

INTISARI

Saat ini perusahaan menghadapi tantangan dalam mengelola dan menjaga loyalitas karyawan, terutama dengan keberadaan Gen Y. Padahal loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam menghadapi ketatnya persaingan bisnis dan mencapai target perusahaan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi Alderfer ERG, yang meliputi kebutuhan gaji, kebutuhan benefit, kebutuhan berafiliasi dengan atasan dan rekan kerja, kebutuhan untuk berkembang serta kepemimpinan yang memberdayakan terhadap loyalitas karyawan Gen Y.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT NI dengan masa kerja minimal 1 tahun dan masuk kategori Gen Y (tahun kelahiran 1980-2000) yang bekerja pada kantor pusat, Jakarta. Teknik *probability sampling* digunakan untuk menentukan responden guna mengisi kuesioner. Dari 158 kuesioner yang disebarkan diperoleh *response rate* sebesar 72,78% yang selanjutnya digunakan untuk analisis.

Hasil analisis regresi linier diperoleh nilai R^2 sebesar 33,3%, yang berarti bahwa kebutuhan gaji, benefit, berafiliasi dengan atasan dan rekan kerja, kebutuhan untuk berkembang dan kepemimpinan yang memberdayakan memberikan pengaruh terhadap loyalitas sebesar 33,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diamati. Hal ini didukung dengan nilai F sebesar 8,971 ($p < 0,001$).

Berdasarkan hasil analisis, kebutuhan gaji $\beta=0,195$ ($p < 0,01$), kebutuhan benefit $\beta=0,222$ ($p < 0,001$), dan kebutuhan untuk berkembang $\beta=0,172$ ($p < 0,05$) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan mendukung hipotesis. Sedangkan hipotesis terkait kebutuhan berafiliasi dengan atasan, kebutuhan berafiliasi dengan rekan kerja, serta kepemimpinan yang memberdayakan tidak terdukung.

Kata Kunci: Motivasi ERG Alderfer, Kepemimpinan yang memberdayakan, Loyalitas karyawan

ABSTRACT

Nowadays, company facing the challenges to manage and retain employee loyalty, especially Gen Y. In fact, loyalty is one of important factor winning the tight competition and achieve business target. This study conducted to investigate the impact of ERG Motivation theory, which including existence needs-pay, existence needs-fringe benefit, relatedness needs-superior, relatedness needs-peers, and growth, and also empowering leadership towards employee loyalty.

This study employed a probability sampling, in which respondents are employee of PT NI with minimum 1 year of service, working at head office Jakarta and belongs to Gen Y (born on 1980-2000). 158 questionnaires was sent with 72,78% response rate and the collected data was used for the analysis.

The analysis of linier regression showed R^2 33,3%, in which existence needs-pay, existence needs-fringe benefit, relatedness needs-superior, relatedness needs-peers, and growth, and also empowering leadership has 33,3% impact towards employee loyalty, and the rest impact was influenced by other variable outside the variable on this study. This also proven by F -values for this model 8,971 ($p < 0,001$). It means that all variables on this study simultaneously impacted to employee loyalty.

Based on the analysis, existence needs-pay $\beta=0,195$ ($p < 0,01$) existence needs-fringe benefit $\beta=0,222$ ($p < 0,001$), and growth $\beta=0,172$ ($p < 0,05$) has positive impact towards employee loyalty and it supported the hypothesis. Meanwhile, hypothesis related to relatedness needs-superior, relatedness needs-peers and empowering leadership was not supported.

Keywords: *ERG Motivation theory, Empowering Leadership, Employee Loyalty*