



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 9331-9345

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Kerja Bidan Puskesmas Seteluk

Farizkya Nindia Pangesti^{1✉}, Thatok Asmony²

Universitas Mataram, Indonesia

Email: farizkyapangesti@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kerja bidan Puskesmas Seteluk. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif kausal. Metode pengumpulan data menggunakan metode sensus dengan jumlah populasi 49 orang. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja bidan Puskesmas Seteluk.

Kata kunci: *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Loyalitas Kerja*

Abstract

The objective of this research is to determine the influence of individual and job characteristics on the job loyalty of midwives at the Seteluk Community Health Center. The type of research used is causal associative research. The data collection method uses the census method with a population of 49 people. The tests in this research use multiple linear regression analysis. The research results show that individual characteristics and work characteristics partially have a positive and significant influence on the work loyalty of midwives at Seteluk Health Center.

Keywords: *Individual characteristics, job characteristics, and job loyalty*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya tersebut harus dikelola dan dikembangkan dengan sangat baik agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan output yang optimal juga. Dalam bekerja, terdapat aspek yang sangat dibutuhkan oleh pegawai yaitu kesetiaan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan operasional organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja lebih efektif dan profesional yang dilatar belakangi oleh sikap kesetiaan terhadap dirinya dalam menjalankan segala aktivitasnya. Loyalitas karyawan tersebut akan membuat organisasi dapat bertahan dan mencapai tujuan perusahaan.

Definisi loyalitas menurut Hasibuan (2010:95) "Loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab". Sejalan dengan Poerwadarminta (2002) loyalitas dapat diartikan sebagai suatu sarana dalam menunjukkan rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik yang didalamnya memuat kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga. Menurut Siswanto (2010:65) indikator-indikator pengukuran loyalitas kerja diantaranya 1) ketaatan pada peraturan, 2) tanggung jawab pada organisasi, 3) kemauan untuk bekerja, 4) rasa memiliki, 5) hubungan antar pribadi, 6) kesukaan terhadap pekerjaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas menurut Siswanto (2010:67) diantaranya 1) karakteristik individu, 2) karakteristik pekerjaan, 3) karakteristik kebijakan perusahaan, 4) pengalaman kerja yang diperoleh.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada bidan Puskesmas Seteluk dengan bidan koodinator dan beberapa bidan lainnya, ditemukan indikasi terjadinya penurunan loyalitas kerja bidan yang terjadi dalam dua tahun terakhir (2021-2022).

Hal ini dapat dilihat dari sisi ketaatan pada peraturan bidan yang datang terlambat melewati waktu dimulainya pelayanan yang dimulai pukul 07:30 WITA, kurangnya rasa memiliki yang dimiliki oleh bidan dalam menjaga sarana dan prasarana serta dari sisi hubungan antar pribadi menunjukkan adanya sikap saling mengandalkan diantara bidan dalam pemenuhan praktek kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Puskesmas Seteluk dengan beberapa bidan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja diantaranya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman di tempat

kerja. Namun dua faktor yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan yang memiliki indikasi besar dalam mempengaruhi loyalitas kerja yang dimiliki oleh bidan.

Berkaitan dengan karakteristik individu seorang bidan, berdasarkan hasil wawancara, menggambarkan minat (*Interest*) bidan yang bekerja ketika mendapatkan instruksi dari atasan saja, dari sisi sikap (*Attitude*) bidan yang memberikan sikap cuek, acuh dan tidak ramah serta kemampuan (*Ability*) bidan menunjukkan bahwa masih terdapatnya bidan yang tidak dapat memberikan arahan atau saran kepada pasien KB suntik ketika jangka waktu untuk penyuntikan KB berikutnya jatuh pada hari libur untuk dialihkan dengan mendatangi Poskesdes.

Beberapa penelitian yang terkait dengan hubungan karakteristik individu terhadap loyalitas kerja telah dilakukan oleh Subyantoro (2009) dan Puspitasari (2015) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Dari sisi karakteristik pekerjaan berdasarkan hasil wawancara dari fenomena yang ditemukan oleh peneliti terhadap identitas tugas (*Task identity*) bidan merasa kurang betah dan selalu meluangkan waktu untuk pulang ke rumah pribadinya dengan kata lain, jarang menetap di Pos Kesehatan Desa (Poskesdes) serta dari sisi keanerakagaman keterampilan (*skill variety*) masih kurangnya kemampuan bidan dalam memasang *implant* yang menunjukkan kemampuan bidan yang belum pasih dalam melakukan hal tersebut.

Beberapa penelitian menunjukkan bagaimana karakteristik pekerjaan mempengaruhi loyalitas kerja dengan beberapa penelitian mengatakan tidak. Penelitian yang dilakukan oleh Mulisha (2022) dan Lestari (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil berbeda ditemukan oleh Fardan (2022) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, peneliti menganggap bahwa perlunya penelitian terkait dengan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan yang menjadi faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan untuk menghasilkan bidan yang optimal. Hal ini mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Kerja Bidan Puskesmas Seteluk".

MASALAH PENELITIAN

Loyalitas kerja bidan Puskesmas Seteluk tergolong belum optimal. Hal ini ditunjukkan dalam rekapitulasi absensi yang menunjukkan bahwa tingkat ketaatan peraturan bidan Puskesmas Seteluk dalam dua tahun terakhir (2021-2022) menunjukkan terjadinya penurunan persentase. Selain itu, kurangnya rasa memiliki serta hubungan pribadi dalam pemenuhan prakter kerja. Dari fenomena tersebut maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya adalah: "Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya loyalitas kerja bidan Puskesmas Seteluk?"

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Kerja

Definisi loyalitas menurut Hasibuan (2010:95) "Loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab". Poerwopoespito (2004:214) menyatakan bahwa "Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja". Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja menurut Fauziah (2019:179) diantaranya 1) karakteristik diri karyawan, 2) karakteristik pekerjaan, 3) karakteristik lingkungan perusahaan, 4) karakteristik kebijakan perusahaan. Sedangkan menurut Siswanto (2010:65) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu 1) karakteristik individu, 2) karakteristik pekerjaan, 3) karakteristik kebijakan perusahaan, 4) pengalaman kerja yang diperoleh. Adapun indikator pengukuran loyalitas kerja karyawan menurut Siswanto (2010:67) diantaranya 1) ketaatan pada peraturan, 2) tanggung jawab pada perusahaan, 3) kemauan untuk bekerja sama, 4) rasa memiliki, 5) hubungan antar pribadi dan 6) kesukaan terhadap pekerjaan.

KARAKTERISTIK INDIVIDU

Menurut Hurriyati (2005:79) "Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi terhadap individu yang nantinya untuk mendapatkan barang, jasa, dan pengalaman". Menurut Ardana (2008:31) "Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai". Menurut Robbins dan Judge (2017:84) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu diantaranya 1) Keturunan, 2) Lingkungan, 3) Situasi. Dalam hal ini, indikator pengukuran karakteristik individu menurut Subyantoro (2009:11-19) diantaranya 1) minat

(*Interest*), 2) sikap (*Attitude*), 3) kemampuan (*Ability*), 4) nilai (*value*).

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2017:28) "Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik". Sedangkan menurut Subyantoro (2009) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkatkepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan menurut Luthans dalam Puspita (2020) diantaranya 1) hasil kerja karyawan dapat terlihat dan dapat dievaluasi. 2) Karyawan memiliki informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. 3) Karyawan memiliki otonomi untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya. 4) Pengalaman kerja yang bermanfaat yang didapat mendukung efektifitas kerja. 5) Pengalaman untuk bertanggung jawab yang dapat memberikan penanaman sikap untuk stabil memberikan yang terbaik dari setiap tugasnya. 6) Pengetahuan hasil nyata yang berguna sebagai bahan untuk memberikan referensi atau bahan pengevaluasian dalam menyelesaikan tugas berikutnya. Indikator karakteristik pekerjaan menurut Robbins dan Judge (2017:125) diantaranya 1) keanekaragaman keterampilan (*Skill Variety*), 2) identitas tugas (*Task Identity*), 3) arti tugas (*Task Significance*), 4) otonomi (*Autonomy*).

Perumusan Hipotesis dan Kerangka Konseptual

Pengaruh karakteristik individu terhadap loyalitas kerja

Menurut Sopiah (2008) karakteristik individu mencakup ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Dalam hal ini, ciri-ciri biografis yang dimaksud seperti usia, jenis kelamin, ras dan masa jabatan seseorang, Sedangkan dari sisi kepribadian, persepsi dan sikap bersumber dari keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang membentuk karakteristik psikologis yang mencerminkan sifat demografis tertentu.

Menurut Fauziah (2019), karakteristik individu berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang loyal terhadap organisasinya akan menunjukkan kesetiannya dalam memenuhi praktek kerjanya. Kesetiaan tersebut dapat dilihat dari sikap dan perilaku karyawan dalam menjaga dan menghormati nama baik organisasi baik didalam maupun diluar organisasi, bertanggung jawab terhadap setiap tindakan yang dilakukan serta saling menjaga hubungan baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

Beberapa penelitian juga memperkuat adanya pengaruh karakteristik individu

terhadap loyalitas kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Darwanto (2022) yang menyatakan secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hardianty (2014) dan Parikesit (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1 : Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja bidan Puskesmas Seteluk.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kerja

Griffin dan Moorhead (2013) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan memuat suatu model kontemporer yang penting tentang bagaimana mendesain pekerjaan dengan menggunakan lima karakteristik pekerjaan inti, para manajer dapat meningkatkan tiga keadaan psikologis kritis meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, keinginan untuk bekerja sama serta rasa memiliki yang dijalankan baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Sehingga hal ini membuat keadaan nantinya dapat meningkatkan variasi individu dan hasil kerja.

Menurut Siswanto (2010), karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Hal ini dikarenakan dalam suatu praktek kerja, karakteristik pekerjaan ini memiliki hubungan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga melalui karakteristik pekerjaan ini akan terjadi pengorganisasian tugas terhadap masing-masing karyawan sebelum menjalankan praktek kerjanya.

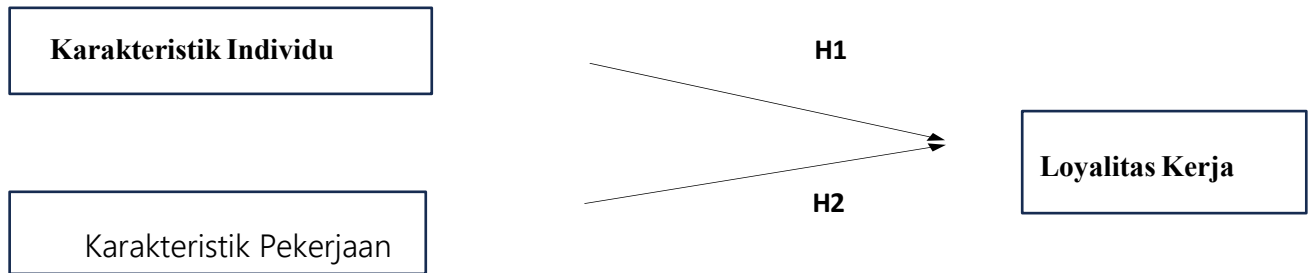
Beberapa penelitian juga memperkuat adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Puji (2022) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Azzahra (2021) dan Nurrohmah (2022) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

H2 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja bidan Puskesmas Seteluk.

Berdasarkan teori diatas maka dapat dirumuskan kerangka konseptual penelitian yang menjelaskan pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kerja bidan Puskesmas Seteluk. Berikut ini adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Bidan Puskesmas Seteluk yang berjumlah 49 bidan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan yaitu angket dengan menggunakan kuesioner, wawancara dilakukan dengan secara langsung dengan narasumber dengan buku catatan dan memo suara *handphone* dan dokumentasi alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kamera. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner terlebih dahulu dilakukan uji instrumen data yang menunjukkan hasil bahwa seluruh item pertanyaan yang terdiri dari variabel dependen (Loyalitas Kerja) dan variabel independen (Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan) memiliki nilai r hitung $> r$ tabel 0,282. Dalam hal ini, hasil pengujian pada variabel dependen (Loyalitas Kerja) mencapai 0,367-0,405 dan variabel independen Karakteristik Individu (X1) mencapai 0,292-0,304 dan Karakteristik Pekerjaan (X2) mencapai 0,309-0,392 sehingga seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil yang sama juga ditemukan pada uji reliabilitas yang terdiri dari variabel dependen (Loyalitas Kerja) dan variabel independen (Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan) mencapai nilai *Cronbach's Alpha* $>$ *standard Cronbach's Alpha* 0,60. Dalam hal ini, hasil pengujian pada variabel dependen (Loyalitas Kerja) mencapai 0,666 sedangkan pada variabel independen karakteristik individu mencapai 0,735 (X1) dan karakteristik pekerjaan 0,835 (X2) sehingga seluruh item dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.

Analisis Regresi Linear

Berganda

Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
		B		
1	(Constant)	2,108	10,986	0,000
	Karakteristik Individu (X1)	0,163	3,015	0,004
	Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,355	6,710	0,000

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 26

Dengan memperhatikan hasil regresi pada tabel 4.1 di atas maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,108 + 0,163X_1 + 0,355X_2 + e$$

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (0) sebesar 2,108. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, maka besarnya nilai peningkatan loyalitas kerja bidan sebesar 2,108.
2. Nilai koefisien beta 1₍₁₎ = 0,163

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh konstanta variabel karakteristik individu (X1) positif sebesar 0,163 (16,3%) yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel karakteristik individu akan meningkatkan loyalitas kerja bidan Puskesmas Seteluk sebesar 0,163 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

3. Nilai koefisien beta 2₍₂₎ = 0,355

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh konstanta variabel karakteristik pekerjaan (X2) positif sebesar 0,355 (35,5%) yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel karakteristik pekerjaan akan meningkatkan loyalitas kerja bidan Puskesmas Seteluk sebesar 0,355 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian yakni karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebesar 0.200. Karena nilai Asymp. Sig. (2- tailed) = 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen, Karakteristik Individu 0,834 > 0.10, dan Nilai VIF 1,199 < 10 dan Karakteristik Pekerjaan 0,834 > 0.10, dan Nilai VIF 1,99 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.632	.20992
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Karakteristik Individu (X1)				
b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Y)				

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan nilai adjusted R square 0,632. Berarti kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikatnya adalah sebesar 63,2 % dan sisanya 36,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

b. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Tabel 4.2 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.727	2	1.864	42.924	.000 ^b
	Residual	2.027	46	.044		
	Total	5.754	48			
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2)						

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 26

Berdasarkan table 4.2 hasil uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} 42.924 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi yaitu 0,05 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dimana $\alpha=5\%$, $F_{tabel} = df_1(k-1)$, $df_2(n-k)$ dimana n adalah jumlah observasi/sampel dan k adalah jumlah variabel (dependen+independen) sehingga diperoleh $F_{tabel} =$

- $Df_1 : 3-1 = 2$
- $Df_2 : 49-3 = 46$
- Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$ maka nilai F_{tabel} adalah = 3.20

Berdasarkan Perhitungan dan data hasil uji F diketahui nilai F_{hitung} 42.294 $> F_{tabel}$ 3.20, dan tingkat signifikan lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_a diterima. Artinya penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Kerja Bidan Puskesmas Seteluk dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

c. Uji t

Tabel 4.3 Hasil Uji t

No	Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	Nilai Sig	Standar Sig	Keterangan
	Karakteristik Individu (X1)	0,163	3.025	1,679	0,004	0,05	Signifikan
	Karakteristik pekerjaan (X2)	0,355	6.710	1,679	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 26

- Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,163 nilai thitung 3.205 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,679 dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Karakteristik Individu (X1) terhadap Loyalitas Kerja (Y). Dengan demikian, karena H_a diterima, yakni Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja Bidan Puskesmas Seteluk.
- Tingkat signifikan variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Loyalitas kerja Bidan Puskesmas Seteluk diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,355 nilai thitung 6,710 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,679 dan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Kerja Bidan Puskesmas Seteluk. Dengan demikian H_a diterima, yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Bidan Puskesmas Seteluk.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Loyalitas Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap loyalitas kerja. Pada hipotesis pertama, menunjukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja dengan nilai t tabel 2,012 dan nilai t hitung 3,510 ($3,015 > 2,012$) yang menandakan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,004 kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t positif menunjukan bahwa adanya hubungan yang searah

antara karakteristik individu dengan loyalitas kerja. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat diartikan bahwa penelitian ini telah menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 12 pernyataan yang meliputi 4 indikator pengukuran karakteristik individu yang keseluruhan pernyataannya mendapatkan rata-rata keseluruhan 2,98 dengan kategori cukup baik. Hal ini menandakan bahwa karakteristik individu dianggap sebagai suatu hal yang penting untuk ditingkatkan dalam meningkatkan variasi personal karyawan dalam mendukung peningkatan loyalitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Fauziah (2019:179) bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Demikian juga, hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Siswanto (2010:65) bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarah (2022) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja di PT Pegadaian Area Makasar 2. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mariana (2023) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja Sumber Daya Manusia di PT. Telkom Akses Tangerang (STO Legok) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarti dan Areni (2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kerja. Pada hipotesis kedua, menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja dengan nilai t tabel 2,012 dan nilai t hitung 6,710 ($6,710 > 2,012$) yang menandakan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara karakteristik pekerjaan dengan loyalitas kerja. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat diartikan bahwa penelitian ini telah menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 15 pernyataan yang meliputi 5 indikator pengukuran karakteristik pekerjaan yang keseluruhan pernyataannya mendapatkan rata-rata keseluruhan 3,45 dengan kategori sesuai. Hal ini

menandakan bahwa karakteristik pekerjaan dianggap sebagai suatu hal yang penting untuk dilakukan guna adanya pengorganisasian suatu pekerjaan yang akan dijalankan oleh masing-masing karyawan sesuai dengan tugas dan wewenangnya.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Fauziah (2019:179) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Demikian juga, hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Siswanto (2010:65) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satria dan Putra (2023) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. DIKA Cabang Denpasar. Penelitian Irawan (2023) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Sriwijaya Cargo Tama. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Nugroho (2007) yang menunjukan hasil positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kerja terhadap karyawan Radio Kita FM Cirebon.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kerja bidan Puskesmas Seteluk maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja bidan. Artinya, jika karakteristik individu yang diterapkan baik, maka loyalitas kerja bidan akan tinggi. Sebaliknya, jika karakteristik individu yang di terapkan tidak baik, maka loyalitas kerja bidan akan menjadi rendah. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja bidan. Artinya, jika karakteristik pekerjaan yang diberikan dengan baik, maka loyalitas kerja bidan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika karakteristik pekerjaan diberikan dengan tidak baik, maka loyalitas kerja bidan akan semakin rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Azzahra, A. (2022) Peran Pemberian insentif dalam moderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kartawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmu manajemen*, 4(2), 87-89.

Darwanto. (2022) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerjaterhadap Loyalitas

- Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 2(2),7-10.
- Fardan, A. (2022). "Implikasi karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan : Penelitian pada karyawan PT. MazaPradita sarana jasa konsultasi kontruksi dan non kontruksi jalan Salendro Timur VI No.22 Kota Bandung". *Thesis*, Universitas Islam Gunung Djati.
- Fauziah, A. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatara.
- Griffin, M. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hardianty, I. (2016). "Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu", Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 15-17.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hurriyati, R (2005). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Irawan (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sriwijaya Cargo Tama. *Thesis*, Universitas Siliwangi.
- Lestari, P (2022) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang. *Skripsi*, Universitas Tridanti.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zifatama Jawa.
- Mariana, A. (2023) Pengaruh Karakteristik Individu, Evaluasi Kinerja dan Kompetensi Manajerial Terhadap Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia di PT. Telkom Akses Tangerang (STO Legok). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1),11-12.
- Mulisha, D.R. (2022) Pengaruh *Personallity*, Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Anggota KODIM/1608 BIMA. *Skripsi*, Universitas Mataram.
- Nugroho (2007) Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratik dan karakteristik Pekerjaan dengan Loyalitas Kerja. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nurrohmah, S. (2022) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Thesis*, Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Parikesit, W. (2020) Pengaruh Karakteristik Pribadi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening Pada Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan. *Thesis*, Universitas Islam

Negeri Sumatera Utara.

- Poerwadarminta, W.J.S. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwopoespito. (2004), *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Puji, L. (2022) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. Thesis, Universitas Tridinati
- Puspita, T. Y. (2020). Pengaruh Presepsi Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dengan Mediasi Komitmen Pertumbuhan Dan Normatif Karyawan. *Jurnal Infokam*, 16(1), 14-17.
- Puspitasari, E. (2015) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tiga Serangkai Surakarta Tahun 2014. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sarah (2022) Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi
- Satria dan putra (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan Dimensi Vertical Trust dan Perceived Supervisory Support, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(11), 2178-2180.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Skripsi*, Universitas Bosowa.
- Sopiah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Subyantoro, A. (2009), "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang dimediasi oleh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja (Studi pada Pengurus KUD Kabupaten Sleman", Fakultas Ekonomi UPN Veteran Yogyakarta, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 11-19.
- Sudarti dan Areni. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis, *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 3(2), 648-650.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Area Makasar 2.