

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS
KARYAWAN DI UMKM GALERI ULOS SIANIPAR MEDAN**

SKRIPSI

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

MELKI SIDIK PARDAMEAN S
168600443



2022

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA
DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DI
UMKM GALERI ULOS SIANIPAR MEDAN
NAMA MAHASISWA : MELKI SIDIK PARDAMEAN S
NO. STAMBUK : 16.860.0443
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing

(Syafrizaldi S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

(Arief Fachrian, S.Psi, M. Psi)

Dekan

(Hasanuddin, Ph. D)

Tanggal Sidang

29 Maret 2022

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

29 Maret 2022

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

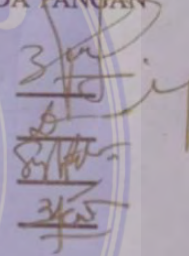


DEKAN
(Hasanuddin, Ph. D)

DEWAN PENGUJI

1. Hasanuddin, Ph. D
2. Dinda Permatasari Hrp, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
4. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog

TANDA TANGAN



LEMBAR PERNYATAAN

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

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



Medan, 29 Maret 2022

Melki Sidik Pardamean S

Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Loyalitas karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar

Melki Sidik Pardamean S
168600443

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan di UMKM Galeri Ulos Sianipar. Populasi dari penelitian ini adalah 52 karyawan di UMKM Galeri Ulos Sianipar. Pengambilan sampelnya mempergunakan teknik total sampling. Teknik pengambilan data dengan model skala likert. Dalam mengukur kepuasan kerja menggunakan aspek menurut Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) adalah: Aspek psikologis, Aspek fisik, dan Aspek sosial. Selanjutnya loyalitas disusun berdasarkan aspek menurut Gouzali (2000) diantaranya: Ketaatan atau kepatuhan, Tanggung jawab, Pengabdian, dan Kejujuran. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *Spearman*, diketahui bahwa ada adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar, dimana $r_{xy} = 0,537$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Dengan asumsi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja pada karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar. Sebaliknya, Semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja pada karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar. Artinya hipotesis yang diajukan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,289$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap loyalitas kerja sebesar 28,9%. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 55 dan nilai mean empirik sebesar 53,75. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa loyalitas kerja tergolong sedang dengan nilai hipotetik sebesar 62,5 dan nilai empirik sebesar 59,31.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Loyalitas karyawan, Karyawan

The Correlation between Job Satisfaction and Loyalty of UMKM Gallery Ulos Sianipar employees

Melki Sidik Pardamean S
168600443

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between job satisfaction and employee loyalty at UMKM Galeri Ulos Sianipar. The population of this study were 52 employees at Ulos Sianipar Gallery Umkm. Sampling using total sampling technique. The data collection technique uses a Likert scale model. In measuring job satisfaction, Jewell and Siegall (in Prestawan, 2010) use the following aspects: psychological aspects, physical aspects, and social aspects. Furthermore, loyalty is arranged based on aspects according to Gouzali (2000) including: Obedience or obedience, Responsibility, Devotion, and Honesty. Based on the results of the analysis using the Spearman correlation analysis method, it is known that there is a positive relationship between job satisfaction and job loyalty in Ulos Sianipar UMKM Gallery employees, where $r_{xy} = 0.537$ with a significant $p = 0.000 < 0.050$. Assuming, the higher the level of job satisfaction, the higher the level of work loyalty among the employees of the Ulos Sianipar UMKM Gallery. On the other hand, the lower the level of job satisfaction, the lower the level of work loyalty among the employees of the Ulos Sianipar UMKM Gallery. This means that the proposed hypothesis is accepted. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.289$. This shows that job satisfaction contributes to job loyalty by 28.9%. Based on the results of the calculation of the hypothetical and empirical mean values, it can be concluded that job satisfaction is classified as moderate with a hypothetical mean value of 55 and an empirical mean value of 53.75. Furthermore, it can be concluded that work loyalty is classified as moderate with a hypothetical value of 62.5 and an empirical value of 59.31.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Loyalty, Employees

MOTTO

Menjadi Teladan Yang menginspirasi

Percayalah kepada Tuhan dengan segenap hatimu dan jangan bersandar kepada
pengertianmu sendiri. (Amsal 3:5)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Ayahanda dan Ibunda. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepada selamanya bersyukur dengan kalian sebagai orangtua ku.



KATA PENGANTAR

Puji syukur Kepada Tuhan Yesus Kristus atas perlindungan, dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan di UMKM Galeri Ulos Sianipar Medan**”. Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan trima kasih kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Kepada Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc
3. Kepada Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area Bapak Hasanuddin, Ph.D sekaligus selaku ketua dalam sidang meja hijau saya.
4. Kepada Wakil Dekan Bid. Akademik Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi
5. Kepada Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku Dosen pembimbing penelitian yang selalu memberikan bimbingan, arahan dorongan dan semangat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Sekretaris sidang Ibu Dinda Permatasari Hrp, S.Psi, M.Psi, Psikolog, Terimakasih sudah berkenan hadir dan memberikan ilmu pengetahuan kepada saya.
7. Dosen pembeding saya Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog terimakasih atas saran, dan masukan yang sangat membangun untuk perbaikan hasil penelitian saya.
8. Kepada Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan semoga kelak bermanfaat dan sebagai bekal untuk dikemudian hari.
9. Kepada seluruh Staff dan pegawai Fakultas Psikologi Medan Area yang juga sangat membantu saya dalam mempersiapkan segala berkas yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi.
10. Kepada kedua orang tua tercinta yang selama ini telah membantu peneliti dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Kemudian terimakasih banyak untuk saudara

tercinta Abang Irvan david Sigalingging (bapak kalep), dan kakak Novita sari BR.Sigalingging, S.Pd

11. Kepada seluruh Pihak Galery Ulos Sianipar Medan yang telah memberikan waktu dan tempat bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai.
12. Kepada teman-teman kelas A4 2016 yang selalu bersama dalam kegiatan belajar mengajar dikampus.
13. Kepada teman-teman peneliti di kampus Biyu, Fadhel, Harun, Wahyu, Dian, Etika, Melly dan teman-teman lainnya yang tidak dapat ditulis satu persatu.



DAFTAR ISI

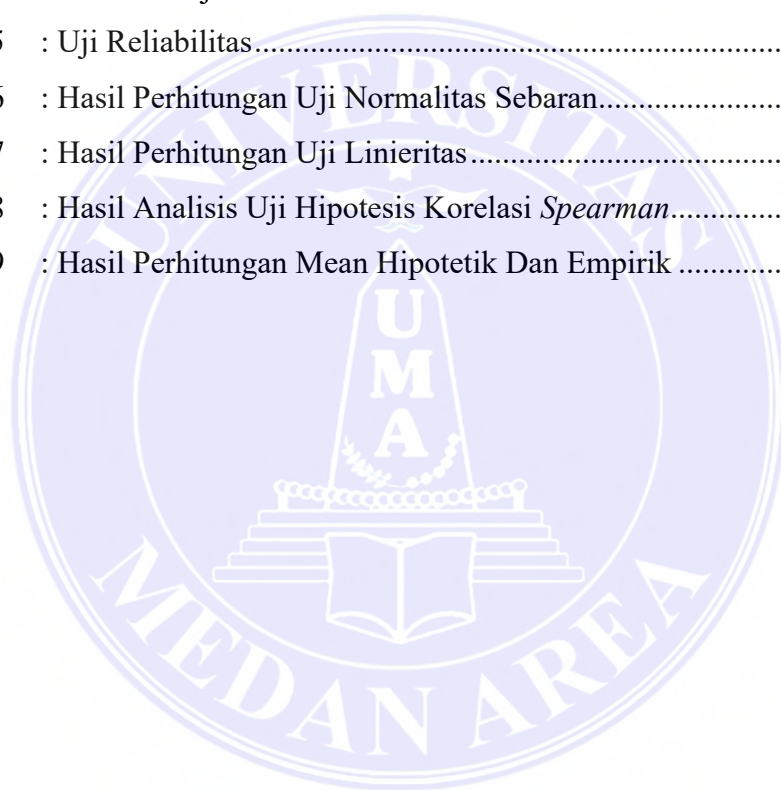
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Karyawan	8
1. Pengertian Karyawan	8
2. Fungsi dan Peran Karyawan	9
B. Loyalitas Karyawan	10
1. Pengertian Loyalitas Karyawan	10
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	11
3. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan.....	14
4. Ciri-Ciri Loyalitas Karyawan	17
C. Kepuasan Kerja.....	20
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	25
4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	28
D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan	29
E. Kerangka Konseptual.....	33
F. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Tipe dan Desain Penelitian	35
B. Identifikasi Variable Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variable Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Validitas dan Reliabilitas	38
G. Metode Analisis Data.....	39

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
	A. Orientasi Kancha Penelitian.....	40
	B. Persiapan Penelitian	41
	C. Pelaksanaan Penelitian.....	44
	D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	44
	E. Pembahasan	50
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	54
	A. Kesimpulan	54
	B. Saran	54
	DAFTAR PUSTAKA	56



DAFTAR TABEL

Table 1	: Distribusi Penyebaran Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Validitas	42
Table 2	: Distribusi Penyebaran Skala Loyalitas Karyawan Sebelum Uji Validitas	43
Table 3	: Distribusi Penyebaran Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Validitas.....	45
Table 4	: Distribusi Penyebaran Skala Loyalitas Karyawan Sebelum Uji Validitas	46
Table 5	: Uji Reliabilitas.....	46
Table 6	: Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	47
Table 7	: Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	47
Table 8	: Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi <i>Spearman</i>	48
Tabel 9	: Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Empirik	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Alat Ukur Penelitian	59
Lampiran B : Data Skoring Penelitian	63
Lampiran C : Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	71
Lampiran D : Uji Normalitas Penelitian	82
Lampiran E : Uji Linieritas Penelitian	84
Lampiran F : Uji Hipotesis Penelitian.....	88
Lampiran G : Surat Penelitian.....	90



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bukti bahwa berkembangnya jumlah unit usaha kecil dan menengah yang terus meningkat adalah salah satu cara dalam menghadapi krisis ekonomi. Usaha kecil dan menengah sebagai salah satu bisnis yang dijalankan oleh individu, rumah tangga, atau badan usaha ukuran kecil. Usaha kecil yang dinamakan UMKM lazimnya dilakukan dengan batasan omzet yang di dapatkan dalam satu tahun, jumlah aset, serta jumlah karyawan.

UMKM ini secara langsung mendorong perkembangan ekonomi dalam kehidupan untuk masyarakat, umumnya untuk masyarakat menengah ke bawah. Kegiatan-kegiatan ekonomi dari UMKM telah membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat sehingga dapat membantu masyarakat yang masih menganggur untuk mendapatkan kegiatan dan aktivitas kerja sehingga mendapatkan penghasilan. Usaha dibidang ini dimanfaatkan oleh pelaku usaha yang mempunyai keterampilan tertentu untuk mengolah bahan mentah menjadi barang jadi.

Hal ini tentu saja menuntut kemahiran dan keterampilan pekerja agar usaha ini mampu berkembang, berinovasi dan memiliki daya tarik tersendiri. Jika produk terlihat menarik tentu akan memiliki daya tarik tersendiri dan tentu saja memikat calon pembeli. Setiap lembaga maupun organisasi yang bergerak dalam bisnis pemasaran pasti menginginkan hasil kerja karyawan yang maksimal dan tentu saja memiliki loyalitas karyawan dalam bekerja. Loyalitas karyawan

tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha yang dapat menimbulkan loyalitas.

Menurut Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa mayoritas karyawan adalah Kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas berbentuk kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Menurut Pambudi (2016) di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi.

Ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif. loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di UMKM Galeri Ulos Sianipar usaha yang bergerak di bidang tekstil dalam pembuatan ulos dan songket tradisional Suku Batak bahwa adanya karyawan dengan loyalitas yang menunjukkan sikap kerja yang biasa-biasa saja, seadanya tanpa menunjukkan usaha yang maksimal dalam suasana kerja yang monoton dan itu-itu saja yang mereka kerjakan setiap harinya, jika diminta untuk bekerja lembur terkadang mereka enggan dan malas-malasan, merasa bosan dan ada juga komentar-komentar yang mereka nyatakan ingin keluar dari perusahaan sehingga dapat mengalami penurunan kinerja pada pekerjaannya dan tak hanya itu saja penurunan kerja pada karyawan yang mengalami loyalitas yang rendah akan mengalami penurunan hasil dari kerja tersebut. Loyalitas tak hanya membahas bagaimana karyawan menyelesaikan tugasnya tersebut dan menyelesaikan sesuai dengan *job description* yang berlaku tapi bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan menghasilkan hasil pekerjaan yang baik pula.

Menurut Simamora (2002) salah satu faktor pembentuk loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Anoraga (2005), menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Jelas kepuasan kerja menyangkut aspek psikologis dari orang yang melakukan kerja tersebut. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatnya produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi. Tidak jarang para pemimpin tidak

mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Jika seseorang bahagia dengan pekerjaan yang mereka terima maka mereka tentunya harus melakukan hal yang terbaik agar hasil dari pekerjaan tersebut dapat membentuk kepuasan dalam bekerja. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka menyenangkan dan menarik, mereka akan lebih bersedia memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan seluruh tenaga dan keterampilannya pada organisasi. Untuk pencapaian kepuasan biasanya karyawan akan terpenuhi terlebih dahulu kepuasan kerjanya di dalam perusahaan. Apabila seseorang berada pada tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, maka tingkat keterikatannya untuk loyal pada perusahaan juga akan meningkat.

Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja (Hasibuan 2005). Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara interpersonal dengan karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar:

“Saya disini termasuk sudah lama lah bekerja, ya kalau dibilang kenapa tahan karena ditahan-tahankan la, karena awak orang lama jadi kan keknya bisa lah dipahami kalo datang bisa disesuaikan, apalagi kalau tidak hadir ya harap maklum aja” (TR, Juni 2021).

“Saya kalo berada di tempat kerja perasaan saya tidak bahagia, apalagi ngeliat di sekitar kan keknya enggak ada yang bisa buat hati ini semangat nyelesaiin pekerjaan, bawaannya mau cepata-cepat aja jam kerja selesai, terus pulang deh” (RE, Juni 2021)

Berdasarkan uraian dan fenomena yang diuraikan di atas maka peneliti ingin meneliti mengenai Hubungan antara Kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar.

B. Identifikasi Masalah

UMKM tentunya ingin mengembangkan keberadaan dirinya dalam persaingan bisnis agar lebih dikenal dikalangan masyarakat. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Salah satu upaya agar bisa berkembang ialah memiliki jumlah peminat maupun pelanggan yang banyak dan mempertahankan kestabilan angka pelanggan sehingga bisa diandalkan ke depannya. Akan tetapi hal ini tentu menjadi hambatan jika kepuasan kerja karyawan tergolong rendah karena kondisi disekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain. Segala bentuk upaya untuk mewujudkan UMKM yang bisa bersaing dipasaran dibutuhkan loyalitas dari pegawainya. Akan tetapi dalam hal ini masih terlihat loyalitas karyawan yang rendah. Loyalitas yang rendah seperti karyawan yang tidak peduli dengan pekerjaan yang lain hanya memperdulikan pekerjaan yang lain, sikap yang terkesan tidak menyukai pekerjaannya dan kebijakan perusahaan tersebut serta adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dalam hal ini loyalitas dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang tergolong rendah. Kepuasan kerja

yang rendah tentu sulit untuk menciptakan loyalitas karyawan di UMKM Galeri Ulos Sianipar.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah pada hubungan antara kepuasan dengan loyalitas karyawan. Dimana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kemudian loyalitas diartikan sebagai suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti. Adapun penelitian ini mengambil tempat penelitian di UMKM Galeri Ulos Sianipar dengan subjeknya adalah Karyawan di UMKM Galeri Ulos Sianipar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut “Apakah ada Hubungan antara Kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan?”.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka tujuan penelitian yaitu, untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan di UMKM Galeri Ulos Sianipar.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi, terutama yang berkaitan dengan psikologi industri organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat

bermanfaat dalam memperkaya bahan kepustakaan serta dapat dijadikan sumber maupun masukan bagi pihak lain yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan di UMKM Galeri Ulos Sianipar Medan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat membantu pihak perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan yang berguna bagi kepentingan pribadi dan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti,2009). Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Menurut (Soedarjadi, 2009) karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja

dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

2. Fungsi dan Peran Karyawan

Menurut (Soedarjadi, 2009) karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian dari yang diatas, maka dapat di simpulkan fungsi karyawan yaitu Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang

diberikan, Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan, Bertanggung jawab pada hasil produksi, Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

B. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Agustian (2009) loyalitas adalah Kesetiaan pada prinsip yang dianut. Menurut Dessler (2010) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa mayoritas karyawan adalah Kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Menurut Utomo (2000) loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan, karyawan menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadinya, lebih lanjut Utomo (2000) menjelaskan bahwa seorang karyawan yang bekerja lebih dari 20 tahun di sebuah perusahaan tidak dapat disebut setia atau loyal. Jika selama kurun waktu 20 tahun dia diam-diam melakukan korupsi yang merugikan

perusahaan secara finansial. Seorang karyawan yang telah bekerja 5 tahun di perusahaan, selama kurun waktu tersebut bekerja jujur, menyimpan rapat rahasia perusahaan, bekerja lebih dari yang diminta perusahaan dan mengerti akan kesulitan perusahaan maka karyawan tersebut merupakan karyawan setia.

Berdasarkan pengertian diatas maka loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai kesetiaan karyawan menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadinya, sehingga kesetiaan karyawan untuk tetap mempertaruhkan minat terbaiknya dan tetap mengikat akan diri pada perusahaan dalam saat-saat susah maupun senang.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Anoraga (2015) loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

- d. pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan. dalam Sari, dkk. (2010: 3)

Steers & Porter (2013) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

- a. Karakteristik pribadi.

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

- b. Karakteristik pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

- c. Karakteristik desain perusahaan.

Karakteristik desain perusahaan menyangkut pada *interen* perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah

mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Keetergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.

Pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

Selain itu bagi perusahaan-perusahaan tertentu, bertahannya karyawan mereka umumnya disebabkan oleh faktor-faktor yang bersifat emosional, dibandingkan dikarenakan oleh faktor pendapatan. Faktor emosional tersebut mencakup adanya kepuasan kerja, hubungan baik atasan dengan bawahan, suasana kerja, dan lain sebagainya (Basalamah, 2012). Menurut Robbins dan Coulter (dalam Amin & Syarifah, 2015) karyawan yang puas akan pekerjaannya cenderung disiplin, memiliki prestasi kerja yang baik, serta loyal terhadap organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan, baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja,

upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

3. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk, 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat

mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara invidual.

- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Sedangkan menurut Gouzali (2000) aspek-aspek tentang loyalitas, diantaranya:

- a. Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati

perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- b. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c. Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- d. Kejujuran, Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), cirri-ciri pegawai yang jujur antara lain : Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek loyalitas karyawan antara lain taat pada peraturan, setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Selanjutnya, tanggung jawab pada perusahaan/organisasi Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kemudian Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual. Selain itu rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap

untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Hubungan antar pribadi juga merupakan salah satu aspek loyalitas, dan yang terakhir adalah kesukaan terhadap pekerjaan.

4. Ciri-ciri Loyalitas Karyawan

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2000) antara lain adalah :

a. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, *supplier*, dan yang lainnya pada akhirnya negarapun dirugikan.

b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota - anggotanya.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah

dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan.

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam *job description* saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktifitas. Yang paling menentukan sarana dalam perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

f. Menyimpan rahasia perusahaan

Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.

g. Menjaga dan meninggikan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya juga ikut terlihat positif.

h. Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai dengan kebutuhan.

i. Tidak apriori terhadap perubahan

Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan lain kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolak ukur pada kejayaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.

Terdapat ciri loyalitas karyawan, yaitu (Siswanto, 2010) sebagai berikut:

- a. Kemauan karyawan dalam melakukan kerja sama
- b. Adanya rasa memiliki perusahaan
- c. Hubungan antar pribadi dalam perusahaan
- d. Menyukai pekerjaan yang dikerjakan
- e. Menaati peraturan perusahaan
- f. Bertanggung jawab terhadap perusahaan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri loyalitas yaitu, kejujuran, mempunyai rasa memiliki perusahaan, mengerti kesulitan perusahaan, bekerja lebih dari yang diminta perusahaan, menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan, menyimpan rahasia perusahaan, menjaga dan meninggikan citra perusahaan, hemat, dan tidak apriori terhadap perubahan.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Siagian (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sementara As'ad (2004) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja suatu sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Selanjutnya, Locke (dalam Wijono, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu.

Anoraga (2005), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Jelas kepuasan kerja menyangkut aspek psikologis dari orang yang melakukan kerja tersebut. Aspek psikologis ini menuntunnya untuk memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hasibuan (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Orang yang merasakan puas terhadap pekerjaan, dapat dilihat dari perilaku yang muncul dari dirinya atau sikap kerjanya. Indikasi orang yang puas tersebut bermacam-macam, ada yang bangga terhadap pekerjaannya, kemudian ia melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan dengan tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang ditunjukkan oleh diri dalam diri individu yang

bersifat afektif sehingga karyawan dapat bekerja tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan menurut Robbins dan Judge (2018) ada empat faktor:

a. Rekan kerja yang mendukung

Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekadar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Memiliki rekan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman tersebut membuat karyawan tidak mudah stress dan tertekan sehingga mudah memperoleh kepuasan dalam bekerja.

b. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil dan sesuai dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Karyawan yang merasakan bahwa bayaran yang diterimanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dikerjakan maka akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, mudah dijangkau dengan kendaraan dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai. Fasilitas yang memadai tersebut akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah sehingga akan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

d. Pekerjaan yang menantang.

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental dan membuatnya tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan tertarik dengan pekerjaannya maka akan menjadi motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Hasil pekerjaan yang berkualitas akan membuat dirinya bangga dan puas dengan pekerjaannya.

Menurut Luthans (Priansa, 2014) faktor-faktor utama kepuasan kerja adalah:

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan serta pekerjaan yang memberikan status.

b. Gaji

Gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

c. Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

d. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

e. Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

f. Kondisi Kerja

Jika kondisi kerja bagus maka karyawan akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaannya, namun bila kondisi kerja rapuh maka pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya.

Herzberg (Priansa, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Pengakuan

Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

b. Tanggung Jawab

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab.

c. Prestasi

Karyawan yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong mencapai sasaran.

d. Minat terhadap pekerjaan

Pekerjaan yang diminati akan menjadi motivasi untuk dilaksanakannya dengan baik.

e. Kemungkinan untuk berkembang

Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu karyawan untuk meraih kesuksesan.

f. Kemajuan

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan pendidikannya.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari rekan kerja yang mendukung, pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sesuai, kondisi lingkungan yang mendukung. Selain itu faktor lainnya adalah pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi, pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik.

3. Aspek-aspek Kepuasan kerja

Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja adalah:

- a. Aspek psikologis yaitu kepuasan kerja yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat terhadap pekerjaan, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek fisik yaitu berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial yaitu berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya serta hubungan dengan anggota keluarga.

Aspek finansial yaitu berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Menurut Spector (2013,) ada beberapa aspek kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu :

a. Gaji

Gaji menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterima atas kewajiban yang sudah dilaksanakan.

b. Promosi

Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil agar setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c. Supervisi

Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat, bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada karyawan.

d. Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

e. Penghargaan

Setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

f. Prosedur dan Peraturan Kerja

Kepuasan kerja sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja seperti birokrasi dan beban kerja.

g. Rekan Kerja

Kepuasan kerja yang berhubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman.

h. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan.

i. Komunikasi

Kepuasan kerja yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yaitu, pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervise, kelompok kerja, kondisi kerja.

4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (2017), ciri perilaku pekerja yang puas adalah:

- a. Mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi,
- b. Senang dalam melakukan pekerjaannya,
- c. Selalu Hadir
- d. Tepat waktu

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja menurut Munandar (2004) antara lain:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri kepuasan kerja adalah memiliki motivasi, disiplin, senang dalam bekerja, memiliki kualitas dan produktif.

D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat

kepuasan yang dirasakan (Greenberg & Baron, 2013). Luthans (2013) menyatakan bahwa setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Hubungan antara kepuasan dan loyalitas ini telah dimanfaatkan perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan loyalitas pada karyawan. Program ini dikenal dengan sebutan *Employee Retention Program (ERP)*. Hal ini semata-mata dibuat perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar bertahan di dalam perusahaan. Padahal untuk mencapai kepuasan setidaknya perusahaan tidak hanya memberikan pemenuhan secara fisik. Menurut Sari dan Widyastuti (2011) Karyawan memiliki empat kebutuhan selain kebutuhan fisik tiga kebutuhan lainnya selain adalah kebutuhan untuk mencintai yang di tunjukan dengan hubungan sosial emosional, kebutuhan untuk belajar yang di tunjukan dengan pengembangan mental atau intelektual, dan kebutuhan spiritual.

Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap karyawan dalam melihat pekerjaan. sebagai bentuk positif. Perkerjaan dapat dilihat sebagai bentuk positif jika karyawan merasakan pemenuhan terhadap empat kebutuhan berupa kebutuhan fisik, kebutuhan untuk mencintai, kebutuhan untuk belajar, dan kebutuhan spiritual maka karyawan merasakan pengalaman yang baik dalam perusahaan. Adapun menurut (Singh, 1993) kepuasan kerja pada karyawan merupakan pengalaman yang menyenangkan pada pekerjaannya secara menyeluruh. Kepuasan kerja yang di terima karyawan ini dapat terjadi karena adanya kesesuaian antara harapan yang dimiliki karyawan pada saat bekerja dan

kenyataan yang di terima di lapangan saat karyawan bekerja (Locke, 2009). Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari pengalaman perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan konsep yang kompleks yang berarti setiap orang dapat memiliki konsep kepuasan kerja yang berbeda. Konsep kepuasan kerja ini dapat berbeda pada setiap karyawan karena di latarbelakangi oleh motivasi dalam bekerja dimana kepuasan kerja lebih mengarah kepada sikap karyawan secara pribadi merasakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja berupa faktor spiritual dari faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menurut Simamora (2002). Luthans (2013) menambahkan bahwa loyalitas kerja yang ditimbulkan oleh perasaan senang karyawan terhadap pekerjaannya dapat tercermin dari perilaku karyawan yang lebih ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya tanpa adanya perasaan terpaksa, lebih patuh dan taat terhadap peraturan yang telah dibuat perusahaan. Selain itu, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab, mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, dan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi maupun golongan.

Poerwopoespito (2014) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas kerja akan mencurahkan semua kemampuan dan keahlian yang dimiliki, dan bersedia untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang demi menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya. Sebaliknya, karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan perasaan terpaksa dan tidak mentaati aturan, akan menunjukkan sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Syadam, (2014) menambahkan bahwa karyawan yang loyal akan taat dan patuh dengan segala perintah yang diberikan oleh atasan atau orang-orang yang berwenang. Lebih lanjut Syadam (2014) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan rekan kerjanya tidak pernah berusaha untuk melemparkan kesalahan yang dibuatnya selama bekerja kepada rekan kerjanya, karyawan cenderung lebih jujur dan berani dalam mengakui kesalahannya. Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan rekan kerja memiliki tanggung jawab yang tinggi selama bekerja, dan membuat karyawan melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.

Pada umumnya loyalitas yang terbentuk karena adanya perasaan puas terhadap imbalan yang didapat adalah karyawan lebih disiplin, menaati semua peraturan dan perintah atasan, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi maupun golongan, dan lebih ikhlas dalam menjalani pekerjaannya. Brown, dkk., (2011) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap imbalan yang didapat akan membuat karyawan memiliki keinginan yang rendah untuk beralih profesi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan imbalan yang didapat, akan membuat loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya menurun sehingga karyawan cenderung memiliki keinginan untuk mencari profesi yang baru.

Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya akan memiliki perasaan senang selama bekerja sehingga membuat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, rela meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga demi pekerjaannya, serta memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti dari pekerjaannya (Robbins & Judge,

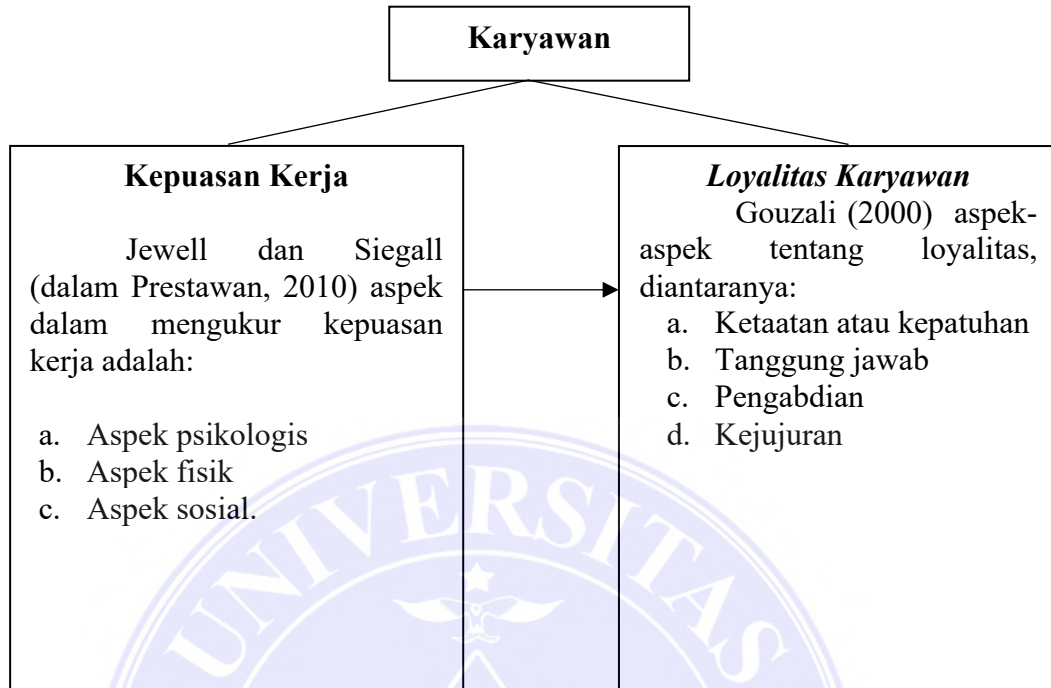
2014). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristoforus (2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cristoforus (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat loyalitas pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan, maka akan semakin rendah tingkat loyalitas pada karyawan.

Adapun penelitian terdahulu Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan (Kosasih, 2018). Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan perusahaan X. Dimana kepuasan yang meningkat akan meningkatkan loyalitas karyawan. Dimensi rekan kerja dalam variabel kepuasan kerja memiliki hubungan korelasi tertinggi dengan loyalitas.

Penelitian selanjutnya Ningtyas (2019) berdasarkan analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,587 dan sig $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar. Dengan asumsi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja pada karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar. Sebaliknya, Semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja pada karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe dan Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) tentang perilaku yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2010). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik korelasional. Menurut Hariyadi (2003), penelitian korelasional bertujuan menyelidiki hubungan antara satu variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi. Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, nantinya diolah dengan rumus-rumus statistik baik secara manual ataupun dengan menggunakan SPSS. Setelah data kuantitatif didapat dan diolah dengan rumus statistik maka akan dihasilkan angka-angka yang nantinya akan disertai analisisnya berupa data kualitatif untuk menjelaskan angka-angka tersebut.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Azwar (2010), identifikasi variabel merupakan langkah untuk menetapkan variabel-variabel utama penelitian dan menentukan fungsinya masing-masing. Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan Kerja (*Independent variable*)
2. Loyalitas Karyawan (*Dependent variable*)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional bertujuan untuk menghindari terjadinya salah penafsiran. Adapun definisi operasional variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadinya, sehingga kesetiaan karyawan untuk tetap mempertaruhkan minat terbaiknya dan tetap mengikat akan diri pada perusahaan dalam saat-saat susah maupun senang.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang ditunjukkan oleh dari dalam diri individu yang bersifat afektif sehingga karyawan dapat bekerja tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Populasi adalah seluruh objek penelitian (Arikunto, 2010). Populasi dari penelitian ini adalah 52 karyawan di UMKM Galeri Ulos Sianipar.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Azwar (2010), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan teknik *Total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiono, 2007). Untuk penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 52 orang bagian produksi dan pemasaran.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diteliti. Skala berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk diisi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan skala tertutup dengan menggunakan empat kategori jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

1. Skala Kepuasan Kerja

Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) aspek dalam mengukur kepuasan kerja adalah: Aspek psikologis, Aspek fisik, dan Aspek sosial.

2. Skala Loyalitas Karyawan

Gouzali (2000) aspek-aspek tentang loyalitas karyawan, diantaranya: Ketaatan atau kepatuhan, Tanggung jawab, Pengabdian, dan Kejujuran

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018). Untuk menguji validitas pada tiap item dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin dipercaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2010). Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*.

G. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi Spearman Brown (Split Half). Adapun rumus Spearman Brown (Split Half) dari Karl. Berikut ini disajikan rumus Spearman- Brown

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi *Product Moment* antara belahan ganjil dengan belahan genap (lihat rumus (2))

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara distribusi sebaran variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak.

b. Uji Linearitas

Yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat (Loyalitas karyawan) memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas (Kepuasan kerja).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *Spearman*, diketahui bahwa ada adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar, dimana $r_{xy} = 0,537$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Dengan asumsi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja pada karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar. Sebaliknya, Semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja pada karyawan UMKM Galeri Ulos Sianipar. Artinya hipotesis yang diajukan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,289$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap loyalitas kerja sebesar 28,9%.
3. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 55 dan nilai mean empirik sebesar 53,75. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa loyalitas kerja tergolong sedang dengan nilai hipotetik sebesar 62,5 dan nilai empirik sebesar 59,31.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja tergolong sedang maka disarankan agar mampu mengasah kemampuan dalam memasarkan produk sehingga dengan rasa keyakinan, akan membentuk rasa kepuasan terhadap pekerjaan dan akan memperoleh hasil yang baik sehingga akan melakukan hal yang baik secara berulang-ulang.

2. Saran Kepada Galeri Ulos Sianipar

Melihat bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja tergolong sedang maka disarankan kepada pihak perusahaan agar memberikan pelatihan khusus, training dan juga motivasi bagi karyawan, selanjutnya jangan melupakan hak mereka yang mencakup: gaji yang sesuai UMK, hak cuti libur, hak untuk mendapatkan *training*, hak untuk mendapatkan motivasi, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja.

3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti disarankan agar mendapatkan data yang lebih lengkap dan akan saling mendukung dalam pembahasan hasil penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja seperti adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni

pekerjaan itu selain itu juga disarankan agar menyesuaikan karakteristik usia sampel pada saat dilakukan penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ade Raselawati, *Pengaruh Perkembangan Usaha Kecil Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Pada Sektor UKM Di Indonesia*, Skripsi, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta, (2011).
- Agustini, Fauzia.(2011). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2006). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 252-276.
- Anoraga, Panji. (2017). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bilson Simamora. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Crowder, L.V. (1988). *Genetika Tumbuhan*. Terjemahan oleh Lilik Kusdiarti. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko Widodo,Suparno. (2015).” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gouzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Greenberg and Baron, (2013), *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*, Prentice-Hall International, New Jersey.
- Hariyadi, Sugeng, (2003). *Psikologi Perkembangan*. Semarang: UPT UNNES Press.
- Hyland, B. dan Yost, M. (1997). *Reflection For Managers: Renungan Para Manejer*. Jakarta: PT GramediaPustakaUtama.

- Hasibuan, Malayu. S.P(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jusuf, Husain. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Karimah, E.K. (2012). *Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO)*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Kusumo, B.C.S. (2006). *Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta:Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Manulang, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Luthans, F, (2006). *Perilaku organisasi* edisi 10. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. (1999)*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*.Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Steers, R.M dan Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press.

- Subri, Mulyadi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono, (2007), *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Utomo, T.A.T (2000). *Renungan Sikap Mental Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Poerwadarminta WJS,(2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Poerwopoespito. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : Grasindo.
- Poerwopoespito, 2014, *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*, Management Student, Jakarta.

LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN
Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Jabatan :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu				

SS S TS STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang diintruksikan	SS	S	TS	STS
2.	Saya menjual / membuat kain dibawah standar	SS	S	TS	STS
3.	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak dapat mengambil keputusan saat menerima penawaran konsumen	SS	S	TS	STS
5.	Saya akan membantu mengerjakan pekerjaan yang lain dengan sukarela	SS	S	TS	STS
6.	Saya menunda pekerjaan yang diberikan	SS	S	TS	STS
7.	Saya bisa menerima penawaran konsumen dengan harga modal	SS	S	TS	STS
8.	Saya malas memasarkan produk	SS	S	TS	STS
9.	Semua pekerjaan yang diberikan saya selesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
10.	Saya sering melanggar peraturan yang dibuat	SS	S	TS	STS
11.	Saya menjaga barang agar tidak ada yang hilang	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak dapat melayani komplain dari konsumen	SS	S	TS	STS
13.	Saya datang tepat waktu setiap hari	SS	S	TS	STS
14.	Saya menggunakan baju bebas dalam bekerja	SS	S	TS	STS
15.	Saya senang menyumbangkan tenaga saya dengan ikhlas	SS	S	TS	STS
16.	Saya memikirkan pekerjaan saya sendiri	SS	S	TS	STS
17.	Saya menggunakan baju seragam sesuai hari	SS	S	TS	STS
18.	Saya memakai deluan barang yang akan dijual sebelum dipromosikan	SS	S	TS	STS
19.	Saya mampu mengambil keputusan saat menghadapi komplain konsumen	SS	S	TS	STS
20.	Saya sering datang terlambat	SS	S	TS	STS
21.	Saya tidak memainkan hp saat bekerja	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak pernah mengadakan promo	SS	S	TS	STS
23.	Saya memasarkan produk dengan menarik	SS	S	TS	STS
24.	Pekerjaan yang diberikan tidak saya kerjakan	SS	S	TS	STS

25.	Saya tidak pernah memakai barang yang akan dijual	SS	S	TS	STS
26.	Saya bekerja tidak sepenuh hati	SS	S	TS	STS
27.	Saya membuat promo agar pembeli berminat	SS	S	TS	STS
28.	Saya sering mengecek hp saat bekerja	SS	S	TS	STS



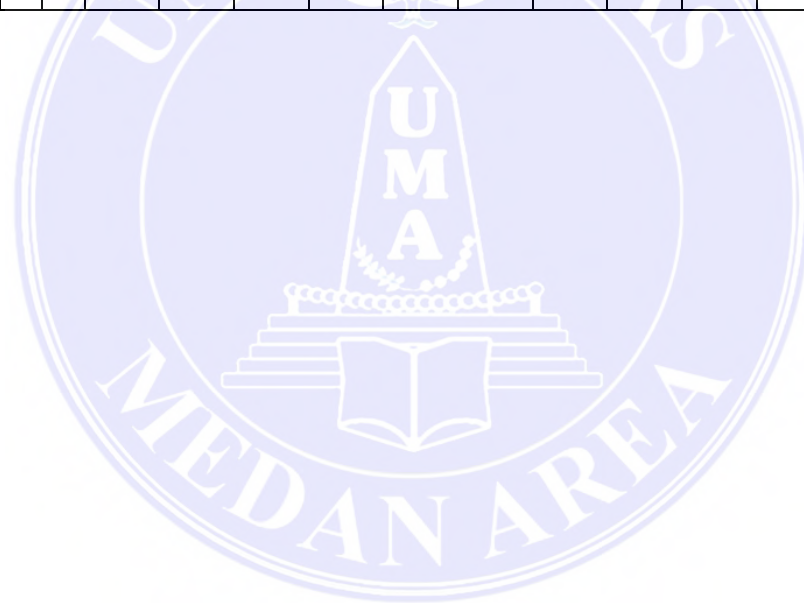
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	SS	S	TS	STS
2.	Orang tua akan menaehati saya jika saya mengecewakan mereka	SS	S	TS	STS
3.	Saya senang hadir tepat waktu	SS	S	TS	STS
4.	Menurut saya tidak ada kesempatan untuk dipromosikan	SS	S	TS	STS
5.	Setiap karyawan diberikan asuransi kesehatan	SS	S	TS	STS
6.	Saya malas hadir tepat waktu	SS	S	TS	STS
7.	Bekerja membuat tubuh saya semakin bersemangat	SS	S	TS	STS
8.	Semenjak bekerja tubuh saya sering terasa sakit	SS	S	TS	STS
9.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS	S	TS	STS
10.	Saya merasa pekerjaan saya tidak menarik	SS	S	TS	STS
11.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	SS	S	TS	STS
12.	Kami tidak diberikan jaminan kesehatan	SS	S	TS	STS
13.	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan	SS	S	TS	STS
14.	Prestasi yang diberikan tidak menjadi jaminan untuk mempromosikan jabatan	SS	S	TS	STS
15.	Saya senang dapat penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi	SS	S	TS	STS
16.	Saya akan mengabarkan orang tua jika terlambat pulang	SS	S	TS	STS
17.	Saya bertanggung jawab apabila ada barang yang hilang	SS	S	TS	STS
18.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tergesa-gesa	SS	S	TS	STS
19.	Saya merasa dengan bekerja saya semakin sehat	SS	S	TS	STS
20.	Saya bekerja tidak sesuai harapan	SS	S	TS	STS
21.	Saya menjaga barang yang akan diantarkan agar tidak ada yang hilang	SS	S	TS	STS
22.	Saya merasa tidak sehat setiap saya bekerja	SS	S	TS	STS
23.	Karyawan terdaftar sebagai tenaga kerja	SS	S	TS	STS
24.	Kami bekerja tidak terdaftar secara resmi	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN B
DATA SKORING PENELITIAN

LOYALITAS																										
NO	AITEM																									TO TA L
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	62
2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	59
3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	61
4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	61
5	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	62
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
7	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	59
8	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	61
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
11	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	71
12	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	60
13	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	65
14	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
17	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	60
18	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	60

19	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	68	
20	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	3	48	
21	1	1	2	4	3	1	1	2	3	4	3	2	3	3	3	2	1	1	2	4	3	2	3	2	3	59	
22	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	54	
23	1	1	3	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	53	
24	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	55	
25	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	55	
26	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	64	
27	1	2	3	3	2	1	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	4	63	
28	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	61	
29	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	63	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	51	
33	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	70	
34	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	64	
35	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	52
36	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
37	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	56
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	70	
39	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	61	
40	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	68	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	52	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	56	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50	

44	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
45	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
46	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	71
47	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	57
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
49	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
50	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	67
52	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	51



KEPUASAN KERJA																							
NO	AITEM																						TO TA L
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	5	3	2	3	3	63
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	59
3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	43
4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	53
5	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	51
6	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	51
7	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	52
8	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
9	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	52
10	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	52
11	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
13	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59
14	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	50
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	51
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	56
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
18	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
19	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57

20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	42
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	53
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	48
23	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
24	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
25	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
26	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	50
27	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
28	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	56
29	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	64
30	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	47
31	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	54
33	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
34	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
35	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	50
36	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	45
37	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	53
38	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	55
39	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	50
40	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	52
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	48
42	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
43	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	52
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	63

45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
46	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	61
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
48	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	45
49	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	52
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	45
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	59
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN

Reliability

Notes

Output Created		05-OCT-2021 23:06:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 /SCALE('Kepuasan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Resources	

[DataSet0]

Scale: Kepuasan Kerja**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	52	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,62	,599	52
aitem_2	2,48	,577	52
aitem_3	2,52	,505	52
aitem_4	2,60	,634	52
aitem_5	2,50	,542	52
aitem_6	2,52	,577	52
aitem_7	2,54	,576	52
aitem_8	2,60	,634	52
aitem_9	2,50	,542	52
aitem_10	2,67	,648	52
aitem_11	2,90	1,612	52
aitem_12	2,48	,700	52
aitem_13	2,48	,700	52
aitem_14	2,46	,541	52
aitem_15	2,48	,700	52
aitem_16	2,58	,537	52
aitem_17	2,60	,569	52
aitem_18	2,56	,639	52
aitem_19	2,58	,605	52
aitem_20	2,56	,698	52
aitem_21	2,62	,565	52
aitem_22	2,54	,641	52
aitem_23	2,56	,574	52
aitem_24	2,58	,572	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	58,88	55,163	,408	,843
aitem_2	59,02	54,255	,538	,839
aitem_3	58,98	55,039	,516	,840
aitem_4	58,90	54,834	,417	,843
aitem_5	59,00	54,588	,533	,840
aitem_6	58,98	55,666	,367	,844
aitem_7	58,96	56,665	,249	,848
aitem_8	58,90	54,834	,417	,843
aitem_9	59,00	54,588	,533	,840
aitem_10	58,83	55,126	,375	,844
aitem_11	58,60	56,167	,016	,888
aitem_12	59,02	53,509	,504	,839
aitem_13	59,02	54,411	,412	,843
aitem_14	59,04	53,528	,674	,835
aitem_15	59,02	54,411	,412	,843
aitem_16	58,92	53,837	,639	,837
aitem_17	58,90	55,383	,407	,843
aitem_18	58,94	53,310	,583	,837
aitem_19	58,92	55,837	,326	,845
aitem_20	58,94	53,428	,514	,839
aitem_21	58,88	54,379	,535	,839
aitem_22	58,96	54,312	,470	,841
aitem_23	58,94	54,369	,526	,839
aitem_24	58,92	54,857	,469	,841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61,50	59,157	7,691	24

Reliability

		Notes
Output Created		05-OCT-2021 23:06:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 /SCALE('Loyalitas') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
	Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet1]

Scale: Loyalitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,17	,678	52
aitem_2	2,63	,658	52
aitem_3	2,42	,499	52
aitem_4	2,79	,637	52
aitem_5	2,42	,572	52
aitem_6	2,73	,598	52
aitem_7	2,17	,678	52
aitem_8	2,63	,658	52
aitem_9	2,44	,502	52
aitem_10	2,71	,536	52
aitem_11	2,62	,599	52
aitem_12	2,54	,541	52
aitem_13	2,56	,608	52
aitem_14	2,38	,565	52
aitem_15	2,67	,648	52
aitem_16	2,52	,577	52
aitem_17	2,52	,641	52
aitem_18	2,15	,697	52
aitem_19	2,46	,609	52
aitem_20	2,56	,574	52
aitem_21	2,63	,595	52
aitem_22	2,58	,605	52
aitem_23	2,58	,537	52
aitem_24	2,54	,609	52

aitem_25	2,58	,537	52
aitem_26	2,52	,610	52
aitem_27	2,71	,536	52
aitem_28	2,42	,723	52



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	68,50	82,765	,609	,916
aitem_2	68,04	83,646	,553	,917
aitem_3	68,25	85,368	,555	,917
aitem_4	67,88	87,241	,260	,922
aitem_5	68,25	83,956	,615	,916
aitem_6	67,94	84,055	,577	,917
aitem_7	68,50	82,765	,609	,916
aitem_8	68,04	83,646	,553	,917
aitem_9	68,23	85,946	,488	,918
aitem_10	67,96	86,548	,391	,919
aitem_11	68,06	83,624	,616	,916
aitem_12	68,13	85,099	,535	,917
aitem_13	68,12	82,771	,687	,915
aitem_14	68,29	85,033	,516	,918
aitem_15	68,00	86,667	,302	,921
aitem_16	68,15	84,564	,550	,917
aitem_17	68,15	81,662	,747	,914
aitem_18	68,52	82,215	,636	,916
aitem_19	68,21	84,209	,550	,917
aitem_20	68,12	84,418	,567	,917
aitem_21	68,04	88,391	,178	,923
aitem_22	68,10	83,540	,617	,916
aitem_23	68,10	85,187	,531	,918
aitem_24	68,13	82,785	,684	,915
aitem_25	68,10	85,187	,531	,918
aitem_26	68,15	82,211	,737	,914
aitem_27	67,96	86,548	,391	,919
aitem_28	68,25	89,250	,070	,926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70,67	90,734	9,525	28

LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS PENELITIAN

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Notes
Output Created		05-OCT-2021 23:24:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.
 [DataSet2]

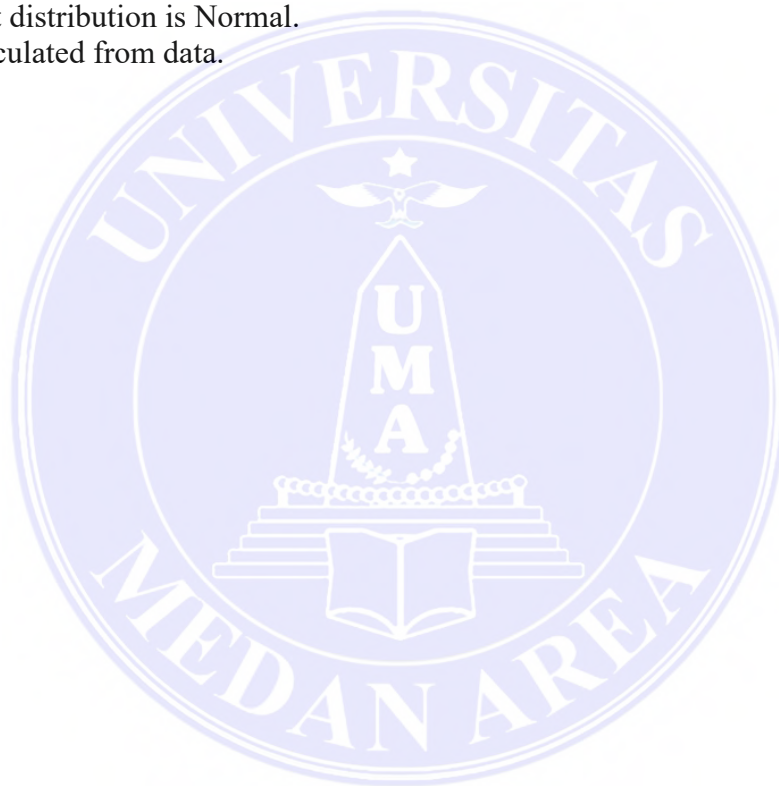
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	52	53,75	6,962	42	71
Loyalitas	52	59,31	6,644	48	74

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Loyalitas
N		52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53,75	59,31
	Std. Deviation	6,962	6,644
	Absolute	,158	,095
Most Extreme Differences	Positive	,158	,095
	Negative	-,070	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		1,141	,682
Asymp. Sig. (2-tailed)		,148	,741

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.



LAMPIRAN E

UJI LINIERITAS PENELITIAN

MEANS TABLES=Y BY X
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes		05-OCT-2021 23:25:03
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas * Kepuasan Kerja	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%

Report

Loyalitas

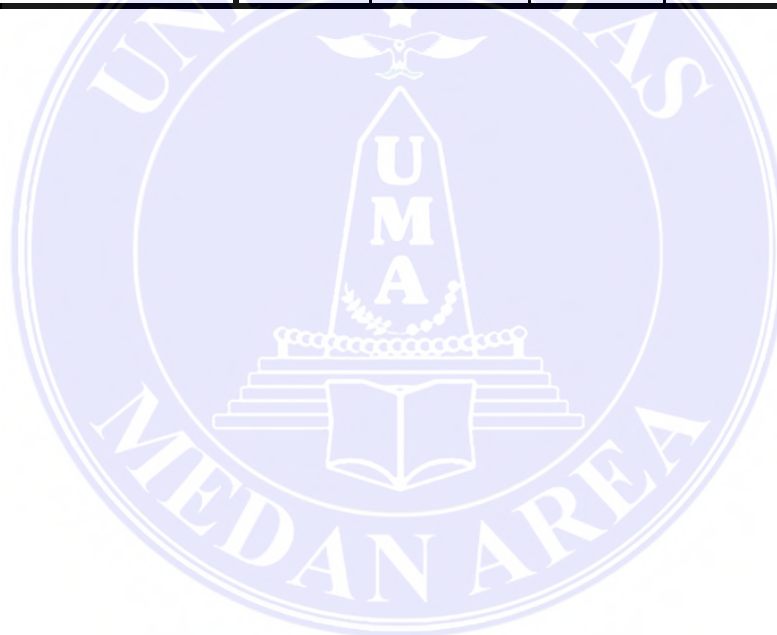
Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
42	51,50	2	4,950
43	61,00	1	.
45	52,67	3	2,309
47	57,00	1	.
48	54,00	3	2,000
49	56,00	4	3,464
50	58,00	5	4,637
51	55,00	3	6,083
52	60,71	7	8,098
53	58,67	3	2,517
54	51,00	1	.
55	70,00	1	.
56	55,50	2	7,778
57	64,00	2	5,657
58	64,00	1	.
59	63,67	3	4,163
61	71,00	1	.
62	71,00	1	.
63	59,67	3	7,767
64	63,00	1	.
66	71,00	1	.
68	63,00	1	.
69	70,00	1	.
71	60,00	1	.
Total	59,31	52	6,644

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1357,982	23	59,043	1,851	,061
Loyalitas * Kepuasan Kerja	Between Groups	Linearity	649,454	1	649,454	20,361	,000
		Deviation from Linearity	708,527	22	32,206	1,010	,484
	Within Groups		893,095	28	31,896		
Total			2251,077	51			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas * Kepuasan Kerja	,537	,289	,777	,603



LAMPIRAN F

UJI HIPOTESIS PENELITIAN

CORRELATIONS

/VARIABLES=X Y
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes
Output Created		05-OCT-2021 23:26:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,04

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	53,75	6,962	52
Loyalitas	59,31	6,644	52

Correlations

		Kepuasan Kerja	Loyalitas
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,537**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Loyalitas	Pearson Correlation	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN G

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 972/FPSI/01.10/IX/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

21 September 2021

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
UMKM Galeri Ulos Sianipar
di
Tempat

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

Nama : Melki Sidik Pardamean S
NPM : 168600443
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **UMKM Galeri Ulos Sianipar, Jl. AR Hakim Gg. Pendidikan** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan di UMKM Galeri Ulos Sianipar Medan**".

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

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

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

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



