

PROPOSAL PENELITIAN



Judul Penelitian : Perbedaan Loyalitas Kerja Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Honorer di Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2 TKI) Sumatra Utara.

01. Ketua Peneliti : Anna Wati Dewi Purba, S.Psi .
NIP : -
Jenis Kelamin : Perempuan
Pangkat/Golongan : Asisten Ahli / III b
Univ/Ins : Universitas Medan Area/Psikologi

02. Anggota Peneliti : Diana Erni, S.Psi
NIP :
Jenis Kelamin : Perempuan
Pangkat/Golongan : Asisten Ahli / III b
Univ/ Ins : Universitas Medan Area/Psikologi

02. Lokasi Penelitian : Indonesia (Data Sekunder)

03. Lama Penelitian : 4 (empat) Bulan

04. Biaya Penelitian : Rp. 500.000 (Lima Ratus Ribu Rupiah)

05. Sumber Dana : Mandiri



Mengetahui/Menyetujui



Drs. Mulia Siregar

Medan, Desember 2003

Peneliti,
Ketua


Anna Wati Dewi Purba, S.Psi .

Lembaga Penelitian


Ir. Sumihar Hutapea, MS

**PERBEDAAN LOYALITAS KERJA ANTARA KARYAWAN
TETAP DENGAN KARYAWAN HONORER DI DEPARTEMEN
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA BALAI PELAYANAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA INDONESIA (BP2MI)
SUMATERA UTARA**



PENELITIAN



O l e h :

Anna Wati Dewi Purba, S. Psi

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 3**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian) ini.

Adapun judul penelitian ini adalah Perbedaan Loyalitas Kerja antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Honorer di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) Sumatera Utara.

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, maka sebagai upaya menyempurnakannya adalah dengan mengharapkan kritik serta saran-saran dari para pembaca.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tak mungkin disebutkan satu-persatu yang telah mengarahkan penulis serta tak lupa kepada semua pihak yang telah berkenan membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian ini.

Medan, Februari 2003

Penulis

Anna Wati Dewi Purba, S. Psi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	6
C. Manfaat Penelitian	7
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Loyalitas Kerja	9
1. Pengertian Loyalitas Kerja	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	11
3. Aspek-aspek Loyalitas Kerja	13
B. Status Karyawan	16
1. Karyawan Tetap	16
2. Karyawan Honorer	18

C. Perbedaan Loyalitas Kerja antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Honorer	20
D. Hipotesis	23
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	24
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	26
D. Metode Pengumpulan Data	26
E. Metode Analisis Data	28
BAB IV. PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kacah dan Persiapan penelitian.....	30
B. Pelaksanaan Penelitian	25
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	36
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	44
B. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Beragam permasalahan yang dapat timbul dalam dunia kerja. Dari masalah ringan sampai kepada masalah berat yang dapat mengganggu kondisi perusahaan atau instansi secara umum. Permasalahan yang ringan saja bila tidak mampu diselesaikan dengan tuntas, dapat menjadi penyebab dari munculnya masalah baru yang belum tentu dapat diatasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pihak atasan harus mampu memantau permasalahan-permasalahan kecil yang ringan agar dapat dicarikan solusinya.

Salah satu contoh dari bentuk permasalahan yang sering muncul adalah rasa iri antara sesama pekerja tanpa memandang status dari pekerja itu sendiri dalam perusahaan atau instansi. Rasa iri ini dapat saja muncul sebagai akibat dari beban kerja yang harus diemban sementara pendapat yang diterima sama atau bahkan di bawah rekan kerja yang lain. Contoh permasalahan ini dapat saja menjadi pemicu rendahnya loyalitas kerja pada sebagian pekerja.

Loyalitas kerja dalam dunia kerja merupakan satu unsur penting yang harus menjadi perhatian semua pihak, baik pekerja sebagai bawahan maupun pimpinan sebagai atasan. Hal ini karena loyalitas kerja ini terkait dengan produktivitas kerja individu atau karyawan di dalam suatu instansi, baik pemerintah maupun swasta.

Loyalitas kerja menurut Strauss dan Sayles (1991) berkaitan dengan sikap mental individu dalam bekerja. Dimana sikap mental yang ditampilkan oleh individu menunjukkan kesungguhan serta kepatuhan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja yang ditunjukkan oleh seorang pekerja, menggambarkan bahwa pekerja tersebut lebih mendahulukan kepentingan perusahaan dalam bekerja daripada kepentingan-kepentingan yang lain.

Kemudian Reksomadiprodjo dan Handoko (1982) mengemukakan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu karakter yang ditampilkan oleh individu atau seorang pimpinan dalam suatu situasi kerja atau lingkungan kerja tertentu untuk dapat menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran demi mencapai tujuan ingin dicapai secara bersama-sama.

Disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu sikap mental yang ditunjukkan oleh individu yang berkaitan dengan kesetiaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh individu. Sejahteranya kesetiaan yang ditunjukkan oleh individu dalam bekerja, sebesar itu pula loyalitas individu yang ditunjukkan individu dalam bekerja.

Loyalitas sesuatu yang ditampilkan oleh individu dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan sepuh hati dan perasaan senang, bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan serta mematuhi segala aturan yang berlaku dan mengutamakan kepentingan perusahaan (As'ad, 1987).

Strauss dan Sayles (1991) menegaskan bahwa loyalitas kerja yang dimiliki oleh individu sebagai pekerja dalam sebuah perusahaan tentunya akan dapat memacu individu untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Dengan demikian produktivitas kerja individu atau karyawan akan berkembang secara optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Sebaliknya apabila loyalitas kerja ini tidak dimiliki oleh individu sebagai pekerja maka kemungkinan besar produktivitas kerja tidak akan berkembang secara optimal.

Loyalitas kerja ini terkait erat dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pelaksana atau sebagai pekerja. Apabila loyalitas kerja ini dapat dikelola dengan baik dan dapat ditanamkan kepada setiap pekerja di dalam suatu perusahaan maka keuntungan akan diperoleh pihak perusahaan (Anoraga dan Widiyanti, 1990).

Sedangkan Kowles (1976) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan loyalitas kerja adalah merupakan suatu sikap mental dari individu atau sekelompok individu yang mana loyalitas kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dalam menerima pengarahan dan dalam proses pekerjaan.

Loyalitas kerja yang dimiliki individu terhadap di lingkungan pekerjaan ini tentunya berbeda-beda pada setiap individu atau karyawan, karena hal ini dapat bersumber pada kondisi atau status yang disandang oleh karyawan atau pegawai yang bersangkutan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 1982).

Status karyawan yang dimaksud adalah status sebagai karyawan tetap dan sebagai karyawan honorer yang bersifat sementara atau tidak tetap. Perbedaan status

karyawan ini akan memberi pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, dimana karyawan tetap biasanya cenderung akan memiliki loyalitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan honorer (Kartono, 1998).

Pendapat di atas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Jumadi (1995) yang menjelaskan bahwa karyawan honorer ini biasanya dibutuhkan tenaganya pada waktu-waktu tertentu untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu yang bersifat sementara atau tidak menetap, cenderung kurang loyal bila dibandingkan dengan karyawan yang memiliki status kerja tetap. Dengan demikian status karyawan berpengaruh kepada besarnya keinginan karyawan untuk mengabdikan kepada perusahaan. Kondisi-kondisi yang mencerminkan tinggi rendahnya loyalitas kerja karyawan ini dapat dilihat dari kinerja para pegawai yang bekerja di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) Sumatera Utara baik yang berstatus sebagai pegawai tetap maupun pegawai honorer. Pegawai tetap lebih menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi bila dibandingkan dengan pegawai honorer.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis terhadap para karyawan atau pegawai yang bertugas di Kantor Departemen Tenaga Kerja Sumatera Utara, secara umum terlihat bahwa para pegawai honorer bekerja berdasarkan perintah dari orang-orang tertentu saja dan tujuan kerja tersebut berjangka pendek. Sebagai contoh misalnya, pegawai honor kurang bertanggungjawab terhadap hasil kerjanya dan apabila terjadi kesalahan, maka kesalahan tersebut akan ditimpakan kepada orang lain. Artinya pegawai honorer tidak melibatkan diri secara aktif

terhadap berbagai tugas dan misi dari lembaga tempatnya bekerja. Hal ini berbeda bila dibandingkan dengan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai tetap. Para pegawai tetap ini bekerja dengan orientasi jangka panjang dengan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Artinya pekerjaan yang dilakukan hari ini akan berpengaruh terhadap masa yang akan datang. Jika pekerjaan yang selama ini dikerjakan mendatangkan hasil optimal, maka hal tersebut menjadikan kondisi kerja pegawai tersebut dinilai baik yang pada akhirnya akan membantu pegawai tersebut mendapat promosi jabatan yang lebih baik pula.

Salah satu contoh yang sesuai dengan topik pembahasan yakni loyalitas kerja di kantor Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini adalah pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan atau ingin menyelesaikan urusan. Masih ada saja sebagian pegawai yang tidak mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini tercermin dari sikap apatis yang diperlihatkan pegawai terhadap sesuatu masalah yang tengah di urus oleh masyarakat di kantor tersebut. Kondisi ini lebih sering terlihat pada pegawai yang berstatus honorer. Biasanya sanksi yang dikenakan kepada pegawai yang kurang atau tidak melayani urusan masyarakat ini antara lain adalah teguran atasan. Apabila sering melakukan pelanggaran, maka sanksi terberatnya adalah pemutusan hubungan kerja atau kontrak kerja sebelum masa berlaku kontrak kerja berakhir. Namun masalah loyalitas kerja ini tidak begitu terlihat pada pegawai yang berstatus tetap, sebaliknya pada pegawai honor hal ini masih sering terjadi.

Sebagai akibat dari rendahnya loyalitas kerja pegawai honor ini, maka banyak saja pekerjaan yang terbengkalai dan tidak selesai pada waktu yang telah ditetapkan.

Hal ini disebabkan para pegawai honor yang bertugas membantu pegawai tetap tidak menjalankan fungsi untuk membantu tugas-tugas pegawai tetap.

Menurut pandangan penulis hal ini disebabkan bahwa pegawai honorer merasa kurang mendapatkan reward meskipun telah bekerja secara maksimal yang menggambarkan tingginya loyalitas kerja. Hal ini tentunya berbeda dengan pegawai tetap yang setiap saat memiliki peluang untuk menduduki jabatan baru yang lebih baik atas kinerja yang telah ditunjukkan.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat pentingnya pembahasan yang berkaitan dengan loyalitas kerja antara karyawan tetap dengan karyawan honorer, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut pada karyawan yang bekerja di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) Sumatera Utara dengan membuat judul penelitian sebagai berikut : **Perbedaan Loyalitas Kerja antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Honorer di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) Sumatera Utara**

B. Tujuan Penelitian

Sebagaimana layaknya sebuah penelitian ilmiah harus memiliki tujuan yang jelas, maka dalam penelitian ini penulis bermaksud ingin mengetahui perbedaan

loyalitas kerja antara karyawan tetap dengan karyawan honorer di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) Sumatera Utara.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis diharapkan dapat memperluas khasanah psikologi, khususnya yang membahas mengenai perbedaan loyalitas kerja dengan status karyawan.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pustaka dan menjadi bahan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi pihak-pihak terkait, khususnya pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) Sumatera Utara.

Selain itu, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai loyalitas kerja pada karyawan tetap maupun karyawan honorer di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) Sumatera Utara.

Selanjutnya dengan diketahui loyalitas kerja para karyawan ini dapat diambil langkah-langkah tertentu agar loyalitas kerja seluruh karyawan dapat ditingkatkan, misalnya memberikan *reward* bagi mereka yang memiliki loyalitas kerja tinggi tanpa memandang status karyawan tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan satu aspek penting dalam suatu situasi kerja ataupun organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Loyalitas kerja adalah suatu kondisi psikologis yang dapat mengarahkan individu agar senantiasa memiliki kepatuhan atau kesetiaan dalam bekerja. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila para pegawai atau karyawan yang bekerja tanpa memiliki loyalitas kerja, maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai.

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Istilah loyalitas kerja, dapat tergambar dari pengertian komponen kata yang membentuknya. Perkataan loyalitas kerja berasal dari kata dasar loyal yang berarti patuh atau setia (Poerwadarminta, 1985). Dalam dunia kerja loyalitas kerja dapat diartikan sebagai satu sikap individu untuk tetap patuh dan setia terhadap perintah pimpinan atau atasan dalam suatu situasi kerja tertentu.

Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap yang terbentuk atas dasar kepatuhan terhadap ketentuan, peraturan yang diterapkan atasan atau perusahaan (Karim, 1995).

Pengertian lain menyebutkan bahwa loyalitas kerja merupakan pengikut yang sungguh-sungguh, setia dan yakin dengan segala ketentuan-ketentuan yang diberlakukan oleh pemimpin atau pembimbing (Madja, 1988).

Menurut Wursyanto (1982) loyalitas kerja berarti kepatuhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan tanpa adanya paksaan atau tekanan dari pihak manapun di dalam situasi kerja.

Sudirjo (1982) memberikan pengertian bahwa loyalitas kerja sebagai suatu ketaatan terhadap ketentuan, sikap kelakuan, sikap hormat sesuai dengan aturan-aturan tertentu.

Sedangkan Tambunan (1982) menyatakan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan atau kepatuhan, kemauan, kesanggupan dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua ketentuan yang berlaku, melaksanakan tugas dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada.

Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Bernabib (dalam Siringo-ringo, 1979) bahwa loyalitas kerja merupakan pemahaman akan nilai-nilai secara internal yang memberikan kemampuan pegawai atau karyawan untuk bersikap secara patuh dan setia dalam menjalankan tugas.

Sedangkan Kowles (1976) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan loyalitas kerja merupakan suatu sikap mental dari individu atau sekelompok individu yang mana loyalitas kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan dalam menerima pengarahan dan dalam proses pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan satu bentuk sikap mental individu atau sekelompok individu untuk memahami nilai-nilai secara internal untuk patuh dan setia terhadap perintah

pimpinan atau atasan dalam menjalankan tugas dalam suatu organisasi atau situasi kerja tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Banyak sekali faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya loyalitas kerja seseorang. Oleh sebab itu dalam menilai tinggi rendahnya loyalitas seorang pekerja, harus ditinjau beberapa aspek. As'ad (1997) mengatakan bahwa faktor-faktor dalam loyalitas kerja menyangkut perhatian dan konsentrasi terhadap objek yang menjadi tujuan individu di dalam bekerja.

Lebih jauh Kartono (1991) menyatakan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam diri (faktor internal) maupun faktor dari luar diri (eksternal).

a. Faktor Internal

Faktor internal ini merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang terkait dengan faktor psikologis yang terdiri dari :

1) Motif.

Motif ini merupakan satu faktor yang menentukan individu untuk tetap patuh, tunduk, dan setia terhadap segala sesuatu yang menjadi tujuan individu.

2) Perhatian.

Adanya perhatian individu yang tertuju pada objek tertentu yang menjadi pusat perhatiannya.

3) Minat.

Minat ini akan mendorong individu untuk secara terus-menerus mengarahkan individu kepada objek yang menjadi ketertarikannya.

4) Emosi.

Emosi akan melibatkan individu untuk tetap mematuhi dan setia terhadap semua yang mendukung usaha-usahanya dalam mencapai tujuan.

b. Faktor Eksternal

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja individu termasuk di dalamnya adalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai atau karyawan, di antaranya ialah :

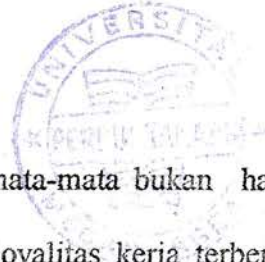
- 1) Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan sebagai bawahan dengan pimpinan sebagai atasan.
- 2) Adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan dengan teman sekerja.
- 3) Adanya tata tertib dan aturan yang dapat melindungi kepentingan kedua belah pihak antara karyawan dengan perusahaan dimana individu bekerja.
- 4) Adanya keuntungan yang jelas bagi pegawai atau karyawan. Hal ini tentunya terkait dengan status pegawai.
- 5) Adanya upah atau gaji yang diterima oleh pekerja setelah mereka menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin besar upah atau gaji yang diterima oleh pekerja akan semakin meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dalam loyalitas kerja adalah: (a) faktor internal seperti faktor psikologis di antaranya ialah adanya : 1) motif, 2) perhatian, 3) minat, 4) emosi, (b) faktor eksternal seperti : 1) adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan sebagai bawahan dengan pimpinan sebagai atasan, 2) adanya hubungan yang baik antara pegawai atau karyawan dengan teman sekerja, 3) adanya tata tertib serta aturan yang melindungi kepentingan kedua belah pihak antara karyawan dengan perusahaan dimana individu bekerja, 4) adanya keuntungan yang jelas bagi pegawai atau karyawan, serta 5) upah atau gaji yang diterima karyawan.

3. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Menurut Moenir (1987) loyalitas kerja mengacu kepada kesetiaan dalam melaksanakan segala ketentuan yang telah digariskan oleh pihak pimpinan atau atasan dalam suatu situasi kerja tertentu.

Kartono (1993) menjelaskan bahwa loyalitas kerja ini dapat berupa loyalitas terhadap waktu maupun perbuatan. Loyalitas kerja terhadap waktu dapat berupa saat-saat dimana individu harus mengerjakan semua pekerjaan dengan tepat waktu atau bahkan melampaui batas waktu yang telah ditentukan. Sedangkan loyalitas terhadap perbuatan dapat berupa bentuk ketaatan terhadap semua ketentuan yang berwujud perintah dan larangan-larangan seperti mengikuti prosedur tertentu dengan sungguh-sungguh.



Terbentuknya loyalitas kerja pada diri individu semata-mata bukan hanya dengan memberikan sanksi atau hukuman semata, sebab loyalitas kerja terbentuk melalui suatu kesadaran yang tinggi yang dimiliki individu dalam bekerja dan sikap mental ini telah berakar pada kepribadian seseorang (Black, 1991).

Selanjutnya Flippo (1987) membagi aspek loyalitas kerja ke dalam beberapa aspek, dimana aspek-aspek ini dapat menunjukkan apakah pekerja itu memiliki loyalitas kerja yang tinggi atau memiliki loyalitas kerja yang rendah. Adapun aspek-aspek dari loyalitas kerja itu adalah:

a. Adanya gairah kerja

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja, biasanya selalu menunjukkan gairah dalam bekerja, dimana mereka selalu kelihatan riang gembira dan memiliki gerakan kerja yang cepat dan bergairah

b. Mematuhi peraturan

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja, sangat mematuhi peraturan kerja, bahkan mereka sering memberi arahan dan himbauan kepada rekan sekerja agar selalu memperhatikan peraturan kerja

c. Memiliki inisiatif kerja

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja selalu memiliki inisiatif, mereka cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi aturan yang berlaku.

d. Sangat menghargai tugasnya

Pekerja yang memiliki loyalitas kerja selalu menghargai tugasnya, hal ini tergambar dari keinginannya menyelesaikan tugasnya sampai tuntas.

e. Memiliki kemauan bekerja sama

Orang yang memiliki loyalitas kerja, selalu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan pekerja yang lain, untuk mempermudah dan mempertahankan kualitas kerja

Loyalitas kerja menurut Strauss dan Sayles (1991) merupakan perkembangan sikap mental individu dalam bekerja yang meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

1) Kesadaran

Kesadaran adalah bentuk sikap yang menunjukkan kepekaan terhadap adanya suatu stimuli yang berupa objek, situasi dan problema yang dimanifestasikan dalam bentuk sikap kerelaan dalam melaksanakan segala sesuatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab tanpa adanya paksaan.

2) Kesungguhan

Kesungguhan merupakan satu aspek yang terdapat dalam diri individu yang memiliki loyalitas dalam bekerja. Adanya kesungguhan ini akan membuat individu bekerja dengan sepenuh hati.

3) Kepatuhan atau kesetiaan

Kepatuhan atau kesetiaan yang dimiliki individu dalam bekerja akan melahirkan suatu sikap dan perilaku yang benar-benar menunjukkan suatu perbuatan yang mengarah pada kualitas kerja yang secara konsisten dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari loyalitas kerja meliputi aspek gairah kerja, mematuhi peraturan, sangat menghargai tugasnya, memiliki inisiatif kerja, memiliki kemauan bekerja sama, memiliki kesadaran, kesungguhan dan kepatuhan atau kesetiaan dalam bertindak sesuai dengan aturan di dalam bekerja yang berpedoman kepada perintah dan larangan yang telah ditetapkan.

B. Status Karyawan

Pembahasan mengenai status pegawai di sini dibedakan ke dalam dua bentuk yaitu karyawan tetap dan karyawan honorer. Berikut ini akan dibahas mengenai karyawan tetap dan karyawan honorer.

1. Karyawan Tetap

Pembahasan mengenai karyawan tetap dalam dunia kerja tentunya terkait dengan berbagai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, serta pemahaman mengenai pegawai atau karyawan itu sendiri.

Pengangkatan dalam jabatan struktural di lingkungan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur didalam berbagai peraturan perundang-undangan antara lain : Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1994, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1990, Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1990 (Depnaker, 1997). Selanjutnya ditegaskan bahwa ketentuan umum untuk dapat dipromosikan dalam suatu jabatan struktural di lingkungan Departemen Tenaga Kerja selain memnuhi persyaratan sesuai peraturan

perundang-undangan kepegawaian yang berlaku yakni dengan memperhatikan urutan kepangkatan, prestasi kerja, kesehatan fisik dan psikis, pendidikan sekolah sesuai dengan klasifikasi jabatan, mengikuti dan lulus Diklat, kemampuan berkomunikasi lisan dan tulisan, tidak sedang dalam proses penjatuhan hukuman berat maupun ringan, dan usia setinggi-tingginya 2 tahun sebelum mencapai batas usia pensiun.

Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi (Kartono, 1998). Dalam penelitian ini pegawai yang bekerja di Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) bertugas melaksanakan pelayanan informasi pemasyarakatan program, pelayanan administrasi keberangkatan dan kepulangan serta perlindungan tenaga kerja luar negeri. Sedangkan fungsi dari BP2TKI adalah ; menyusun rencana program, evaluasi dan pelaporan ; pelaksanaan pemasyarakatan program penempatan tenaga kerja luar negeri ; mengumpulkan data dan memberikan informasi penempatan tenaga kerja ke luar negeri (SK Depnaker, 2001).

Sejalan dengan uraian di atas, maka seorang pegawai terikat pada tata cara ataupun aturan yang harus dipatuhi dalam rangka menciptakan kondisi kerja sesuai dengan tujuan bersama. Hal ini seperti yang disebutkan Wexley dan Yukl (1988) bahwa pegawai atau karyawan adalah orang yang bekerja dan terdaftar pada suatu badan usaha/perusahaan/instansi yang terikat dengan aturan-aturan dan memperoleh imbalan sesuai jasa yang dikeluarkan dan perjanjian yang telah disepakati.

Menurut Soepomo (1974) dalam dunia kerja, dikenal istilah buruh, pekerja, karyawan atau pegawai. Membahas mengenai status pegawai tidak terlepas dari pemahaman mengenai pegawai atau karyawan itu sendiri. Pengertian pekerja sangat luas, yaitu tiap-tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas atau buruh lepas. Selanjutnya Soepomo menjelaskan bahwa pegawai atau karyawan adalah individu yang digunakan untuk melakukan karya (pekerjaan). Karyawan dalam hal ini dinyatakan sebagai orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan mendapatkan imbalan berupa uang atas pekerjaan yang telah dilakukan pada setiap bulannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap adalah pekerja yang terdaftar sebagai pegawai atau karyawan tetap dan terikat kepada disiplin dan peraturan yang diberlakukan perusahaan serta menerima upah atau gaji pokok sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan pada kurun waktu tertentu.

2. Karyawan Honorer

Pembahasan mengenai karyawan honorer pada tulisan ini tidak dapat dipisahkan dari jenis-jenis pekerjaan yang dapat digolongkan pada perjanjian kerja tertentu, yang menurut Jumadi (1995) diartikan sebagai kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perincian tentang jenis-jenis pekerjaan yang termasuk sebagai pekerjaan tertentu adalah :

- 1) Pekerjaan yang bersifat sementara.
- 2) Diperkirakan untuk waktu yang tidak lama akan selesai.
- 3) Bersifat musiman atau yang berulang kembali.
- 4) Bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan pekerjaan penunjang (dalam Jumadi, 1995).

Selanjutnya guna mendapatkan pengertian yang mendalam mengenai karyawan honorer pada tulisan ini dimulai dari apa yang dikemukakan oleh Soepomo (1974) mengenai perjanjian kerja yang diartikan sebagai salah satu perjanjian, dimana pihak ke satu (buruh) mengikatkan diri pada pihak lainnya (atasan) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Pasal 1601 a Kitab Undang-undang Hukum Perdata (dalam Jumadi, 1995) menyebutkan bahwa perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian, di mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan dirinya untuk tunduk di bawah perintah yang lain (atasan) untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Sedangkan menurut Halim (dalam Djumadi, 1995) menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah adanya suatu perjanjian yang diadakan majikan tertentu dengan karyawan atau karyawan-karyawan, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Dalam lingkungan BP2TKI, hukum maupun berundang-undangan yang diberlakukan secara tulisan belum ada, namun melihat tugas-tugas yang dilaksanakan oleh karyawan honorer tidak begitu berbeda dengan pegawai tetap. Oleh sebab itu sanksi-sanksi atas kesalahan yang telah diperbuat oleh karyawan honorer menjadi tanggung jawab pegawai tetap yang memberikan tugas kepada karyawan honorer tersebut (Kep. Menakertrans, 2001).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan honorer adalah pekerja atau karyawan yang menjalankan pekerjaan atas dasar permintaan dari perusahaan untuk mengerjakan suatu pekerjaan pada suatu jangka waktu tertentu dan mendapat imbalan yang telah disepakati bersama.

C. Perbedaan Loyalitas Kerja antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Honorer

Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi (Kartono, 1998).

Individu yang bekerja hendaknya memiliki loyalitas kerja yang tinggi agar segala sesuatu yang telah menjadi tujuan akan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Loyalitas kerja menurut Strauss dan Sanyal (1991) berkaitan dengan sikap mental individu dalam bekerja. Dimana sikap mental yang ditampilkan oleh individu

menunjukkan kesungguhan serta kepatuhan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dengan pernyataan ini maka dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja yang ditunjukkan oleh seorang pekerja, menggambarkan bahwa pekerja tersebut lebih mendahulukan kepentingan perusahaan dalam bekerja daripada kepentingan-kepentingan yang lain.

Kemudian Reksohadiprodjo dan Handoko (1982) mengemukakan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu karakter yang ditampilkan oleh individu atau seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya pada suatu situasi atau lingkungan kerja tertentu.

Sedangkan Kowles (1976) menjelaskan bahwa loyalitas kerja akan muncul dan akan tumbuh bersamaan dengan kepuasan kerja para karyawan di dalam menjalankan pekerjaan termasuk di dalamnya kepuasan dalam hubungan-hubungan mereka dengan perusahaan yang akan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Loyalitas kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan para karyawan di dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Setiap organisasi perusahaan mempunyai kebijakan dan mempunyai sistem yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan yang ingin dicapai. Hal ini akan mempengaruhi terhadap kebijakan perusahaan dalam memberikan gaji dan fasilitas lainnya kepada karyawan dalam bekerja.

Hellriegel dan Slocum (dalam Gilmer, 1986) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu adanya perbedaan karakteristik individu, adanya perbedaan pada karakteristik pekerjaan, dan adanya perbedaan

karakteristik pada lingkungan kerja.

Kemudian Wexley dan Yukl (1988) menyebutkan bahwa satu faktor yang dapat mendukung loyalitas kerja adalah status karyawan dimana karyawan dengan status sebagai karyawan tetap cenderung untuk memiliki sikap dan loyalitas kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan honorer yang bersifat sementara.

Hal tersebut dapat dimengerti karena karyawan honorer adalah pekerja atau karyawan yang menjalankan pekerjaan atas dasar permintaan dari perusahaan untuk mengerjakan suatu pekerjaan pada suatu jangka waktu tertentu dan mendapat imbalan yang telah disepakati bersama (Kep. Menakertrans, 2001)

Sementara karyawan tetap adalah pekerja yang terdaftar sebagai pegawai atau karyawan tetap dan terikat kepada disiplin dan peraturan yang diberlakukan perusahaan serta menerima upah atau gaji pokok sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan pada kurun waktu tertentu (Jumadi, 1995).

Berkaitan dengan loyalitas kerja, maka perbedaan karakteristik pekerjaan dan perbedaan tanggung jawab akan memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya loyalitas kerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dalam lingkungan suatu Departemen yang mempekerjakan tenaga honorer. Digunakannya tenaga honorer yang berfungsi untuk membantu pekerjaan para pegawai diharapkan dapat membantu percepatan proses kerja sehingga pekerjaan dapat lebih cepat diatasi. Namun dalam hal loyalitas, maka sedikit terlihat perbedaannya, dimana hasil kerja harus dipertanggungjawabkan oleh pegawai bukan oleh tenaga honorer. Oleh karenanya, maka tanggung jawab dari seorang pekerja demikian besar yang mencerminkan tingginya loyalitas kerja.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan loyalitas kerja antara karyawan tetap dengan karyawan honorer, dimana karyawan tetap memiliki loyalitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan loyalitas kerja karyawan tidak tetap.

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut : Ada perbedaan loyalitas kerja antara karyawan tetap dengan karyawan honorer. Diasumsikan bahwa loyalitas kerja karyawan tetap cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan honorer.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, serta metode analisa data.

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut :

1. Variabel bebas : Status karyawan :
 - a. Karyawan tetap
 - b. Karyawan honorer
2. Variabel tergantung : Loyalitas kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah dipersiapkan.

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Status karyawan

Status karyawan merupakan satu kondisi yang menentukan keberadaan pekerja sebagai karyawan tetap ataupun sebagai karyawan honorer di dalam suatu instansi atau perusahaan. Data mengenai status karyawan diperoleh dari dokumentasi perusahaan.

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah pekerja yang diangkat melalui suatu ketentuan berdasarkan surat keputusan (SK) yang menetapkan bahwa individu tersebut diangkat sebagai pegawai atau karyawan tetap pada instansi atau perusahaan tertentu dan terikat dengan peraturan yang diberlakukan perusahaan serta menerima upah atau gaji sesuai pada kurun waktu tertentu.

b. Karyawan Honorer

Karyawan honorer adalah adalah pekerja atau karyawan yang menjalankan pekerjaan atas dasar kontrak kerja yang disepakati dan atas permintaan dari perusahaan untuk mengerjakan suatu pekerjaan pada suatu jangka waktu tertentu dan mendapat imbalan yang telah disepakati bersama.

2) Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja merupakan satu bentuk sikap mental individu atau sekelompok individu untuk memahami nilai-nilai secara internal untuk patuh dan setia terhadap perintah pimpinan atau atasan dalam menjalankan tugas dalam suatu organisasi atau situasi kerja tertentu. Data mengenai loyalitas kerja diungkap dengan menggunakan dokumentasi perusahaan.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah individu yang bisa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian (Hadi, 1987).

Untuk dapat memperoleh sampel yang mewakili penggambaran secara maksimal keadaan populasinya, maka penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Purposive sampling menunjukkan bahwa subjek yang diperlukan sebagai sampel telah memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat yang berhubungan erat dengan populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Hadi, 1987). Ciri utama sampel penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pegawai Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) Sumatera Utara.
- 2) Terdaftar sebagai pegawai tetap atau pegawai honorer.
- 3) Masa kerja di bawah tujuh tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dan angket. Metode dokumentasi merupakan metode yang sering digunakan dalam suatu penelitian. Dokumentasi disini dapat diartikan sebagai

catatan-catatan atau keterangan tertulis, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1986). Demikian pula halnya yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (1987) bahwa dokumentasi diartikan sebagai suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah penilaian loyalitas kerja karyawan dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Metode angket digunakan dalam penelitian ini dalam upaya mengungkap data mengenai loyalitas kerja. Angket loyalitas kerja disusun berdasarkan aspek-aspek loyalitas kerja yang dikemukakan Flippo (1987) dan Strauss dan Sayless (1991) yakni gairah kerja, mematuhi peraturan, sangat menghargai tugasnya, memiliki inisiatif kerja, memiliki kemauan bekerja sama, memiliki kesadaran, kesungguhan dan kepatuhan atau kesetiaan dalam bertindak sesuai dengan aturan di dalam bekerja yang berpedoman kepada perintah dan larangan yang telah ditetapkan.

Angket di atas disusun berdasarkan skala Likert dengan empat alternatif pilihan jawaban dengan membuat item-item yang mendukung pernyataan (*favourable*) dan item yang tidak mendukung pernyataan (*unfavourable*).

Kriteria penilaian untuk item *favourable* berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S) dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S),

nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS) dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

E. Metode Analisis Data

Setelah data diperoleh, maka dilakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu untuk mengetahui perbedaan loyalitas kerja antara karyawan tetap dengan karyawan honorer, dengan menggunakan teknik t-tes. Adapun rumus t-tes sebagai berikut (Hadi, 1987) :

Rumus t-tes

$$t\text{-tes} = \frac{\bar{X}_{A1} - \bar{X}_{A2}}{\sqrt{\left[\frac{X^2_{A1} + X^2_{A2}}{N_{A1} + N_{A2}} \right] \left[\frac{1}{2} + \frac{1}{N_{A1}} \right]}}$$

Keterangan :

- t - tes = Koefisien perbedaan.
- X^2 = Jumlah kwadrat perbedaan.
- A_1 = Kelompok 1, yaitu karyawan tetap.
- A_2 = Kelompok 2, yaitu karyawan honorer.
- 1 = Bilangan konstanta
- 2 = Bilangan konstanta untuk dua kelompok (karyawan tetap dan karyawan tidak tetap).
- N = Jumlah subjek penelitian.

Sebelum data dianalisis dengan t-test, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

- 1) Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- 2) Uji homogenitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat homogen.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba angket sampai kepada pengolahan data guna keperluan pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer SPS (Seri Program Statistik), Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardingsih Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Versi IBM/IN, hak Cipta © 2000 dilindungi Undang-undang.

BAB IV
PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN
DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pelaksanaan penelitian untuk pengujian hipotesis yang berkaitan dengan kancah penelitian dan segala persiapan yang telah dilakukan, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Tanggal lahir atau hari jadi suatu organisasi kadang-kadang menjadi sangat penting atau diperlukan manakala orang-orang yang terlibat didalamnya akan mengadakan evaluasi terhadap apa yang sudah dapat dicapai oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu. Tanggal atau hari lahir merupakan titik awal dari pertumbuhan dan perkembangan sejarah organisasi.

Departemen Tenaga Kerja dibentuk dengan tujuan untuk melaksanakan sebagai tugas dan fungsi pemerintahan. Bertitik tolak dari pertumbuhan dan perkembangan organisasi pemerintahan Republik Indonesia sejak proklamasi kemerdekaan, organisasi Departemen Tenaga Kerja dibentuk dengan mengantisipasi permasalahan perburuhan yang telah berkembang menjadi lebih kompleks sejalan dengan tuntutan dan harapan seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945, khususnya Pasal 27 ayat 2. Selanjutnya permasalahan perburuhan yang dihadapi telah berubah dan berkembang menjadi masalah ketenagakerjaan.

Departemen Tenaga Kerja tidak hanya berada di Pusat (Jakarta sebagai Ibu Kota Negara) namun juga tersebar di beberapa kota besar, diantaranya adalah Kota Medan. Di Medan, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (BP2TKI-SU) beralamat di Jl. Asrama No. 143 Medan. Untuk saat ini menjabat Kepala BP2TKI adalah Ibu Dra. Hj. Vita Lestari Nasution.

2. Persiapan Penelitian

Tahap dalam persiapan penelitian ini meliputi penyusunan alat ukur dan perijinan.

a. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perijinan yang meliputi perijinan dari pihak Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara (BP2TKI-SU).

Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informil pihak BP2TKI-SU guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak BP2TKI-SU tersebut, peneliti mengurus surat pengantar perijinan dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.

b. Penyusunan Alat Ukur

Dalam penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpul data. Angket yang dimaksud adalah angket loyalitas kerja. Angket loyalitas kerja disusun berdasarkan aspek-aspek loyalitas kerja yang dikemukakan Flippo (1987) dan Strauss dan Sayless (1991) yakni gairah kerja, mematuhi peraturan, sangat menghargai tugasnya, memiliki inisiatif kerja, memiliki kemauan bekerja sama, memiliki

kesadaran, kesungguhan dan kepatuhan atau kesetiaan dalam bertindak sesuai dengan aturan di dalam bekerja yang berpedoman kepada perintah dan larangan yang telah ditetapkan.

Penilaian angket loyalitas kerja dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan empat alternatif pilihan jawaban. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan kesetujuan (*favourable*) atau ketidaksetujuannya (*unfavourable*) terhadap setiap pernyataan, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Penilaian butir pernyataan *favourable* bergerak dari nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju, nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju, nilai 3 untuk jawaban Setuju dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Setuju. Penilaian butir pernyataan *unfavourable* bergerak dari nilai 1 untuk jawaban Sangat Setuju, nilai 2 untuk jawaban Setuju, nilai 3 untuk jawaban Tidak Setuju dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju.

Tabel 1
Distribusi Penyebaran Butir Pernyataan Angket Loyalitas kerja
Sebelum Uji Coba

Aspek-aspek Loyalitas Kerja	NOMOR BUTIR		JLH
	Favourable	Unfavourable	
Gairah kerja	1 17 33 49	2 18 34 50	8
Mematuhi Peraturan	3 19 35 51	4 20 36 52	8
Sangat Menghargai Tugas	5 21 37 53	6 22 38 54	8
Memiliki Inisiatif Kerja	7 23 39 55	8 24 40 56	8
Memiliki Kemauan Bekerjasama	9 25 41 57	10 26 42 58	8
Memiliki Kesadaran	11 27 43 59	12 28 44 60	8
Kesungguhan	13 29 45 61	14 30 46 60	8
Kepatuhan/Kesetiaan dalam Bertindak	15 31 47 63	16 32 48 64	8
JUMLAH	32	32	64

3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Uji coba angket loyalitas kerja dilakukan pada karyawan BP2TKI-SU sebanyak 39 orang. Dilaksanakan dari mulai tanggal 22 sampai 24 Agustus 2003.

Pada tahap uji coba ini, pengambilan data dilakukan dengan mendatangi karyawan di ruangan masing-masing, dengan memperkenalkan diri sekaligus menyampaikan maksud dan tujuan mengadakan penelitian. Angket yang disebar pada tahap uji coba ini, yakni angket loyalitas kerja sebanyak 39 eksemplar dan ternyata terdapat 1 eksemplar tidak sempurna jawabannya sehingga yang dapat dianalisis karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian adalah sebanyak 38 orang.

Dalam pelaksanaan pengambilan data untuk uji coba angket ini, kepada pegawai terpaksa dibolehkan membawa pulang untuk mengisi angket di rumah. Hal ini disebabkan karena peneliti tidak ingin mengganggu aktivitas kerja para pegawai, tentunya setelah peneliti memberikan penjelasan mengenai tata cara mengisi angket.

Sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan bersama para pegawai, maka peneliti kembali mendatangi ruangan para pegawai masing-masing untuk mengumpulkan angket yang telah diisi.

Setelah angket terkumpul, selanjutnya dilakukan penilaian terhadap masing-masing butir angket dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke kertas milimeter yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

Berdasarkan hasil uji coba angket loyalitas kerja, menunjukkan bahwa dari 64 (enam puluh empat) butir yang terdiri dari 8 (delapan) aspek loyalitas kerja, terdapat 21 (dua puluh satu) butir yang gugur dan 43 butir yang valid. Kedua puluh satu butir yang gugur tersebut adalah butir nomor 2, 5, 6, 7, 10, 14, 16, 17, 23, 27, 28, 33, 36, 37, 40, 41, 42, 52, 55, 61 dan 64. Koefisien validitas dari keempat puluh tiga butir yang valid tersebut bergerak dari $r_{bt} = 0,271$ sampai $r_{bt} = 0,663$.

Tabel berikut merupakan distribusi butir-butir valid dari pernyataan angket loyalitas kerja setelah uji coba.

Tabel 2
Distribusi Penyebaran Butir Pernyataan Angket Loyalitas kerja
Setelah Uji Coba

Aspek-aspek Loyalitas Kerja	NOMOR BUTIR				JLH
	Favourable		Unfavourable		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Gairah kerja	1 49	17, 33	18 34 50	2	5
Mematuhi Peraturan	3 19 35 51	-	4 20	36, 52	6
Sangat Menghargai Tugas	21 53	5, 37	22 38 54	6	5
Memiliki Inisiatif Kerja	39	7, 23, 55	8 24 56	40	4
Memiliki Kemauan Bekerjasama	9 25 57	41	10 26 58	42, 10	5
Memiliki Kesadaran	11 43 59	27	12 44 60	28	6
Kesungguhan	13 29 45	61	30 46 60	14	6
Kepatuhan/Kesetiaan dalam Bertindak	15 31 47 63	-	32 48	16, 64	6
JUMLAH	22	10	21	11	43

Setelah butir-butir dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan analisis keandalan (reliabilitas). Teknik uji reliabilitas angket loyalitas kerja dengan menggunakan formula Hoyt. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt} = 0,920$. Dengan demikian angket loyalitas kerja yang telah

disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap loyalitas kerja terhadap lingkungan akademis.

B. Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini sama dengan tahap yang dilakukan pada saat uji coba angket, yakni terlebih dahulu memperkenalkan diri, memberitahu akan maksud dan tujuan mengadakan penelitian serta memberi petunjuk akan tata cara pengerjaan angket. Cara penyebaran angket untuk keperluan pengambilan data penelitian ini juga dengan mendatangi ruangan para pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18 sampai 21 September 2003 pada pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang bekerja di BP2TKI-SU Medan. Angket yang disebar pada tahap penelitian, yakni angket loyalitas kerja sebanyak 64 eksemplar, dimana masing-masing terdiri 32 untuk pegawai tetap dan 32 untuk pegawai tidak tetap. Subjek yang telah dipakai pada tahap uji coba, dalam penelitian ini tidak lagi digunakan.

Setelah instruksi mengenai tata cara pengisian angket, maka peneliti memberi kesempatan kepada para pegawai untuk mengajukan pertanyaan apabila ada hal-hal yang kurang dimengerti. Kemudian setelah seluruh pegawai mengerti maka angket dipersilahkan untuk mengisi dan bila tidak sempat mengerjakannya di kantor, angket diperbolehkan untuk di bawa pulang. Namun diharapkan angket yang dibawa pulang dapat segera dikumpulkan secepat mungkin. Ternyata dari 64 eksemplar angket yang disebar, setelah dilakukan pengecekan, ternyata keseluruhannya memberikan jawaban

sesuai dengan petunjuk pengisian yang telah ditentukan. Dengan demikian data dari 64 orang pegawai dapat dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian.

Langkah persekoran untuk angket loyalitas kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pertama, membuat nilai setiap pernyataan (*favourable* dan *unfavourable*) pada plastik transparansi sesuai dengan nomor urut pernyataan. Setelah diketahui nilai subjek untuk setiap pernyataan, selanjutnya nilai-nilai tersebut dijumlahkan untuk mengetahui nilai total setiap orang untuk angket loyalitas kerja.

Kedua, mengecek nama-nama dari masing-masing pegawai berdasarkan status (kode A). Kode A1 untuk pegawai tidak tetap dan A2 untuk pegawai tetap, sementara yang akan dilihat adalah nilai loyalitas kerja (X). Setelah selesai kemudian memasangkannya dengan nilai total yang diperoleh dalam mengerjakan angket.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis t-test. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana Analisis t-test digunakan untuk menganalisis perbedaan nilai rata-rata antar dua kelompok mengenai satu variabel. Dalam penelitian ini dua kelompok dimaksud adalah kelompok pegawai tidak tetap dan pegawai tetap.

Sebelum data dianalisis dengan teknik Analisis t-test, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian, yaitu data variabel loyalitas kerja serta penggolongan pegawai tidak tetap dengan pegawai tetap, yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji homogenitas.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurve normal.

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula chi kwadrat. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data variabel loyalitas kerja, mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai dengan prinsip kurve normal Ebbing Gauss. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardingsih, 2000). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 3
Rangkuman Hasil Perhitungan
Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	CHI ²	SB	p	Keterangan
Loyalitas Kerja	127,313	10,646	10,937	0,301	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

CHI² = Harga Kai Kwadrat

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Peluang Ralat Alpha

b. Uji Homogenitas Varians

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk mengetahui apakah subjek penelitian yang dalam beberapa aspek psikologis, misalnya berstatus sebagai pegawai, baik tetap maupun tidak tetap bersifat homogen.

Berdasarkan uji homogenitas varians diketahui bahwa subjek penelitian berasal dari sampel yang homogen. Sebagai kriterianya apabila p beda $> 0,050$ maka dinyatakan homogen (Hadi dan Pamardiningsih, 2000).

Untuk lebih jelas dalam melihat besarnya koefisien homogenitas, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4
Rangkuman Hasil Perhitungan
Uji Homogenitas Varians

Variabel	Uji Homogenitas	Sumber	X	p	Keterangan
Loyalitas kerja	Hartley	Antar A	1,363	0,197	Homogen
	Bartlett	Antar A	0,729	0,393	Homogen
	C-Cochran	Antar A	1,154	0,310	Homogen
	F-Pasangan	Antar A	1,363	0,197	Homogen

Keterangan :

- Antar A = Antar status pegawai
- X = Koefisien uji homogenitas
- p = Proporsi peluang ralat

2. Hasil Perhitungan Analisis t-test

Bedasarkan hasil perhitungan Analisis t-test, diketahui bahwa : (1). Terdapat perbedaan loyalitas kerja yang sangat signifikan antara pegawai tidak tetap dengan pegawai tetap. Hasil ini dibuktikan dengan besarnya koefisien perbedaan t-test $X = -3,352$; $p = 0,002$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan pada pada penelitian ini, dinyatakan terbukti.

Tabel 5
Rangkuman Hasil Analisis Varians Dua Jalur

Sumber	X	p
A1 - A2	- 3,352	0,002

Keterangan :

A1 – A2 = Antar pegawai tidak tetap dengan pegawai tetap.

X = Koefisien perbedaan untuk loyalitas kerja

p = Proporsi peluang ralat alpha

Tabel 6
Statistik Induk

SUMBER	N	ΣX	ΣX^2	RERATA	Var
A1	32	3938	488300	123,063	118,706
A2	32	4210	556578	131,563	87,093
Total	64	8148	1044878	127,313	119,615

Keterangan :

A1 = Pegawai tidak tetap

A2 = Pegawai tetap

N = Jumlah subjek

ΣX = Jumlah skor total loyalitas kerja

ΣX^2 = Jumlah kwadrat skor total loyalitas kerja

RERATA = Nilai rata-rata

SB = Simpangan Baku

Dengan melihat nilai rata-rata yang telah diperoleh, diketahui bahwa dalam hal loyalitas kerja, terlihat bahwa pegawai tetap memiliki nilai rata-rata yang lebih besar jika dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Nilai rata-rata loyalitas kerja pegawai tetap = 131,563, sedangkan pegawai tidak tetap = 123,063.

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Jumlah butir pernyataan yang dipakai dalam mengungkap loyalitas kerja adalah sebanyak 43 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 alternatif pilihan, maka nilai rata-rata hipotetiknya adalah : $\{(43 \times 1) + (43 \times 4)\} : 2 = 107,5$.

b. Mean Empirik

Skor total keseluruhan subjek untuk variabel loyalitas kerja terhadap adalah sebesar 8148 dengan subjek sebanyak 64 orang, maka mean empiriknya adalah $8148 : 64 = 127,313..$

c. Kriteria

Apabila nilai mean hipotetik < mean empirik, maka loyalitas kerja pegawai dinyatakan tinggi dan sebaliknya apabila mean hipotetik > mean empirik, maka loyalitas kerja pegawai dinyatakan rendah.

Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik

Tabel 7
Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

VARIABEL	NILAI RATA-RATA		KETERANGAN
	Hipotetik	Empirik	
Loyalitas kerja	107,5	127,313	Loyalitas kerja tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka subjek penelitian dinyatakan memiliki loyalitas kerja yang tinggi, karena secara umum mean hipotetik lebih kecil daripada mean empirik loyalitas kerja.

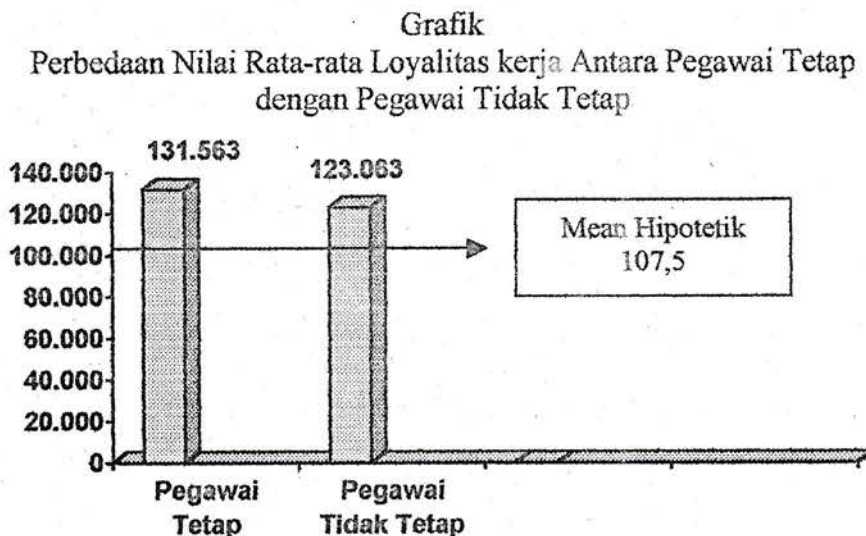
D. Pembahasan

Loyalitas kerja dalam dunia kerja diartikan sebagai satu sikap individu untuk tetap patuh dan setia terhadap perintah pimpinan atau atasan dalam suatu situasi kerja tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Karim (1995) yang menyatakan bahwa

loyalitas kerja kerja terbentuk atas dasar kepatuhan terhadap ketentuan, peraturan yang diterapkan atasan atau perusahaan.

Berbagai hal yang dapat menjadi penyebab seseorang itu memiliki loyalitas kerja yang tinggi, diantaranya adalah status pegawai individu dalam sebuah perusahaan atau instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa ada perbedaan loyalitas kerja yang sangat signifikan antara pegawai tidak tetap dengan pegawai tetap. Hasil ini dibuktikan dengan besarnya koefisien perbedaan t-test $X = - 3,352$; $p = 0,002$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan pada pada penelitian ini, dinyatakan terbukti.

Melihat nilai rata-rata yang didapatkan, ternyata hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya, dimana pegawai tetap memiliki loyalitas yang lebih tinggi (131,563) jika dibandingkan dengan nilai rata-rata loyalitas kerja pegawai tidak tetap (123,063). Untuk mempermudah melihat perbedaan nilai rata-rata tersebut dapat digambarkan melalui grafik di bawah ini.



Terdapatnya perbedaan loyalitas kerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap ini didasari oleh berbagai faktor, diantaranya adalah dalam hal tanggung jawab terhadap pekerjaan yang merupakan faktor eksternal. Hal ini sejalan dengan pendapat Kartono (1991) bahwa adanya tata tertib dan aturan yang dapat melindungi kepentingan kedua belah pihak antara karyawan dengan perusahaan dimana individu bekerja, akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya loyalitas kerja. Selain itu faktor adanya keuntungan yang jelas bagi pegawai atau karyawan. Hal ini tentunya terkait dengan status pegawai serta adanya upah atau gaji yang diterima oleh pekerja setelah mereka menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin besar upah atau gaji yang diterima oleh pekerja akan semakin meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Apabila dikaji secara mendalam, maka berbagai faktor yang dikemukakan di atas terlihat berbeda jika dihubungkan dengan status pegawai dalam sebuah instansi. Pegawai yang telah memiliki status sebagai pekerja tetap, dituntut untuk lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan disamping gaji yang diterima juga lebih besar. Sementara bagi pegawai yang berstatus pekerja tidak tetap (honorar) tidak berhubungan langsung dengan atasan atau pimpinan, sehingga tanggung jawab kerja hanya berhubungan dengan pegawai lain yang memberikan pekerjaan kepadanya. Dengan kata lain, pegawai tetap bertanggungjawab terhadap instansi, sedangkan pegawai tidak tetap hanya bertanggungjawab terhadap pegawai yang memberikan tugas. Inilah yang menjadi dasar terjadinya perbedaan loyalitas kerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap.

Hal-hal lain yang berperan dalam loyalitas kerja adalah masalah disiplin kerja yang bagi pegawai tetap merupakan suatu indikator dalam hal penilaian pegawai. Bagi pegawai tidak tetap, masalah disiplin kerja ini bukanlah merupakan suatu hal yang penting, sebab pegawai tersebut tidak memiliki ikatan yang kuat dengan instansi, sehingga dapat saja mereka kurang menunjukkan disiplin yang merupakan salah satu indikator loyalitas kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Jumadi (1995) bahwa karyawan tetap adalah pekerja yang terdaftar sebagai pegawai atau karyawan tetap dan terikat kepada disiplin dan peraturan yang diberlakukan perusahaan serta menerima upah atau gaji pokok sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan pada kurun waktu tertentu (Jumadi, 1995).

Secara umum terlihat hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap memiliki loyalitas kerja yang tinggi, dimana nilai rata-rata empirik (127,313) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetik loyalitas kerja (107,5). Ini menandakan bahwa para pegawai yang bekerja di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara (BP2TKI-SU) memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Mengacu pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan loyalitas kerja antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap, dimana hasil ini dilihat dari besarnya koefisien perbedaan t-test $X = -3,352$; $p = 0,002$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini, dinyatakan terbukti.
2. Melihat nilai rata-rata yang telah didapatkan, ternyata hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya, dimana pegawai tetap memiliki loyalitas yang lebih tinggi (131,563) jika dibandingkan dengan nilai rata-rata loyalitas kerja pegawai tidak tetap (123,063).
3. Secara umum hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap memiliki loyalitas kerja yang tinggi, dimana nilai rata-rata empirik (127,313) lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetik loyalitas kerja (107,5).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

a. Saran Kepada Pihak BP2TKI-SU

Mengacu pada hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa secara umum pegawai yang bekerja di BP2TKI-SU memiliki loyalitas kerja yang tinggi, maka disarankan kepada pihak manajemen kepegawaian untuk tetap mempertahankan sistem maupun tata tertib dan peraturan yang berlaku di instansi BP2TKI-SU. Sebab dengan adanya tata tertib dan peraturan yang harus dipatuhi, pegawai menjadi tertuntun untuk bekerja dengan penuh disiplin.

b. Saran Kepada Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini menggambarkan antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap memiliki perbedaan dalam hal loyalitas kerja, dimana loyalitas kerja pegawai tetap lebih tinggi daripada loyalitas kerja pegawai tidak tetap. Sehubungan dengan hal tersebut, maka disarankan kepada pegawai tetap untuk mempertahankan loyalitas kerja yang tinggi tersebut. Sementara untuk pegawai tidak tetap, disarankan untuk lebih meningkatkan loyalitas kerja yang nantinya berfungsi untuk mendapatkan peluang yang lebih besar dalam hal perekrutan tenaga kerja baru. Sebab loyalitas kerja dapat saja merupakan indikator penting dalam penerimaan pegawai baru dari pegawai honorer (tidak tetap).

c. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diketahui di atas maka kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja seperti faktor kepribadian yang merupakan faktor internal individu yang memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. dan Widiyanti, N. 1990. Psikologi Dalam Perusahaan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 1987. Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Bina Aksara.
- As'ad, M. 1987. Psikologi Industri dan Organisasi. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S. 1989. Dasar-dasar Psikometri. Yogyakarta : Penerbit PT. Liberty.
- _____. 1992. Reliabilitas dan Validitas. Seri Pengukuran Psikologi. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Black, J. M. 1991. Manajemen dan Supervisor. Seri Manajemen no. 62. Jakarta. Pustaka Binaman Presindo.
- Flippo, E. B. 1987. Management. *Fourt Edition*. Boston : *Allyn and Bacon Inc.*
- Gilmer. B. V. H. 1986. Industrial Psychology. New York. *McGraw-Hill Book Company*.
- Hadi, S. dan Pamardiningsih, Y. 2000. Seri Program Statistik 2000 (SPS 2000) Manual SPS Paket Midi. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Hadi, S. 1986. Metodologi Research II. Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- _____. 1991. Statistik. Jilid II. Yogyakarta : Andi Offset.
- Jumadi. 1995. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Karim, 1995. Loyalitas dan Disiplin Kerja Karyawan. Bandung : Eresco.

- Kartono, K. 1991. Psikologi Sosial untuk Industri dan Organisasi. Jakarta : Rajawali Pers.
- _____. 1998. Pemimpin dalam Kepemimpinan. Jakarta : Penerbit C.V. Rajawali.
- Madja. 1988. Anak dan Orang Tua. Bandung. Eresco.
- Moenir, A. S. 1987. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta : Pioner.
- Poerwadarminta, W. J. S. 1985. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Reksohadiprodjo, S. dan Handoko, T. H. 1982. Organisasi Perusahaan. Yogyakarta : Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM.
- Siringo-ringo, E. 1979. Penelitian Tentang Penghayatan Disiplin dalam Keluarga dan Hubungannya dengan Tingkat Moral pada Murid-murid SMA Negeri I Yogyakarta. Skripsi (Tidak diterbitkan). Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Soepomo. 1974. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta : Djambatan.
- Straus, G., dan Sayles, L. R. 1991. Managemen Personalialia. Segi Manusia Dalam Organisasi. Terjemahan : Hadikusuma dan Hamzah. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Sudirjo. 1982. Mendidik Anak. Jakarta : Gunung Agung.
- Tambunan. 1982. Psikologi Pendidikan. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wexley, W. N. dan Yukl, G. A. 1988. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Jakarta : Bina Aksara.
- Wursyanto. 1982. Manajemen Kepegawaian II. Yogyakarta. Kanisius.

Paket : SPS (Seri Program Statistik)
 Modul : Analisis Butir (Item Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Panardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1997 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Dra. Nefi Darmayanti, MSi
 Nama Lembaga : Fakultas Psikologi - Universitas Medan Area
 Alamat : Jl. Sentosa Lama No.8, Medan

=====

Nama Peneliti Anna W.D. Purba, S.Psi.
 Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UMA
 Tgl. Analisis : 16-09-2003
 Nama Berkas : SYECHUN
 Nama Dokumen : UJI

=====

Nama Konstrak : LOYALITAS KERJA

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1
 Butir 2 = Rekaman Nomor : 2
 Butir 3 = Rekaman Nomor : 3
 Butir 4 = Rekaman Nomor : 4
 Butir 5 = Rekaman Nomor : 5

Butir 6 = Rekaman Nomor : 6
 Butir 7 = Rekaman Nomor : 7
 Butir 8 = Rekaman Nomor : 8
 Butir 9 = Rekaman Nomor : 9
 Butir 10 = Rekaman Nomor : 10

Butir 11 = Rekaman Nomor : 11
 Butir 12 = Rekaman Nomor : 12
 Butir 13 = Rekaman Nomor : 13
 Butir 14 = Rekaman Nomor : 14
 Butir 15 = Rekaman Nomor : 15

Butir 16 = Rekaman Nomor : 16
 Butir 17 = Rekaman Nomor : 17
 Butir 18 = Rekaman Nomor : 18
 Butir 19 = Rekaman Nomor : 19
 Butir 20 = Rekaman Nomor : 20

Butir 21 = Rekaman Nomor : 21
 Butir 22 = Rekaman Nomor : 22
 Butir 23 = Rekaman Nomor : 23

=====

(bersambung)

(sambungan)

 Butir 24 = Rekaman Nomor : 24
 Butir 25 = Rekaman Nomor : 25

Butir 26 = Rekaman Nomor : 26
 Butir 27 = Rekaman Nomor : 27
 Butir 28 = Rekaman Nomor : 28
 Butir 29 = Rekaman Nomor : 29
 Butir 30 = Rekaman Nomor : 30

Butir 31 = Rekaman Nomor : 31
 Butir 32 = Rekaman Nomor : 32
 Butir 33 = Rekaman Nomor : 33
 Butir 34 = Rekaman Nomor : 34
 Butir 35 = Rekaman Nomor : 35

Butir 36 = Rekaman Nomor : 36
 Butir 37 = Rekaman Nomor : 37
 Butir 38 = Rekaman Nomor : 38
 Butir 39 = Rekaman Nomor : 39
 Butir 40 = Rekaman Nomor : 40

Butir 41 = Rekaman Nomor : 41
 Butir 42 = Rekaman Nomor : 42
 Butir 43 = Rekaman Nomor : 43
 Butir 44 = Rekaman Nomor : 44
 Butir 45 = Rekaman Nomor : 45

Butir 46 = Rekaman Nomor : 46
 Butir 47 = Rekaman Nomor : 47
 Butir 48 = Rekaman Nomor : 48
 Butir 49 = Rekaman Nomor : 49
 Butir 50 = Rekaman Nomor : 50

Butir 51 = Rekaman Nomor : 51
 Butir 52 = Rekaman Nomor : 52
 Butir 53 = Rekaman Nomor : 53
 Butir 54 = Rekaman Nomor : 54
 Butir 55 = Rekaman Nomor : 55

Butir 56 = Rekaman Nomor : 56
 Butir 57 = Rekaman Nomor : 57
 Butir 58 = Rekaman Nomor : 58
 Butir 59 = Rekaman Nomor : 59
 Butir 60 = Rekaman Nomor : 60

Butir 61 = Rekaman Nomor : 61
 Butir 62 = Rekaman Nomor : 62
 Butir 63 = Rekaman Nomor : 63
 Butir 64 = Rekaman Nomor : 64

Jumlah Butir Semula : 64

UNIVERSITAS STAMBUK AREA

Jumlah Butir Sahih : 43

(sambungan)

=====

Jumlah Kasus Semula : 38
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 38

TABEL RANGKUMAN ANALISIS BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.487	0.448	0.002	sahih
2	0.290	0.252	0.062	gugur
3	0.532	0.480	0.001	sahih
4	0.439	0.400	0.006	sahih
5	0.243	0.197	0.117	gugur
6	0.175	0.128	0.275	gugur
7	0.318	0.267	0.051	gugur
8	0.463	0.425	0.004	sahih
9	0.436	0.398	0.006	sahih
10	0.165	0.125	0.269	gugur
11	0.572	0.528	0.000	sahih
12	0.482	0.442	0.003	sahih
13	0.496	0.452	0.002	sahih
14	0.312	0.266	0.052	gugur
15	0.400	0.363	0.012	sahih
16	0.288	0.246	0.066	gugur
17	-0.072	-0.113	0.253	gugur
18	0.517	0.477	0.001	sahih
19	0.420	0.382	0.009	sahih
20	0.479	0.434	0.003	sahih
21	0.494	0.462	0.002	sahih
22	0.319	0.271	0.048	sahih
23	0.265	0.221	0.090	gugur
24	0.554	0.516	0.001	sahih
25	0.556	0.524	0.001	sahih
26	0.500	0.460	0.002	sahih
27	0.151	0.099	0.281	gugur
28	0.151	0.099	0.281	gugur
29	0.590	0.552	0.000	sahih
30	0.539	0.490	0.001	sahih
31	0.439	0.400	0.006	sahih
32	0.347	0.309	0.028	sahih
33	0.048	0.006	0.486	gugur
34	0.562	0.515	0.001	sahih
35	0.482	0.442	0.003	sahih

(bersambung)

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
36	0.165	0.125	0.269	gugur
37	-0.113	-0.162	0.333	gugur
38	0.445	0.418	0.004	sahih
39	0.513	0.482	0.001	sahih
40	0.191	0.157	0.326	gugur
41	0.059	0.008	0.482	gugur
42	0.235	0.200	0.114	gugur
43	0.414	0.373	0.010	sahih
44	0.463	0.430	0.004	sahih
45	0.420	0.385	0.008	sahih
46	0.457	0.421	0.004	sahih
47	0.323	0.274	0.046	sahih
48	0.436	0.401	0.006	sahih
49	0.531	0.498	0.001	sahih
50	0.471	0.438	0.003	sahih
51	0.397	0.363	0.012	sahih
52	0.231	0.185	0.132	gugur
53	0.568	0.538	0.000	sahih
54	0.597	0.569	0.000	sahih
55	0.259	0.210	0.102	gugur
56	0.395	0.348	0.015	sahih
57	0.543	0.515	0.001	sahih
58	0.414	0.376	0.009	sahih
59	0.435	0.393	0.007	sahih
60	0.530	0.498	0.001	sahih
61	0.212	0.182	0.137	gugur
62	0.687	0.663	0.000	sahih
63	0.574	0.543	0.000	sahih
64	0.249	0.212	0.100	gugur

** TABEL BUTIR SAHIF

Kasus Nomor	Butir Nomor																															
	1	3	4	8	9	11	12	13	15	18	19	20	21	22	24	25	26	29	30	31	32											
1	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	3	2	3	4	4	3	3	4											
2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4											
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4											
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3											
5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4											
6	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4											
7	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2											
8	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4											
9	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3											
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3											
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4											
12	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2											
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3											
14	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3											
15	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3											
16	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3											
17	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3											
18	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3											
19	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	2	3											
20	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3											
21	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3											
22	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3											
23	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3											
24	3	1	4	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	1	4	4											
25	3	1	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3											
26	2	1	2	3	3	1	4	1	2	1	3	1	2	1	4	2	1	1	1	2	3											
27	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3											
28	4	1	4	1	3	1	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	1	4	3											
29	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4											
30	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3											
31	2	1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3											
32	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3											
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3											
34	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3											
35	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3											
36	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3											
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2											
38	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2											

(bersambung)

(sambungan)

Kasus Butir Nomor
 Nomor 34 35 38 39 43 44 45 46 47 48 49 50 51 53 54 56 57 58 59 60 62

1	3	2	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
6	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2
7	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
9	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
12	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2
13	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
14	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
16	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4
17	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
18	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
19	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
20	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4
21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
22	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
23	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3
24	1	4	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
26	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3
27	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
28	1	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4
29	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
30	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
31	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3
35	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
36	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
38	2	3	2	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	1	3

(bersambung)

(sanbungan)

Kasus Butir Nomor
Nomor 63 Tot

1	4	145
2	3	140
3	3	141
4	3	137
5	3	137
6	4	148
7	4	141
8	4	143
9	3	132
10	3	128
11	4	160
12	2	118
13	3	121
14	3	149
15	3	133
16	2	143
17	4	161
18	3	149
19	4	146
20	4	151
21	3	152
22	3	138
23	3	128
24	4	140
25	4	129
26	3	106
27	4	146
28	4	136
29	4	145
30	4	148
31	2	94
32	3	125
33	3	131
34	3	145
35	3	144
36	3	128
37	3	125
38	3	129
