yang pastinya faktor faktor diuar perbedaan generasi (faktor kepribadian) memiliki pengaruh yang cukup signifikan seperti Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan. Maka penulis mengkaji dengan penetapan sampel sebagai subjek penelitian dari satu organisasi/perusahaan yang sama untuk menghindari hasil yang bias akibat pengaruh faktor faktor lainnya dengan pembatasan penelitian hanya berdasarkan

Perbedaan Loyalitas Antara Generasi X Dan Generasi Y di RS Advent Medan.



2.4 Kerangka Konseptual

Untuk melihat hubungan antara perbedaan klasifikasi antara generasi X dan Y dengan loyalitas karyawan dapat dilihat melalui kerangka konseptual berikut.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya Arikunto (2016). Sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian jenis komperatif yang bersifat membandingkan. Nazir (2005) mengartikan penelitian komperatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang mana ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisa faktor-faktor penyebab terjadinya atau munculnya fenomena tertentu mendeskripsikan perbandingan persamaan.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk mendapatkan jawaban yang menjadi konsentrasi permasalahan ini, penelitian kuantitatif hampir sepenuhnya memusatkan studinya pada variabel. Variabel menunjukkan suatu arti yang dapat membedakan antara sesuatu dengan yang lainnya. Kemudian, dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : Usia
2. Variabel Terikat (Y) : loyalitas

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur.

1. Loyalitas

Loyalitas merupakan sebagai suatu sikap dan sifat yang proaktif

terhadap organisasi/perusahaan yang ditunjukkan lewat kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan, serta adanya rasa memiliki dan bilamana ada oknum yang ingin merorongkan organisasi tersebut para anggota siap untuk membela dan mempertahankan keutuhan organisasi.

Loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat diukur berdasarkan aspek aspek yang menyusunnya, menurut Flippo B E aspek aspek loyalitas yaitu Adanya Gairah Kerja Mematuhi Peraturan, Memiliki Inisiatif Kerja, Sangat Menghargai Tugasnya, Memiliki Kemauan, Bekerjasama

2. Usia

Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan) Dengan kata lain usia menunjukkan jumlah tahun hidup seseorang (karyawan) yang menunjukkan tingkat kematangan karyawan dalam memahami dan menerima kebijakan-kebijakan yang diambil manajemen perusahaan.

3. Generasi X

Generasi X adalah kelompok usia yang diperhitungkan lahir pada kisaran tahun 1965 hingga tahun 1980. Pada saat generasi X lahir, mereka dibesarkan oleh generasi *baby boomer* dimana etika kerja generasi ini sangat kuat, kerja keras adalah jalan menuju sukses. Sehingga banyak waktu yang digunakan oleh generasi X ditempat kerja.

4. Generasi Y

yakni individu yang lahir pada tahun 1981-1999 sehingga cukup banyak rentang usia yang didapatkan mulai dari usia 22 hingga 42

tahun. Generasi Y cenderung merasa bahwa kecerdasan mereka akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, *reward*, gaji dan waktu yang fleksibel akan menjadi pertimbangan yang penting bagi mereka untuk tetap bekerja dan berada dalam suatu perusahaan.

3.4 Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyoni, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah 348 orang, dimana karyawan dengan klasifikasi Generasi X 75 orang dan karyawan dengan klasifikasi Generasi Y 200, dan 73 karyawan lainnya berada diluar golongan generasi X dan Y

2. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dimana tehnik ini digunakan bila populasi mempunyai unsur/anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional sugiyono (2018). Tehnik ini tepat digunakan untuk penelitian ini karena sifat sampel yang ditingkatkan berdasarkan usia (usia Gen X dan Gen Y). Maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti (Azwar, 2011). Ukuran sampel ditentukan berdasarkan tabel jumlah sampel dari populasi yang dikembangkan *Isaac dan Michael* dalam Sugiyono (2018). Jumlah sampel dari populasi generasi X 75 maka sampelnya yaitu 59 dan dari populasi generasi Y yaitu 200 maka sampelnya yaitu 115 dengan taraf kesalahan 10% maka total sampel yaitu 174 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ialah metode menggunakan skala. Landasan yang dijadikan sebagai alasan menggunakan skala yaitu sesuai denganyang dinyatakan Hadi (2000), yang pertama, subjek yang paling mengenal dirinya, kedua apa yang dikatakan subjek kepada penyidik adalah benar dan dapat dipercaya dan terakhir yaitu interpretasi subjek tentang pernyataan pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti. Skala yang digunakan berisi daftar-daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan dan disusun dengan konsep sedemikian rupa sehingga subjek dapat mengisinya dengan mudah. Jawaban atas keseluruhan pertanyaan ini diharapkan dapat membantu memberikan keterangan tentang responden sebagaimana dengan keadaan sebenarnya.

Sebelum daftar pertanyaan berbentuk skala disebarkan pada penelitian yang sebenarnya, skala tersebut diuji cobakan terlebih dahulu, dari hasil uji coba tersebut maka hasilnya akan dianalisis untuk mengetahui nilai keadaan validitas dan reliabelitas alat ukur tersebut.

Alat ukur yang memiliki kualifikasi valid dan reliabel yang akan digunakan

sebagai alat ukur yang sesungguhnya dalam penelitian ini dengan asumsi bahwa alat tersebut dapat diungkap serta konsisten pengukurannya.

Intrumen menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan instrumen adalah sarana peneliti (berupa seperangkat alat tes dan sebagainya) untuk memperoleh data sebagai bahan pengolahan. Untuk mencapai tingkat objektivitas tinggi, penelitian ilmiah pengguna prosedur pengumpulan data yang akurat dan objektif. Pada penelitian kuantitatif, data penelitian dapat diinterpretasikan dengan lebih objektif apabila diperoleh melalui proses pengukuran yang valid, reliabel dan objektif. Untuk itu, intrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode yang sering digunakan dalam suatu penelitian. Dokumentasi disini dapat diartikan sebagai catatan tertulis, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya Arikunto (2016). Dalam penelitian ini dokumentasi diperoleh berupa data daftar nama dan status karyawan yang diperoleh dari pihak personalia RS Advent Medan.

2. Skala

Skala adalah metode pengumpulan yang digunakan untuk mengungkap tentang loyalitas kerja karyawan dalam penelitian ini. Skala loyalitas disusun berdasarkan model Likert. Pernyataan yang terdapat dalam skala ini mempunyai sifat *favourable* atau pernyataan bersifat mendukung dan sifat *unfavourable* atau tidak mendukung isi pernyataan. Penilaian untuk aitem yang *favourable* adalah nilai 4

untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sementara untuk aitem *unfavourable* adalah sebaliknya nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

3.6 Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur dapat dikatakan baik jika dapat diukur dan dapat memberikan informasi seperti yang diharapkan oleh peneliti. Untuk itu suatu alat ukur harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas alat ukur.

1. Validitas

Menurut Azwar (2012) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur.

Didalam penelitian ini dilakukan uji validitas berdasarkan validitas isi dan validitas konstruk. Validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah butir dari skala mencerminkan ciri dari sampel perilaku yang diukur. Validitas isi ditentukan melalui pendapat profesional, ini bisa dilakukan dengan cara berkonsultasi dengan dosen pembimbing. Sedangkan validitas konstruk bertujuan untuk menguji apakah skala sesuai dengan dasar teorinya. Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor aitem dengan skor total yang dinyatakan dengan koefisien validitas (Anastasi & Urbina, 1998).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas digunakan dengan memakai hasil dari *corrected item total correlation* yang diolah melalui SPSS versi 23 dan ,menggunakan teori dari Sujarweni (2014) dimana hasil uji validitas dinyatakan valid bila hasil *corrected item total correlation* lebih besar dari pada tabel r_{hitung} pada level signivikan 5%.

2. Reliabilitas

Menurut (Azwar, 2001) reliabelitas mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabelitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, yaitu suatu bentuk tes yang hanya memerlukan satu kali pengenaan tes kepada sekelompok individu sebagai subjek penelitian. Uji reliabelitas penelitian ini dilakukan menggunakan formula *alpha* dari Cronbach, dimana reliabelitasnya dinyatakan dengan koefisien angka antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabelitas alat ukur semakin tinggi dan sebaliknya.

3.7 Teknik Analisis Data

Uji t atau secara spesifik Independent sample t-test, adalah jenis uji statistika yang bertujuan untuk membandingkan rata-rata dua grup yang tidak saling berpasangan. Juga sering disebut Goodness of *Fit*. Justifikasinya yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Signifikansi $< 0,05$ (5%) maka dinyatakan bahwa model tersebut dinyatakan layak dan pengujian bisa terus dilanjutkan. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Signifikansi $> 0,05$ (5%) maka model dinyatakan tidak fit, dan harus dilakukan modifikasi terlebih dahulu, seperti dengan transformasi data,

menambah atau mengurangi data, atau bisa juga dengan mengeluarkan variabel bebas atau bahkan menambahkan variabel bebas. Sugiyono (2014).

menguji perbedaan loyalitas kerja pada karyawan dengan klasifikasi Generasi X dan Generasi Y. Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan teknik statistik analisis t-test dengan menggunakan program SPSS.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan t-test, maka perlu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah bentuk sebaran data empirik mengikuti bentuk sebaran data normal teoritik uji normalitas menggunakan teknik statistik one sample kolmogorov smirnov dengan menggunakan program SPSS
2. Uji homogenitas, Uji homogenitas berguna untuk mengetahui *equality of variance*.

Selanjutnya penghitungan data statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer, yaitu SPSS.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- 5.1.1 Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan Analisis Varians 1 Jalur, dapat diketahui bahwa ada perbedaan signifikan Loyalitas Karyawan antara generasi X dan generasi Y. Hal ini dapat diketahui melalui koefisien perbedaan Analisis Varians 1 Jalur $F = 5,44$ dengan koefisien signifikansi $0,021$. dengan $p = 0,021 < 0,05$.
- 5.1.2 Selanjutnya melihat rata rata antara kedua Subjek antara generasi X dan generasi Y tetap didapatkan bahwa generasi X memiliki rerata Loyalitas karyawan lebih tinggi dibanding generasi Y yaitu $196,0847 > 190,2174$ namun masih tergolong dalam kriteria yang sama yaitu loyalitas sama tinggi.

5.2 Saran

Sejalan dengan simpulan yang telah dibuat, maka berikut ini adalah saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak,antara lain:

5.2.1 Saran Kepada Subjek Penelitian (karyawan)

Kepada subjek penelitian diharapkan agar mampu mempertahankan sikap loyal terhadap organisasi ramah pada sesama rekan kerja, menjalin komunikasi dan hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja yang lain untuk mengatasi permasalahan. Tidak mencari-cari kesalahan organisasi dan

aktif mengikuti program kerja dalam Rumah Sakit. Bekerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mengurangi beban kerja, sehingga dapat meningkatkan perilaku loyal.

5.2.2 Kepada Pihak Rumah Sakit Advent Medan

Dengan hasil penelitian yang menunjukkan Loyalitas berada ditingkat tinggi pada karyawan generasi X dan Generasi Y diharapkan pihak rumah sakit dapat mempertahankan hal tersebut, dan memberikan perlakuan yang sama bahkan lebih baik lagi bila dikembangkan untuk generasi karyawan seterusnya agar dapat meningkatkan pelayanan perawat terhadap rumah sakit dan masyarakat.

5.2.3 Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belumlah sempurna dan masih banyak kelemahan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perbedaan Loyalitas, seperti perbedaan masa kerja, Budaya maupun perbedaan karyawan tetap dan karyawan kontrak, apakah faktor-faktor tersebut memberikan perbedaan Loyalitas pada karyawan, yang dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit sebagai objek penelitiannya, dan juga topik tentang klasifikasi generasi dapat dicari tentang sifat sifat atau nilai nilai yang melekat pada suatu generasi misalnya generasi z, generasi alpa, dan seterusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah. (2014). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Di Pt Sari Warna Asli Garment-Surakarta*. Jupe UNS, 2(2), 148–158.
- Anantatmula V S, Shrivastav B. (2012). *Evolution of project teams for generation Y workforce*. International Journal of Managing Projects in Business 51:9–26.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmirawati. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitaskaryawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Azwar S.(2011). *Penyusun Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2017). *RESEARCH DESIGN, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*.
- Csobanka, Z. E, (2016). *The Z Generation*. *Acta Technologica Dubnicae*. volume 6, 2016, issue 2 DOI: 10.1515/atd-2016-0012.
- Hasibuan . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Heryati Agustina. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwijaja Palembang*. Palembang : UIGM Palembang.
- Ericsson, A. (2018). *Organizational Culture and Employee Loyalty The Case of IKEA*. *Faculty Of Education And Business Studies*. Department of Business and Economics Studies.
- Juwita, Khalimah. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Khomaryah E, Supawi , Sholichul. (2020). *Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja*. *Business Management Analysis Journal*.
- Kusuma L V. Sutanto J.E. (2018). *Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa*. Fakultas Manajemen

dan Bisnis, Universitas Ciputra. Surabaya.

- Kurniawan (2019). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*. FEB UNMUL.
- Luntungan, I. I., Hubeis, A. V. S., Sunarti, E., & Maulana, A. (2014). *Strategi Pengelolaan Generasi Y di Industri Perbankan*. Jurnal Manajemen Teknologi.
- Martini T. (2018). *Pengaruh Kekuasaan Atasan Terhadap Gairah Kerja Karyawan*. Prodi Administrasi Bisnis PKN LPKIA Bandung.
- Manunggal.(2016). *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*. Universitas Kristen Petra.
- Nindyati, A D. (2017). *Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi Y*. Universitas Padjajaran.
- Oktariani, Hubeis, Sukandar. (2017). *Kepuasan Kerja Generasi X Dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Di Bank Mandiri Palembang*. Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor
- Pitoy T.S, Rio, Rumawas. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)*. Universitas Sam Ratulangi.
- Putra, Y.S. (2016). *Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi*. Jurnal Ilmiah Among Makarti Vol.9 No.18.
- Pranitasari D. Khotimah K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Rachmawati (2019). *Welcoming Gen Z In Job World*. Indonesia Career Center Network.
- Sukmah. (2015). *Pengaruh Inisiatif Individual, Toleransi Risiko, Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Toyota Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar*. Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Santoso, D. I., & Putri A.A., R. (2017). *Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Di Perdana Elektronik*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Siagian, S. (2012). *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, d. (2013). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Sugembong dan Sudarmoyo. (2007). *Fenomena gen X dan tantangannya di tempat kerja*. Proceeding Simposium Nasional ATMI 4(4):1–8.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke Dua puluh Tujuh : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, V., Wiratna. (2014). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). *Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt Mitra Tritunggal Sakti*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Wulandari Ayu. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Usia Terhadap Loyalitas Karyawan : PT. Asuransi Tri Pakarta Palembang*
- Willianto. (2019). *Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti*. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Yurini, R. (2013). *Analisis Loyalitas Dan Perilaku Memiliki Organisasi Karyawan*. Surakarta.
- Yustisia, N. (2016). *Teori Generasi*. Publish 13 Oktober. <https://dosen.perbanas.id/teori-generasi/>.



**LAMPIRAN A
ALAT UKUR**

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut sesuai dengan keadaan diri anda

NAMA :

RENTANG USIA : 42-58 (Thn) 26-41 (Thn)

USIA :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGGUNAAN SKALA

Berikut saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam daftar. Anda diminta untuk memberikan pendapatnya dengan memberikan tanda checklist (✓) terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut yang terdapat dalam skala dengan cara dapat memilih :

SS= Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yg diajukan

S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yg diajukan

TS= Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yg diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yg diajukan.

Contoh :

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bahagia bekerja diperusahaan ini	✓			

DIBAWAH INI ADA BEBERAPA PERNYATAAN, TUGAS ANDA MEMBERI TANDA (✓) YANG PALING SESUAI DENGAN KEADAAN DIRI ANDA, PADA KOLOM SS, S, TS, STS.

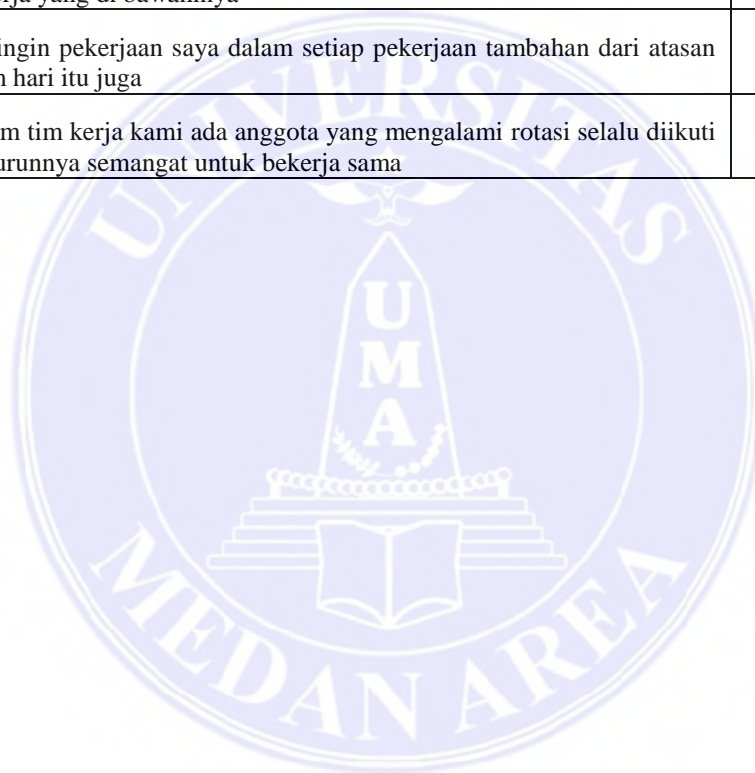
KETERANGAN: SS (SANGAT SESUAI), S (SESUAI), TS (TIDAK SESUAI), STS (SANGAT TIDAK SESUAI).

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja setiap harinya sesuai dengan mood saya setiap hari				
2	Pekerjaan di kantor, saya kerjakan tepat pada waktunya				
3	Setiap beberapa tahun sekali selalu ada promosi jabatan di kantor saya				
4	Apabila ada masalah di rumah, saya menjadi kurang semangat dalam bekerja				
5	Walaupun telah mencapai kinerja yang baik, perusahaan ini tidak teratur dalam memberikan imbalan				
6	Saya dikenal sebagai karyawan yang patuh terhadap peraturan tertulis yang sudah ada di perusahaan ini				
7	Apabila saya melanggar peraturan yang ada, Saya bersedia diberikan sanksi sesuai dengan kesalahan saya				
8	Bila tidak ada atasan, saya tidak akan patuh terhadap peraturan tidak tertulis				
9	Ruangan dan situasi di tempat saya bekerja sangat nyaman dan sejuk				
10	Seluruh pekerjaan di kantor saya kerjakan dengan senang hati				
11	Untuk beberapa alat kantor yang perlu bagi pekerjaan, saya sering meminjam dari ruangan teman kerja saya				
12	Di perusahaan ini memiliki sistem imbalan dan pemberian insentif sesuai dengan pencapaian kinerja setiap bulan				
13	Saya juga adalah karyawan yang patuh terhadap peraturan tidak tertulis di kantor saya				
14	Di kantor saya dikenal sebagai pekerja yang giat dan selalu semangat				
15	Saya patuh terhadap peraturan tertulis di perusahaan saya apabila ada atasan saya				
16	Bila ruangan dan situasi dengan tempat Saya bekerja kurang bersih maka saya akan meminta cleaning service untuk membersihkannya				
17	Alat perkantoran di tempat saya bekerja sangat lengkap untuk memenuhi kebutuhan dalam bekerja				
18	Apabila saya dikenai sanksi atas kesalahan saya dan saya rasa sanksi terlalu berat maka saya tidak bersedia dikenakan sanksi tersebut				
19	Sistem promosi jabatan di kantor saya selalu tertutup				
20	Apabila ada pekerjaan yang sangat banyak maka saya akan melanjutkan esok hari				

21	Saya bekerja dengan kinerja yang baik agar perusahaan mempertimbangkan posisi saya				
22	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya lebih senang mengerjakannya dengan santai-santai				
23	Saya sangat paham mengenai menggunakan kesediaan alat-alat perkantoran yang ada di perusahaan ini				
24	Saya lebih sering bermalas-malasan dalam bekerja apabila tidak ada atasan				
25	Bila saya jenuh saya akan melanjutkan pekerjaan hari ini pada esok hari				
26	Atasan saya sering memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengerjakan beberapa pekerjaan				
27	Saya merasa puas ada peningkatan yang pesat pada posisi pekerjaan saya				
28	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan segera				
29	Rekan kerja saling bertanya kepada saya mengenai penggunaan kesediaan alat-alat perkantoran yang ada di perusahaan ini				
30	Saya selalu mendapat teguran dari atasan mengenai pekerjaan yang saya kerjakan				
31	Apabila ada pekerjaan yang sangat banyak saya selalu ingin mengerjakannya dengan cepat agar tidak tertunda				
32	Saya kurang menguasai dalam penggunaan alat-alat kantor yang ada				
33	Saya tidak akan berpindah posisi jabatan dalam pekerjaan saya				
34	Saya lebih senang mengerjakan tugas tanpa menyesuaikan dengan pengaturan waktu namun saya akan tetap menyelesaikannya				
35	Bila hanya sesekali saya sakit dan tidak masuk kerja saya rasa tidak akan mengganggu pekerjaan				
36	Rekan kerja saya juga sering bertanya kepada saya mengenai pekerjaan yang harus segera ditangani mereka				
37	Pemikiran yang lebih menarik hanya diambil dari karyawan tertentu saja				
38	Karena saya konsisten dengan durasi waktu dalam penyelesaian tugas, saya yakin pekerjaan saya akan selesai tepat waktu				
39	Rutin berolahraga serta melakukan pemeriksaan kesehatan perlu untuk mendukung kelancaran saya dalam bekerja				
40	Dalam menyelesaikan tugas, saya lebih sering untuk tidak membuat jadwal pengaturan waktu				
41	Saya sering dimintai atasan dan rekan kerja untuk menyampaikan pemikiran yang lebih menarik				
42	Walaupun sedang banyak pekerjaan, saya tetap santai untuk menyelesaikannya karena masih ada hari esok				
43	Saya selalu konsisten dalam pengaturan waktu untuk menyelesaikan tugas saya				
44	Untuk menjaga kesehatan tubuh cukup dengan makan tiga kali sehari				
45	Saya sering menemukan ketidakcocokan dan selisih paham dengan rekan kerja				
46	Saya sering diragukan oleh teman kerja apabila dimintai untuk mengoperasikan alat-alat kantor				

47	Dalam waktu dekat saya akan mengusulkan diri untuk berpindah posisi jabatan yang lebih menarik				
48	Menjaga asupan gizi sangat penting bagi saya untuk memelihara kesehatan tubuh				
49	Saya memiliki laporan untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan				
50	Karena kurang bersemangat, anggota dalam tim kerja saya lebih senang bekerja secara individual				
51	Saya hanya berteman dengan orang-orang tertentu saja				
52	Atasan saya suka bertegur sapa dengan karyawan lain di sini				
53	Saya menganggap rekan kerja saya di kantor sudah seperti keluarga saya sendiri				
54	Karena tim kerja saya lebih senang bekerja secara individual jarang pekerjaan kami yang dapat diselesaikan tepat waktu				
55	Saya sulit untuk berkomunikasi dengan atasan				
56	Tim kerja saya dikenal sebagai tim kerja yang selalu bersemangat				
57	Dalam tim kerja saya dan anggota lainnya memiliki visi dan misi yang sama untuk sama-sama bertanggung jawab terhadap pekerjaan agar pekerjaan yang ada dapat diselesaikan dengan cepat				
58	Saya dikenal sebagai karyawan yang suka menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain di kantor				
59	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan segera mungkin				
60	Bila dibutuhkan barulah saya membuat laporan untuk pekerjaan saya				
61	Saya nyaman dengan posisi pekerjaan saya saat ini				
62	Rekan kerja saya sering meragukan kemampuan saya dalam membantu pekerjaan saya				
63	Saya datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai				
64	Saya selalu siap mengerjakan tugas apapun dari atasan saya				
65	Apabila tidak ada pekerjaan lagi di kantor saya sering pulang kantor lebih dahulu dari teman kerja saya yang lain				
66	Apabila ada teman satu ruangan kerja saya yang bercerita mengenai pekerjaannya, saya merasa bosan mendengarkannya dan saya lebih cenderung mengabaikan ceritanya				
67	Dalam satu Minggu hari kerja biasanya saya terlambat masuk kantor lebih dari 3 hari kerja				
68	Apabila ada pekerjaan tambahan dari atasan, saya selalu menyuruh teman kerja yang lebih muda dari saya untuk mengerjakannya				
69	Apabila masih ada waktu sebelum jam pulang tiba, saya memanfaatkan waktu itu untuk mengerjakan sisa pekerjaan saya				
70	Di kantor teman-teman kerja saya suka bertanya dan bertukar pikiran kepada saya seputar keluarga				
71	Saya mau mengerjakan tugas tambahan dari atasan apabila ada imbalan juga dari atas transaksi tersebut				
72	Setiap harinya saya merasa selalu memiliki ide pemikiran baru untuk masalah yang ada di kantor saya				

73	Dalam seminggu sekali atasan saya rutin mengarahkan diskusi yang beragendakan seputar permasalahan yang dihadapi dalam satu tim kerja				
74	Apabila saya mengalami sedikit permasalahan di rumah, saya merasa ide-ide yang saya miliki seperti tidak dapat saya salurkan dalam diskusi				
75	Sebagai pekerja yang baik, saya selalu mematuhi peraturan apapun yang ditetapkan di tempat saya bekerja				
76	Atasan tim kerja saya selalu memberikan dukungan agar kami selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan				
77	Di tempat kerja, saya adalah pekerja senior, bagi saya peraturan yang ketat itu hanya diperuntukkan bagi pekerja yang Junior saja				
78	Dalam setahun terakhir atasan Saya lebih sering cuek dengan permasalahan dalam tim kerja yang di bawahinya				
79	Saya selalu ingin pekerjaan saya dalam setiap pekerjaan tambahan dari atasan selesai dalam hari itu juga				
80	Apabila dalam tim kerja kami ada anggota yang mengalami rotasi selalu diikuti dengan menurunnya semangat untuk bekerja sama				





**LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN**



LAMPIRAN C
HASIL ANALISIS SPSS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	174	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	174	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	188,72	249,279	,226	,942
I2	188,93	244,289	,348	,941
I3	189,02	246,878	,317	,941
I4	189,00	249,168	,265	,941
I5	188,86	244,270	,549	,940
I6	188,61	243,267	,595	,940
I7	188,75	246,337	,396	,941
I8	189,29	247,593	,320	,941
I9	189,07	250,000	,231	,942
I10	188,98	245,387	,447	,941
I11	189,01	247,012	,423	,941

I12	189,18	237,689	,573	,940
I13	189,28	243,877	,462	,941
I14	188,89	244,202	,515	,940
I15	189,11	246,930	,464	,941
I16	188,65	244,090	,563	,940
I17	188,91	241,656	,532	,940
I18	189,15	248,752	,348	,941
I19	188,94	243,320	,651	,940
I20	188,91	241,293	,595	,940
I21	188,77	242,351	,647	,940
I22	188,90	241,904	,633	,940
I23	189,24	241,996	,464	,941
I24	189,39	248,078	,262	,942
I25	189,44	251,890	,324	,944
I26	188,99	243,861	,602	,940
I27	189,00	245,595	,445	,941
I28	189,20	247,988	,398	,941
I29	188,78	242,264	,655	,940
I30	188,93	242,747	,637	,940
I31	189,03	244,375	,475	,940
I32	189,24	247,086	,286	,942
I33	188,75	242,514	,649	,940
I34	189,06	247,176	,410	,941
I35	189,21	247,151	,406	,941
I36	188,83	242,914	,563	,940
I37	189,05	244,160	,461	,941
I38	189,17	245,658	,315	,942
I39	189,07	246,585	,320	,941
I40	188,97	242,762	,510	,940
I41	188,75	243,704	,505	,940
I42	188,99	244,300	,644	,940
I43	188,95	246,153	,407	,941
I44	189,06	244,864	,436	,941
I45	189,17	247,273	,325	,941
I46	188,95	249,004	,267	,941
I47	188,93	244,139	,572	,940
I48	189,08	242,918	,437	,941
I49	189,07	240,735	,654	,939
I50	188,79	244,342	,492	,940
I51	188,87	243,630	,593	,940
I52	188,95	244,304	,546	,940

I53	189,43	247,760	,216	,942
I54	188,97	240,924	,616	,940
I55	189,17	247,045	,350	,941
I56	188,86	240,540	,709	,939
I57	189,03	251,328	,397	,942
I58	188,87	239,441	,714	,939
I59	188,97	248,086	,295	,941
I60	189,09	243,818	,506	,940

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	244,20	233,096	,020	,908
VAR00002	242,46	228,701	,355	,904
VAR00003	243,24	228,219	,324	,905
VAR00004	242,75	230,158	,176	,906
VAR00005	242,88	231,865	,123	,906
VAR00006	242,80	227,923	,449	,904

78

VAR00007	242,76	229,908	,317	,905
VAR00008	242,44	226,596	,499	,903
VAR00009	243,00	237,655	-,192	,909
VAR00010	242,56	228,423	,347	,904
VAR00011	243,08	229,872	,286	,905
VAR00012	242,90	230,783	,265	,905
VAR00013	242,86	228,223	,372	,904
VAR00014	242,90	232,817	,141	,906
VAR00015	243,17	223,385	,393	,904
VAR00016	243,64	234,130	-,010	,907
VAR00017	243,02	233,017	,065	,906
VAR00018	243,34	238,331	-,219	,909
VAR00019	243,44	228,423	,280	,905
VAR00020	243,17	229,557	,256	,905
VAR00021	243,08	228,872	,329	,905
VAR00022	242,71	225,829	,512	,903
VAR00023	242,88	227,244	,586	,903
VAR00024	242,44	225,423	,578	,903
VAR00025	242,71	223,588	,489	,903
VAR00026	242,98	230,086	,324	,905
VAR00027	243,00	231,621	,294	,905
VAR00028	242,80	227,268	,546	,903
VAR00029	243,14	231,154	,180	,906
VAR00030	242,75	225,262	,474	,903
VAR00031	242,59	225,901	,546	,903
VAR00032	242,71	225,967	,503	,903
VAR00033	243,71	237,174	-,169	,909
VAR00034	243,53	232,736	,051	,907
VAR00035	243,10	223,162	,474	,903
VAR00036	243,19	227,982	,336	,904
VAR00037	243,08	224,769	,438	,903
VAR00038	242,90	229,300	,430	,904
VAR00039	242,92	230,631	,237	,905
VAR00040	243,25	234,434	-,026	,908
VAR00041	243,03	227,930	,472	,904
VAR00042	242,58	224,179	,617	,902
VAR00043	242,78	227,140	,494	,903
VAR00044	243,92	236,975	-,147	,909
VAR00045	243,02	230,224	,211	,905
VAR00046	242,88	230,141	,255	,905
VAR00047	243,14	230,740	,171	,906

VAR00048	242,56	225,906	,541	,903
VAR00049	242,90	229,507	,412	,904
VAR00050	243,05	228,187	,433	,904
VAR00051	242,68	226,498	,410	,904
VAR00052	242,71	227,140	,381	,904
VAR00053	242,85	224,856	,543	,903
VAR00054	243,03	232,964	,037	,908
VAR00055	242,92	229,665	,233	,905
VAR00056	242,81	225,637	,433	,904
VAR00057	242,56	227,975	,333	,904
VAR00058	242,85	228,028	,539	,904
VAR00059	242,75	227,710	,474	,904
VAR00060	242,86	228,016	,361	,904
VAR00061	243,00	229,862	,213	,906
VAR00062	242,92	226,217	,506	,903
VAR00063	242,78	229,037	,358	,904
VAR00064	242,81	228,292	,433	,904
VAR00065	242,98	224,776	,405	,904
VAR00066	242,92	224,182	,567	,903
VAR00067	242,64	227,302	,402	,904
VAR00068	242,66	227,573	,448	,904
VAR00069	242,76	226,874	,503	,903
VAR00070	243,29	227,485	,319	,905
VAR00071	242,78	223,830	,568	,902
VAR00072	243,07	232,823	,161	,906
VAR00073	243,00	230,552	,247	,905
VAR00074	243,00	231,931	,151	,906
VAR00075	242,68	223,326	,657	,902
VAR00076	242,78	230,313	,294	,905
VAR00077	242,64	222,475	,661	,902
VAR00078	242,73	227,546	,440	,904
VAR00079	242,98	230,638	,253	,905
VAR00080	242,97	228,344	,328	,904

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Skor loyalitas	174	192,2069	15,90916	207,00	299,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Skor loyalitas
N		174
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	192,2069
	Std. Deviation	15,90916
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,075
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SKOR_total	,094	172	,073	,963	172	,008

a. Lilliefors Significance Correction

Oneway

Descriptives

Skor Loyalitas karyawan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Generasi Y	115		
Generasi X	59	196,0847	19,07633	2,48353	191,1134	201,0561	151,00	233,00
Total	174	192,2069	15,90916	1,20607	189,8264	194,5874	151,00	234,00

Test of Homogeneity of Variances

Skor Loyalitas karyawan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
14,059	1	172	,145

ANOVA

Skor Loyalitas karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1342,410	1	1342,410	5,440	,021
Within Groups	42444,141	172	246,768		
Total	43786,552	173			

T-Test

Group Statistics

	Generasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Skor Loyalitas karyawan	Generasi Y	115	190,2174	13,68107	1,27577
	Generasi X	59	196,0847	19,07633	2,48353

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Skor Loyalitas karyawan	Equal variances assumed	14,059	,145	2,332	172	,021	-5,86735	2,51562	-10,83281	-,90190
	Equal variances not assumed			2,101	89,479	,038	-5,86735	2,79204	-11,41467	-,32004



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360166, 7368878, 7364348 📠 (061) /368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1383/FPSI/01.10/VI/2023

19 Juni 2023

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Rumah Sakit Advent Medan
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Frey Alexander Naibaho
 NPM : 198600378
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Rumah Sakit Advent Medan, Jl. Gatot Subroto KM. 4 Sei Kambing D Kec. Medan Petisah** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Loyalitas Antara Generasi X dan Generasi Y Yang Ditinjau Dari Segi Usia Pada Karyawan Di Rumah Sakit Advent Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Laila Alita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





YAYASAN RUMAH SAKIT ADVENT MEDAN

Jl. Gatot Subroto Km. 4 Medan 20119, Indonesia, Telp. 061 – 4524875, Fax. 061 – 4155700

Kepada Yth.
Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM., M.Psi., Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian
Dan Pengabdian Kepada Masyarakat
Univ. Medan Area

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : dr. Rudi C.D. Sitepu, MH (Kes)

Jabatan : Direktur

Alamat : Komplek RS. Advent Medan

Jl. Gatot Subroto KM 4 Sei Sikambang D Medan Petisah.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Frey Alexander Naibaho

NIM : 198600378

Program Studi : Ilmu Psikologi

Judul Skripsi : "Perbedaan Loyalitas Antara Generasi X dan Generasi Y yang ditinjau Dari Segi Usia Pada Karyawan di Rumah Sakit Advent Medan"

Berdasarkan Rapat Keputusan Dewan Administratif tel. 11 Juli 2023 dengan no.keputusan 2023 - 160, nama yang tersebut diatas **"Telah Selesai Melakukan Penelitian di RS Advent Medan"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan banyak terima kasih.

Medan, 12 Juli 2023

Hormat kami,

dr. Rudi C.D. Sitepu, MH (Kes)
Direktur RS. Advent Medan