

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
LOYALITAS KARYAWAN DIDALAM PERUSAHAAN PT. UNIVERSAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh :

ARIF WINANDA TRIANTO

13.860.0322



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2019

JUDUL SKRIPSI : **STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN DI PT. UNIVERSAL STEEL**

NAMA MAHASISWA : **ARIF WINANDA TRIANTO**

NO. STAMBUK : **13.860.0322**

BAGIAN : **PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI**

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Azhar Aziz, S.Psi, MA)

(Nurmaidia Irawani Siregar S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang

22 Oktober 2019

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

22 Oktober 2019



MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

DEKAN

(Prof. Dr. Abdal Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Azhar Aziz, S.Psi, MA
2. Nurmaida Irawani Siregar, S. Psi, M.Psi
3. Istiana S.Psi, M.Pd, M.Psi
4. Hj. Annawati Dewi Purba S.Psi, MSI

TANDA-TANGAN

[Handwritten signatures of the exam board members]

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

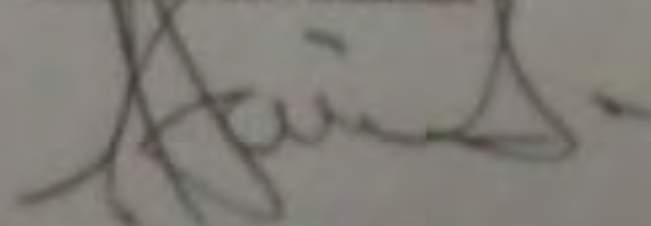
Nama : Arif Winanda Trianto
NPM : 13.860.0322
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di PT. Universal Steel**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 22 Oktober 2019

Yang menandatangani

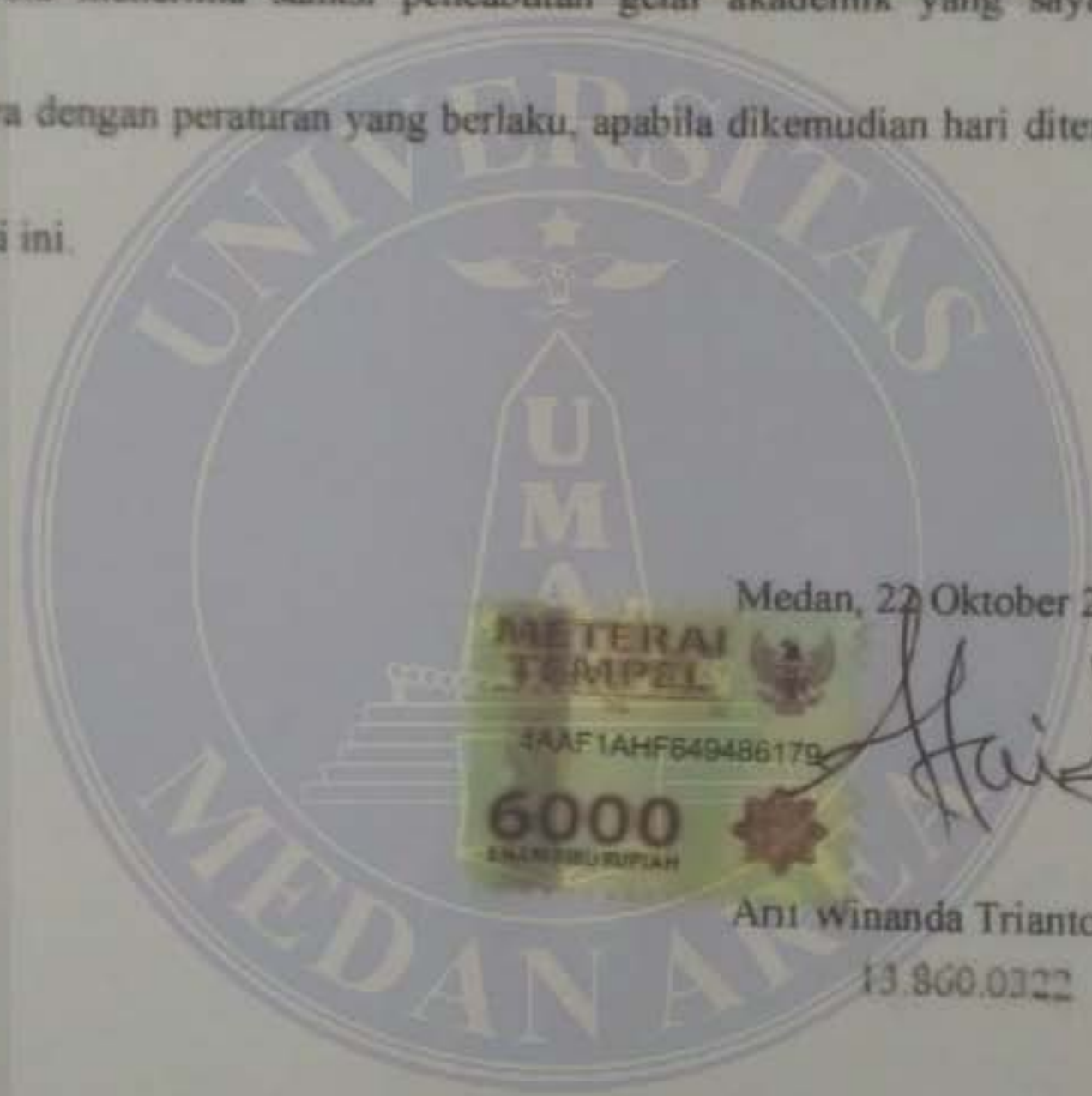


(Arif Winanda Trianto)

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, 22 Oktober 2019

Ani Winanda Trianto

13.860.0322

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan sorotan yang utama dalam pelaksanaan pekerjaan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pekerjaan yang baik merupakan tujuan dari setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta maupun di organisasi publik. Dikatakan sebagai faktor penentu, karena, maju mundurnya sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Atas dasar hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan faktor penting keberadaannya.

Banyaknya jumlah sumber daya manusia yang sulit mencari pekerjaan, membuat para pencari kerja tidak lagi memilih apa jenis pekerjaannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan merupakan seseorang yang melakukan aktivitas berupa pekerjaan yang akan memperoleh bayaran dari jasa yang diberikannya. Setiap karyawan tentu membutuhkan penghargaan dari setiap yang dilakukannya akan tetapi masih ada karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan tanpa pamrih. Semua ini datang dari diri dan kesadaran karyawan tersebut.

Kesadaran akan muncul dalam diri karyawan yang memiliki loyalitas. Hal ini dikarenakan loyalitas merupakan manifestasi diri, rasa tanggungjawab, kesetiaan terhadap perusahaan tersebut. Hal sesuai dengan ungkapan Hasibuan

(2001), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Karyawan merupakan tulang punggung dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas daripada peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Disisi lain peneliti menambahkan bahwa loyalitas adalah seseorang yang bekerja untuk pencapaian tujuan dan pemenuhan kebutuhan karena manusia adalah makhluk yang fungsional dan bertanggung jawab, baik kepada dirinya pribadi, terhadap masyarakat, terhadap lingkungan dan juga terhadap Tuhan sang pencipta manusia (Sanaky, 2003). Hal ini ditegaskan oleh wawancara interpersonal pada salah satu karyawan:

“Kalo kerja ya begini, saya udah lama jugalah kerja disini udah pasti setiap orang yang bekerja memiliki tujuan, kalo saya ya focus sama kerjaan saya ajalah, apa yang disuruh ya dikerjakan, pokoknya siap aja udah sukur” (Desember 2018)

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negative, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di

perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan (Istijanto, 2006).

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 2008). Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito, 1991). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada karyawan.

Pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut. Gouzaly (2006) mengatakan bahwa dua dari beberapa hal yang menyebabkan rendahnya loyalitas seorang pekerja adalah : Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir. Sistem jenjang karir membuat seseorang berani mengambil keputusan untuk loyal karena tahu bagaimana mencapai suatu posisi pekerjaan dengan kerjakeras dan bukan dengan subjektivitas pimpinan. Jenjang karir membuktikan bahwa perusahaan mempunyai program untuk pengembangan karir karyawan.

Anaroga (2002) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu: Hubungan yang erat antar karyawan, dalam faktor ini diukur dari interaksi yang terjadi antar karyawan yang bekerja di PT. Universal Steel Medan adanya keterikatan dan timbale balik antar karyawan membuat faktor ini mampu membentuk loyalitas karyawan akan tetapi karyawan PT. Universal Steel Mercure Medan Tahun tidak memiliki hubungan yang baik karena karyawan terlihat kurang berinteraksi antara satu dan lainnya. Faktor kedua yaitu Saling keterbukaan dalam hubungan kerja, dalam hal ini diharapkan adanya suatu keterbukaan apabila ada suatu pekerjaan yang belum dipahami pada salah satu karyawan dan karyawan yang lain bisa ikut membantu untuk mengarahkan demi terciptanya loyalitas pada karyawan Faktor ketiga yaitu Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan, Kepemimpinan yang efektif, dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dan dalam mengatur bawahannya seorang pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Kepemimpinan yang baik dibutuhkan untuk mengembangkan karyawan dan membangun loyalitas karyawan demi meningkatkan produktivitas. Selanjutnya adalah faktor Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja hal ini diharapkan adanya sikap mengayomi dan memberikan contoh yang baik terhadap karyawan demi terciptanya loyalitas kerja. Faktor selanjutnya yang hampir sama dengan faktor sebelumnya adalah Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan. Dan yang terakhir adalah faktor Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

Loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal, berdasarkan penelitian diketahui bahwa tingkat loyalitas karyawan Indonesia masih relatif masih rendah, rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada karyawan.

PT. Universal Steel berdiri pada 20 Februari 1986 yang berlokasi di Jl. Medan-Tanjung Morawa Km.13 Gg. Madirsan, Bangun Sari, Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur, yaitu perusahaan yang memproses bahan mentah menjadi barang yang siap untuk di pasarkan, seperti pengolahan bahan baja, besi, dan logam.

PT. Universal Steel adalah perusahaan yang sangat mementingkan keperluan karyawan dan memperdulikan para karyawannya, sehingga para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut merasa nyaman dengan perusahaan tersebut. Perusahaan ini menempatkan para pekerja yang sesuai dengan keahlian para karyawannya, dan perusahaan ini sering melakukan palatihn bagi para karyawan yang terlihat sedikit lambat dalam bekarja, sehingga para karyawan yang bekerja sangat terlatih dalam melakukan pekerjaan diperusahaan tersebut.

Dalam fenomenanya yang sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja akan di paparkan berdasarkan hasil observasi dan wawancara sebagai berikut: karyawan memiliki pembagian kerja yang berbeda dari satu dan yang lain, akan tetapi rata-rata karyawan terlihat tidak focus dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih sering terlihat ngumpul-ngumpul di berbagai tempat dan bekerja dalam satu tempat kerja secara bersamaan sambil mengobrol, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya karekteristik pribadi masing-masing karyawan. Selanjutnya untuk faktor karakteristik pekerjaan menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress dalam hal ini karyawan mengakui bahwa target kerja yang ingin dicapai termasuk berat dalam 1 bulan harus dapat menyelesaikan 2 unit srew prees dan digester beserta *spearpart* nya. Mereka terasa terbebani karena mulai berkurangnya tenaga mesin dalam pengoperasiannya sementara target kerja harus mereka penuhi, hal inilah yang menyebabkan loyalitas menurun. Selanjutnya dalam faktor ketiga karakteristik desain perusahaan dalam hal ini perusahaan terlihat tidak mau tau masalah yang telah terjadi pada karyawan dan produksinya yang mengakibatkan perusahaan ini akan tutup. Dalam faktor terakhir yaitu pengalaman hal ini di tandai dengan bagaimana keterikatan antara karyawan dengan perusahaan dalam pekerjaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan. akan tetapi sebagian besar merasakan bahwasanya pekerjaan mereka bukanlah sebagian dari tanggungjawabnya hal ini dikarenakan kurangnya hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan meskipun karyawan lama mereka tetap tidak di rangkul menjadi salah satu bibit yang akan memajukan perusahaan nantinya.

Dari persoalan diatas peneliti tertarik menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Universal Steel”.

B. Identifikasi Masalah

Dalam fenomenanya yang sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja akan di paparkan berdasarkan hasil observasi dan wawancara sebagai berikut: karyawan memiliki pembagian kerja yang berbeda dari satu dan yang lain, akan tetapi rata-rata karyawan terlihat tidak focus dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih sering terlihat ngumpul-ngumpul di berbagai tempat dan bekerja dalam satu tempat kerja secara bersamaan sambil mengobrol, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya karekteristik pribadi masing-masing karyawan. Selanjutnya untuk faktor karakteristik pekerjaan menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress dalam hal ini karyawan mengakui bahwa target kerja yang ingin dicapai termasuk berat dalam 1 bulan harus dapat menyelesaikan 2 unit srew prees dan digester beserta *spearpart* nya. Mereka terasa terbebani karena mulai berkurangnya tenaga mesin dalam pengoperasiannya sementara target kerja harus mereka penuhi, hal inilah yang menyebabkan loyalitas menurun. Selanjutnya dalam faktor ketiga karakteristik desain perusahaan dalam hal ini perusahaan terlihat tidak mau tau masalah yang telah terjadi pada karyawan dan produksinya yang mengakibatkan perusahaan ini akan tutup. Dalam faktor terakhir yaitu pengalaman hal ini di tandai dengan bagaimana keterikatan antara karyawan dengan perusahaan dalam pekerjaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan. akan tetapi sebagian besar merasakan

bahwasanya pekerjaan mereka bukanlah sebagian dari tanggungjawabnya hal ini dikarenakan kurangnya hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan meskipun karyawan lama mereka tetap tidak di rangkul menjadi salah satu bibit yang akan memajukan perusahaan nantinya.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah menekankan pada Loyalitas Karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Untuk mengarahkan penelitian agar sesuai dengan tujuan dan fokus pada sasaran dan berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan batasan masalah yaitu menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan khususnya para karyawan di PT. Universal Steel.

D. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini rumusan masalahnya adalah untuk melihat faktor manakah yang paling dominan dari faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, khususnya karyawan yang bekerja di PT. Universal Steel?

E. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini rumusan masalahnya adalah untuk melihat faktor manakah yang paling dominan dari faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, khususnya karyawan yang bekerja di PT. Universal Steel.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan menghasilkan suatu manfaat dan hasil yang berguna bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian selanjutnya, dan dapat menjadi bahan acuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan memperluas kemampuan pengembangan teori psikologi industri dan organisasi pada umumnya, terutama dalam kajian tentang studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan kepada perusahaan PT. Universal Steel untuk mengetahui faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan tulang punggung dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas daripada peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku.

Menurut Rivai (2009) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensiergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumberdaya lain menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014)

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. Jenis –jenis Karyawan

Menurut Hukumonline (2009) ada beberapa jenis karyawn berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan. Karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Hukumonline (2009) menambahkan perjanjian kerja, adalah perjanjian antara pekerja dengan pembeli kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau tidak waktu tertentu. Pasal 1 angka 14 UU No 13 tahun 2009 tentang ketenagakerjaan, UUK, perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

- a. Karyawan tetap, adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya.
- b. Karyawan kontrak, merujuk pada UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Sedangkan karyawan dapat dibagi menjadi 4 bagian, yaitu (Rima, 2007);

1. Karyawan swasta, yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta/diluar instansi pemerintahan dan digaji oleh perusahaan tersebut.
2. Karyawan negeri, yaitu karyawan yang bekerja pada instansi pemerintahan dan digaji oleh pemerintah.
3. Karyawan tetap, yaitu karyawan yang diangkat secara resmi memiliki status karyawan dengan gaji dan tunjangan tetap, baik bekerja di instansi maupun swasta.
4. Karyawan honorer, yaitu karyawan yang tidak tetap dan belum memiliki status, gaji, dan tunjangan tetap, baik bekerja di instansi maupun swasta.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan jenis-jenis dari karyawan yaitu : Karyawan swasta, karyawan negeri, karyawan tetap, dan karyawan honorer.

3. Hak-hak dan Kewajiban Karyawan

Hak-hak karyawan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Bab	Pasal (Ayat)	Bunyi
III Kesempatan dan Perlakuan yang Sama	5	Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
	6	Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
X Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan	67 (1)	Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
	78 (2)	Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
	79 (1)	Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
	80	Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
	82	(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat

		keterangan dokter kandungan atau bidan.
	84	Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
	85 (1)	Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Kewajiban karyawan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Meskipun dalam perundang-undangan hak karyawan tampak lebih banyak daripadakewajiban karyawan, bukan berarti karyawan tidak wajib menaati aturan perusahaan. Pemberi kerja diperbolehkan membuat peraturan sendiri selama tidak menyalahi UU Ketenagakerjaan. Status tenaga kerja pada sebuah perusahaan bukanlah 'robot' yang tidak memiliki aspirasi atau opini, sehingga Divisi HR memiliki tugas untuk memfasilitasi adanya diskusi dan pembuatan perjanjian kerja yang seimbang antara tenaga kerja dan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hak-hak dan kewajiban karyawan adalah hak yang melekat sejak dia diangkat sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan. Hak ini meliputi keselamatan dan kesehatan kerja sampai dengan kesempatan untuk berkembang di perusahaan tersebut. Sehingga karyawan menganggap organisasinya menawarkan kesempatan untuk belajar, tumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah mapan dan karyawan dapat mengejanya didalam organisasi/perusahaan yang dikerjakan saat ini.

B. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar 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.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Riechheld (2001), semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pihak organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi

tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik perusahaan.

Definisi-definisi diatas dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Kadarwati (2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Soetjipto (dalam Gouzaly,2006) mengatakan bahwa dua dari beberapa hal yang menyebabkan rendahnya loyalitas seorang pekerja adalah :

- a. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja. Sistem kompensasi, termasuk penggajian, harus jelas, seseorang yang bekerja lebih berat dan lebih banyak tentu wajar mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Oleh karena itu sistem kompensasi tidak boleh subjektif, karena penilaian yang subjektif akan menimbulkan perasaan tidak adil dalam diri karyawan, dan perasaan tidak adil ini dapat menimbulkan penilaian diskriminasi.

- b. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir. Sistem jenjang karir membuat seseorang berani mengambil keputusan untuk loyal karena tahu bagaimana mencapai suatu posisi pekerjaan dengan kerjakeras dan bukan dengan subjektivitas pimpinan. Jenjang karir membuktikan bahwa perusahaan mempunyai program untuk pengembangan karir karyawan, dan pengembangan karir penting bagi karyawan sebagai bentuk penghargaan dari komitmen dan bakti kerja terhadap perusahaan.

Selanjutnya Steers & Porter (2003) 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.

Ketergantungan 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.

Anaroga (2002) yang dikutip oleh Sasmitaningrum (2008) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu:

a. Hubungan yang erat antar karyawan

Hubungan yang erat antar karyawan di ukur dari interaksi yang dilakukan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

b. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja

Saling keterbukaan dalam hubungan kerja di ukur dari adanya timbale balik antara karyawan demi menciptakan kinerja yang maksimal

c. Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan

Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan di ukur dari sikap pimpinan yang ditunjukkan dalam mengayomi karyawan pada saat jam kerja.

d. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja

Dalam hal ini pimpinan memberikan contoh yang baik untuk karyawan selaku atasan bukan selaku bos.

- e. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan
Pimpinan diharapkan memiliki sikap kepemimpinan yang baik dan berpihak kepada kebutuhan bersama bukan kebutuhan pribadi pimpinan.
- f. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

Setiap hari libur atau akhir tahun pimpinan selalu diharapkan dapat memberikan waktu untuk berlibur bersama kepada para anggota karyawan sehingga dapat memunculkan rasa kecocokan kepada setiap para karyawan dan pimpinan perusahaan tersebut.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing factor 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 tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yang meliputi antara lain yaitu: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, pengalaman pekerjaan, hubungan erat antar karyawan, keterbukaan antar karyawan, saling pengertian terhadap sesama, memperlakukan karyawan tidak mesti sebagai buruh kerja (menghormati karyawan), berempati ke karyawan, dan yang terakhir mau ikut dan mengajak para karyawan untuk berekreasi sehingga dapat menimbulkan rasa saling dekat dan menghormati.

3. Aspek – aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat di dalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masingmasing aspek merupakan bagian dari manajemenperusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005), 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.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kea rah tata hubungan antar pribadi.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari dating untuk bekerja sama sebagai

manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengansenang hati sebagai indikatornya.

Aspek-Aspek loyalitas menurut Saydam (2000) adalah :

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang belaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Ciri-ciri ketaatan yaitu :

- 1) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik
- 3) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan
- 4) Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

2. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah 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.

Ciri-ciri tanggungjawab yaitu :

- 1) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- 2) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan

sebaik- baiknya

- 3) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan
- 4) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan

4. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Ciri-ciri kejujuran yaitu :

- 1) Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- 2) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- 3) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya

Unsur-unsur loyalitas yang lain dikemukakan oleh Steers & Porter (1983) berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain :

- a. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
 - b. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan.
- Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan dan yang didukung

oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.

- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dan menurut Porter (1998) terdapat 3 aspek yang tidak kalah penting dalam loyalitas:

- 1 Kepercayaan yang kuat dan penerimaan pada tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2 Kemauan untuk berusaha sekuatnya demi organisasi
- 3 Dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwasannya loyalitas seseorang terhadap organisasi tidak muncul dalam seketika, melainkan muncul melalui beberapa tahap atau fase. Loyalitas ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara keanggotaannya terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan.

4. Ciri-ciri Loyalitas Karyawan

Ciri – ciri loyalitas karyawan 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 meninggalkan 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.

Menurut Danim (dalam Prayanto, 2008) mengatakan bahwa ciri – ciri karyawan yang loyal adalah :

- a. Bertanggung jawab, artinya mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko apapun yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan walaupun menyakitkan.
- b. Mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi karena merasa memiliki organisasi yang harus diperjuangkan bersama.
- c. Berani menjadi dirinya sendiri, memiliki sikap percaya diri yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah – masalah yang dihadapinya.
- d. Selalu melibatkan diri di setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi.
- e. Karyawan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik membangun yang disampaikan oleh pemimpinnya maupun para karyawan yang lain.

- f. Karyawan secara sendiri – sendiri dan atau bersama – sama mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
- g. Karyawan selalu bicara, bersikap, dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya.
- h. Karyawan menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama karyawan baik dan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan.
- i. Karyawan tidak melakukan tindakan – tindakan yang merugikan nama baik rekan – rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan yang lain baik secara keseluruhan maupun secara pribadi.
- j. Karyawan secara bersama – sama memelihara, membina, dan meningkatkan organisasi karyawan professional sebagai sarana pengabdianya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri loyalitas karyawan adalah jujur, bertanggung jawab, Mempunyai rasa memiliki perusahaan, Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan, Mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi karena merasa memiliki organisasi yang harus diperjuangkan bersama, dan Menjaga dan meninggikan citra perusahaan.

C. Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Dalam kaitannya dengan karir, pencapaian perempuan dalam menduduki jabatan manajerial (strategis) bisa jadi karena adanya komitmen dan perilaku, bersedia untuk meluangkan waktu yang cukup.

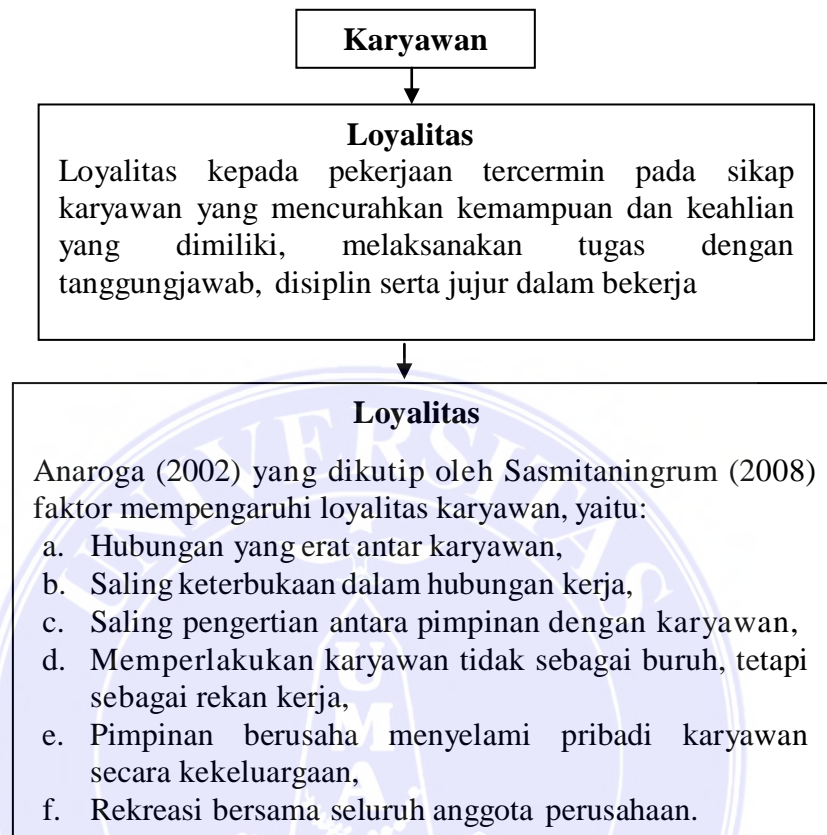
Loyalitas karyawan kepada perusahaan merupakan kesetiaan atau bentuk dari keterikatan emosi yang mendalam terhadap perusahaan akibat adanya kepuasan terhadap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan kepadanya. Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan 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.

Anaroga (2002) yang dikutip oleh Sasmitaningrum (2008) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu: Hubungan yang erat antar karyawan, Saling keterbukaan dalam hubungan kerja, Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan, Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja, Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

Adapun penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dan faktor yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 14 faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja, namun hanya 4 faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang menunjukkan eigenvalue > 1 . Keempat faktor tersebut yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan, dan pengalaman kerja kemudian faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja adalah faktor status perkawinan, faktor jati diri tugas, faktor sumber daya organisasi dan faktor penguasaan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Hubungan yang erat antar karyawan, Saling keterbukaan dalam hubungan kerja, Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan, Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja, Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

D. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (memandang realitas/gejala/fenomena), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan statistika sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam hal ini data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh penulisan-penulisan dari buku-buku referensi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Adapun variabel yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu Loyalitas Karyawan.

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan dan pengabdian karyawan kepada perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab serta memberikan pelayanan yang terbaik pada perusahaan tersebut. Untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan maka peneliti menggunakan skala loyalitas karyawan sebagai alat ukur yang diukur berdasarkan faktor loyalitas kerja menurut Anaroga (2002) yang dikutip oleh Sasmitaningrum (2008) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu: Hubungan yang erat antar karyawan, Saling keterbukaan dalam hubungan kerja, Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan, Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja, Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2014) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Diketahui jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan PT. Universal Steel Mercure Medan Tahun 2019.

2. Sampel Penelitian

Menurut Azwar (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menyadari luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel.

Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Azwar, 2011). Adapun jumlah sampel sebanyak 70 orang PT. Universal Steel Mercure Medan Tahun 2019.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2014) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel.

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *total sampling*, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel diambil berdasarkan jumlah keseluruhan populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Anaroga (2002) yang dikutip oleh Sasmitaningrum (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu:

- a. Hubungan yang erat antar karyawan,
- b. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja,

- c. Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan,
- d. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja,
- e. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan,
- f. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2007) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (2007) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang

dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment Pearson*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2014). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SD. y = Standart deviasi total

SD. x = Standart deviasi butir

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan,

keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 2011). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 Sx^2 = Varians skor skala.

G. Metode Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan digunakan rumus F persen, sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah skor setiap skala}}{\text{Total skor setiap skala}} \times 100$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan perhitungan frekuensi untuk melihat jumlah setiap aspek dengan rumus berikut :

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{Persentase} \times N}{100}$$

BAB V

SIMPULAN & SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor loyalitas karyawan di PT. Universal Steel didapatkan kontribusi faktor *Keterbukaan* pengaruhnya terhadap Loyalitas karyawan sebesar 2,545 atau 19,28%, kontribusi faktor Hubungan erat pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan sebesar 2,498 atau 18,9%, faktor Hormat Kekaryawan terhadap Loyalitas karyawan sebesar 2,487 atau 18,84%, faktor saling pengertian pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan sebesar 2,468 atau 18,7%, faktor berempati kekaryawan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan sebesar 2,214 atau 16,77%, faktor rekreasi pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,48 atau 7,45%.

B. Saran

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

1. Kepada Subjek Penelitian

Meningat bahwa loyalitas merupakan salah satu hal terpenting dalam memenuhi kinerja yang baik. Maka subjek penelitian perlu

bcvmemperhatikan dan terus meningkatkan keterkaitan terhadap terhadap pekerjaan tersebut dan mampu mengembangkan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga dapat menurunkan angka stress kerja dalam penelitian ini.

2. Buat Intansi

Melihat hasil dari faktor-faktor loyalitas karyawan, maka dapat diberitahukan kepada perusahaan PT. Universal Steel bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi sikap loyal karyawan terhadap perusahaan PT. Universal Steel, oleh karena itu disarankan kepada intansi agar memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi loyalitas pada karyawan dan akan mendukung terciptanya kepuasan dalam bekerja.

3. Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel, pengisian skala dan system penilaian setiap item dan melihat hal yang apasaja yang bisa menyebabkan karyawan untuk loyalitas mempertimbangkan hal yang sama dalam melihat loyalitas pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1992, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar S.(2000). *Validitas dan Reabilitas* .Yogyakarta :Pustaka Pelajar
- _____, S.(2005). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- A.R. Syamsudin dan Damianti. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Basu Swasta DH., dan T. Hani Handoko. 1997. *Manajemen Pemasaran Modern, Liberty*, Yogyakarta.
- Brown ,L.P.(1994).*Quality Assurence of Health Care In Developing C ountries*.
- Budiharjo, Kadarwati, (2003). *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental*. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V.
- Denison , D.R (1990) .*Coperate Culture and Organizational Effectivenes* :Canada :John Willey & Sons.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-7, Alih bahasa, Jilid 1 & Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- George R. Terry. (1972). *Principless of Management*. Edisi Keenam. Richard D Irwin Homewood. Illinois.
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- _____. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Hadis ,S.(2000) .*Metodologi Research* .Yogyakarta Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE.

- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, M.M.,M.Com. (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kapplan, R.M and Saccuzo D.P (2001) .*Psychological Testing*. Singapore : Wadsorth-Thomson Learning.
- Kartono, K. 1985. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Kotler (1994). *Marketing Essential*. New Jersey : Prentice hall.
- 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.
- Lawson ,M.B & Angel,H.L (1998).*Upon Reflection ,Group and Organization Management*,23,289-317.
- Martawi, R.T. dkk., (2012). *Faktor–Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 13, No. 1, Juni 2012.
- Nauman, SE, Bies, R.J & Martin ,C.L.(1995).*The Roles of Organizational Support and Justice During a Layoff*. *Academy of Management Journal*.
- Parasuraman A.and Zeithmal ,V.A(1985). *A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications dor Fiture Research*. *Journal of Marketing* .Vol49.41-50.
- Poerwopoespito , Oerip S & Utomo , Tatag. (2004). *Mengatasi Krisis manusia di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Poerwopoespito , Oerip S & Utomo , Tatag. (2005). *Mengatasi Krisis manusia di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia
- Randall, D.M & O’Driscoll, M.P (1997).*Affective Versus Calculative Comitment :Human Reseource Implication* .*The Journal of Social Psychology*,137,606-617.
- Rasimin, B. S. 1988. *Individu dalam Industri dan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 1987. *Organisasi Perusahaan Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPFE.

- Riggio, R.E(1990). *Introduction to Industrial Orgazizational Psychology London* :Scatt Foresman and Company.
- Rivai, Veithzal. 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, SP. 2001. *Organization Behavior : Consept. Convensus, dan Application*, Preline Hall. Ind. Inc.
- Siagian, Sondang, 1997.*Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Cetakan Ke-3, Rineka Cipta, Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah.2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset.
- Steers, R.M dan Porter, L. W. 2003. *Motivational and Work Behavior*. New york : Mc Graw hill Book Company.
- T. Hani Handoko. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Ypgyakarta : BPPB UGM.
- Umar, Husein. 2004. *Riset SDM dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahjosumidjo, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*, Jakarta: Ghalia. 1993.



**LAMPIRAN A
UJI VALIDITAS DAN REABILITAS**

Reliability

Scale: LOYALITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	42

Item Statistics

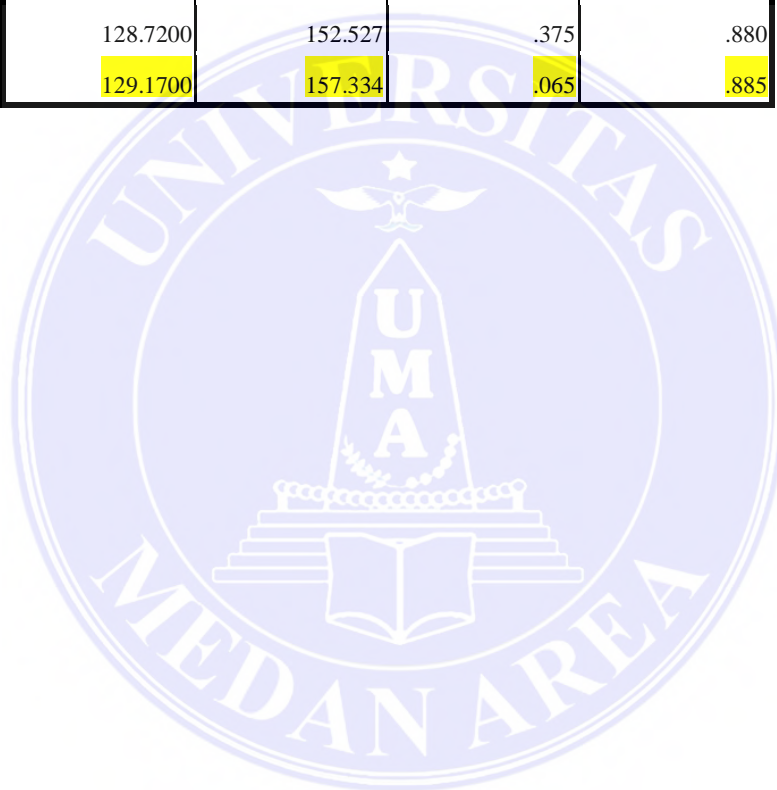
	Mean	Std. Deviation	N
I1	3.3000	.79772	100
I2	3.0200	.65103	100
I3	3.1800	.65721	100
I4	3.2400	.71237	100
I5	3.1100	.82749	100
I6	2.8300	.66750	100
I7	3.2800	.65258	100
I8	3.2300	.70861	100
I9	3.2000	.72474	100
I10	2.9100	.85393	100
I11	3.2500	.70173	100
I12	3.0800	.80000	100
I13	3.3800	.70754	100
I14	3.2200	.71887	100
I15	3.0100	.61126	100
I16	3.2600	.67600	100

I17	3.3700	.78695	100
I18	3.3300	.69711	100
I19	3.2100	.72884	100
I20	3.1700	.69711	100
I21	2.8300	.80472	100
I22	3.2200	.77303	100
I23	3.4100	.76667	100
I24	3.1500	.71598	100
I25	3.0800	.73416	100
I26	3.1700	.65219	100
I27	3.0400	.69515	100
I28	3.1400	.71095	100
I29	3.1300	.71992	100
I30	3.0100	.75872	100
I31	3.0100	.65897	100
I32	3.0900	.72607	100
I33	3.2100	.70058	100
I34	3.2000	.75210	100
I35	3.0000	.79137	100
I36	3.0000	.77850	100
I37	3.1500	.72995	100
I38	3.2300	.69420	100
I39	3.1500	.77035	100
I40	3.1300	.66142	100
I41	3.2400	.65320	100
I42	2.7900	.71485	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	128.6600	147.338	.570	.876
I2	128.9400	152.380	.386	.880
I3	128.7800	149.345	.575	.877
I4	128.7200	153.295	.295	.881
I5	128.8500	150.391	.391	.879
I6	129.1300	156.235	.339	.883
I7	128.6800	150.482	.506	.878
I8	128.7300	155.290	.382	.883
I9	128.7600	148.507	.565	.876
I10	129.0500	156.391	.088	.885
I11	128.7100	150.370	.473	.878
I12	128.8800	155.985	.119	.884
I13	128.5800	149.903	.497	.878
I14	128.7400	150.760	.438	.879
I15	128.9500	150.533	.540	.877
I16	128.7000	153.768	.385	.881
I17	128.5900	149.901	.440	.879
I18	128.6300	150.741	.455	.878
I19	128.7500	149.927	.479	.878
I20	128.7900	149.905	.505	.878
I21	129.1300	155.246	.355	.884
I22	128.7400	147.912	.558	.876
I23	128.5500	150.694	.410	.879
I24	128.8100	148.681	.562	.877
I25	128.8800	151.501	.386	.880
I26	128.7900	153.359	.323	.881
I27	128.9200	152.842	.331	.880
I28	128.8200	149.826	.499	.878
I29	128.8300	151.334	.404	.879
I30	128.9500	153.604	.357	.882
I31	128.9500	150.432	.504	.878

132	128.8700	157.629	.047	.885
133	128.7500	150.290	.479	.878
134	128.7600	150.164	.449	.878
135	128.9600	155.756	.133	.884
136	128.9600	150.726	.402	.879
137	128.8100	154.034	.245	.882
138	128.7300	152.118	.374	.880
139	128.8100	155.610	.146	.884
140	128.8300	149.314	.573	.877
141	128.7200	152.527	.375	.880
142	129.1700	157.334	.065	.885

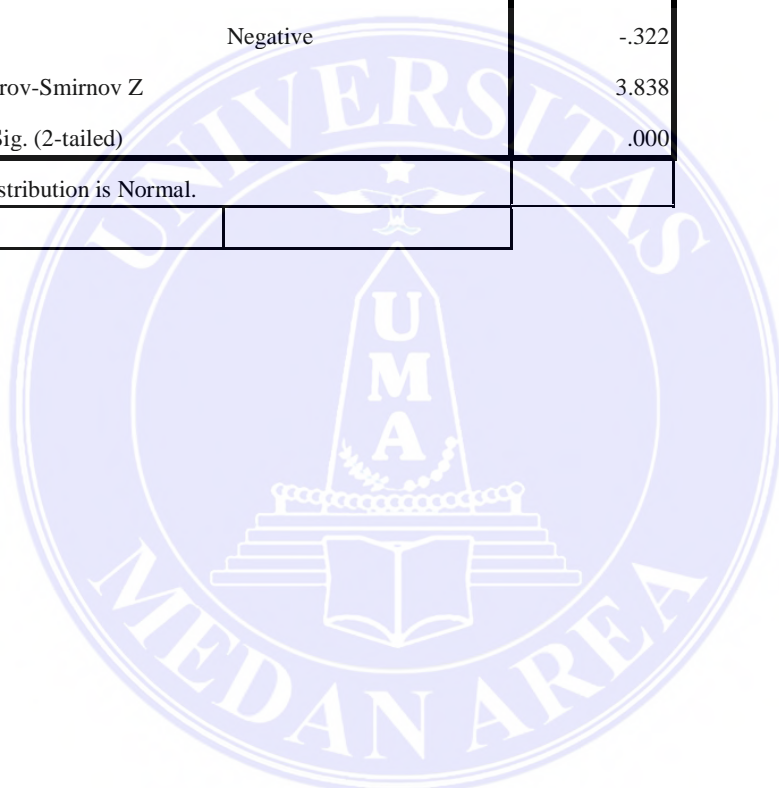




NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LOYALITAS
N		101
Normal Parameters ^a	Mean	139.59
	Std. Deviation	77.740
Most Extreme Differences	Absolute	.382
	Positive	.382
	Negative	-.322
Kolmogorov-Smirnov Z		3.838
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000
a. Test distribution is Normal.		





Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
hub erat	26.28	13.355	101
keterbukaan	27.02	16.059	101
saling pengertian	26.53	18.850	101
hormat ke karyawan	26.39	15.512	101
berempati k karyawan	23.35	12.353	101
rekreasi	10.03	2.406	101

Correlation Matrix^a

		hub erat	keterbukaan	saling pengertian	hormat ke karyawan	berempati k karyawan	rekreasi
Correlation	hub erat	1.000	.987	.983	.984	.982	.835
	keterbukaan	.987	1.000	.990	.990	.983	.829
	saling pengertian	.983	.990	1.000	.993	.987	.819
	hormat ke karyawan	.984	.990	.993	1.000	.988	.823
	berempati k karyawan	.982	.983	.987	.988	1.000	.800
	rekreasi	.835	.829	.819	.823	.800	1.000
	Sig. (1-tailed)	hub erat		.000	.000	.000	.000
keterbukaan		.000		.000	.000	.000	.000
saling pengertian		.000	.000		.000	.000	.000
hormat ke karyawan		.000	.000	.000		.000	.000
berempati k karyawan		.000	.000	.000	.000		.000
rekreasi		.000	.000	.000	.000	.000	

a. Determinant = 0.887

Inverse of Correlation Matrix

	hub erat	keterbukaan	saling pengertian	hormat ke karyawan	berempati k karyawan	rekreasi
hub erat	50.466	-26.075	-3.253	-1.026	-16.896	-3.501
keterbukaan	-26.075	81.369	-28.992	-26.224	1.172	-1.316
saling pengertian	-3.253	-28.992	91.570	-44.918	-14.606	.426
hormat ke karyawan	-1.026	-26.224	-44.918	100.173	-26.228	-2.048
berempati k karyawan	-16.896	1.172	-14.606	-26.228	53.973	3.485
rekreasi	-3.501	-1.316	.426	-2.048	3.485	3.562

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.928
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1.6883
	df	15
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
hub erat	1.000	.983
keterbukaan	1.000	.986
saling pengertian	1.000	.983
hormat ke karyawan	1.000	.985
berempati k karyawan	1.000	.973
rekreasi	1.000	.759

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Compon ent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.669	94.484	94.484	5.669	94.484	94.484
2	.280	4.675	99.159			
3	.019	.314	99.472			
4	.016	.273	99.745			
5	.008	.138	99.883			
6	.007	.117	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Descriptives**Statistics**

		hub erat	keterbukaa n	saling pengertian	hormat ke karyawan	berempati k karyawan	rekreasi
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		24.98	25.45	24.68	24.87	22.14	9.84
Median		25.00	25.00	25.00	25.00	22.00	10.00
Mode		25	25	26	26	23	10
Std. Deviation		2.913	3.013	2.824	2.922	2.374	1.475
Variance		8.484	9.078	7.977	8.538	5.637	2.176
Minimum		17	19	19	16	16	7
Maximum		31	31	30	32	28	12
Sum		2498	2545	2468	2487	2214	984
Percentiles	25	23.00	23.00	23.00	23.00	21.00	9.00
	50	25.00	25.00	25.00	25.00	22.00	10.00
	75	27.00	28.00	26.75	26.00	24.00	11.00

Frequency Table

hub erat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	1	1.0	1.0	1.0
	18	1	1.0	1.0	2.0
	19	2	2.0	2.0	4.0
	20	2	2.0	2.0	6.0
	21	5	5.0	5.0	11.0
	22	10	10.0	10.0	21.0
	23	10	10.0	10.0	31.0
	24	6	6.0	6.0	37.0
	25	25	25.0	25.0	62.0
	26	6	6.0	6.0	68.0
	27	11	11.0	11.0	79.0
	28	5	5.0	5.0	84.0
	29	13	13.0	13.0	97.0
	30	2	2.0	2.0	99.0
	31	1	1.0	1.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

keterbukaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	1.0	1.0	1.0
	20	3	3.0	3.0	4.0
	21	4	4.0	4.0	8.0
	22	10	10.0	10.0	18.0
	23	8	8.0	8.0	26.0
	24	14	14.0	14.0	40.0
	25	18	18.0	18.0	58.0

26	8	8.0	8.0	66.0
27	7	7.0	7.0	73.0
28	8	8.0	8.0	81.0
29	7	7.0	7.0	88.0
30	4	4.0	4.0	92.0
31	8	8.0	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

saling pengertian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19	5	5.0	5.0	5.0
20	7	7.0	7.0	12.0
21	4	4.0	4.0	16.0
22	3	3.0	3.0	19.0
23	13	13.0	13.0	32.0
24	12	12.0	12.0	44.0
25	15	15.0	15.0	59.0
26	16	16.0	16.0	75.0
27	5	5.0	5.0	80.0
28	12	12.0	12.0	92.0
29	6	6.0	6.0	98.0
30	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

hormat ke karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16	1	1.0	1.0	1.0
17	1	1.0	1.0	2.0
19	1	1.0	1.0	3.0

20	4	4.0	4.0	7.0
21	3	3.0	3.0	10.0
22	8	8.0	8.0	18.0
23	13	13.0	13.0	31.0
24	13	13.0	13.0	44.0
25	12	12.0	12.0	56.0
26	20	20.0	20.0	76.0
27	8	8.0	8.0	84.0
28	7	7.0	7.0	91.0
29	2	2.0	2.0	93.0
30	4	4.0	4.0	97.0
31	1	1.0	1.0	98.0
32	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

berempati k karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16	1	1.0	1.0	1.0
17	1	1.0	1.0	2.0
18	4	4.0	4.0	6.0
19	7	7.0	7.0	13.0
20	11	11.0	11.0	24.0
21	15	15.0	15.0	39.0
22	17	17.0	17.0	56.0
23	18	18.0	18.0	74.0
24	12	12.0	12.0	86.0
25	5	5.0	5.0	91.0
26	5	5.0	5.0	96.0
27	2	2.0	2.0	98.0
28	2	2.0	2.0	100.0

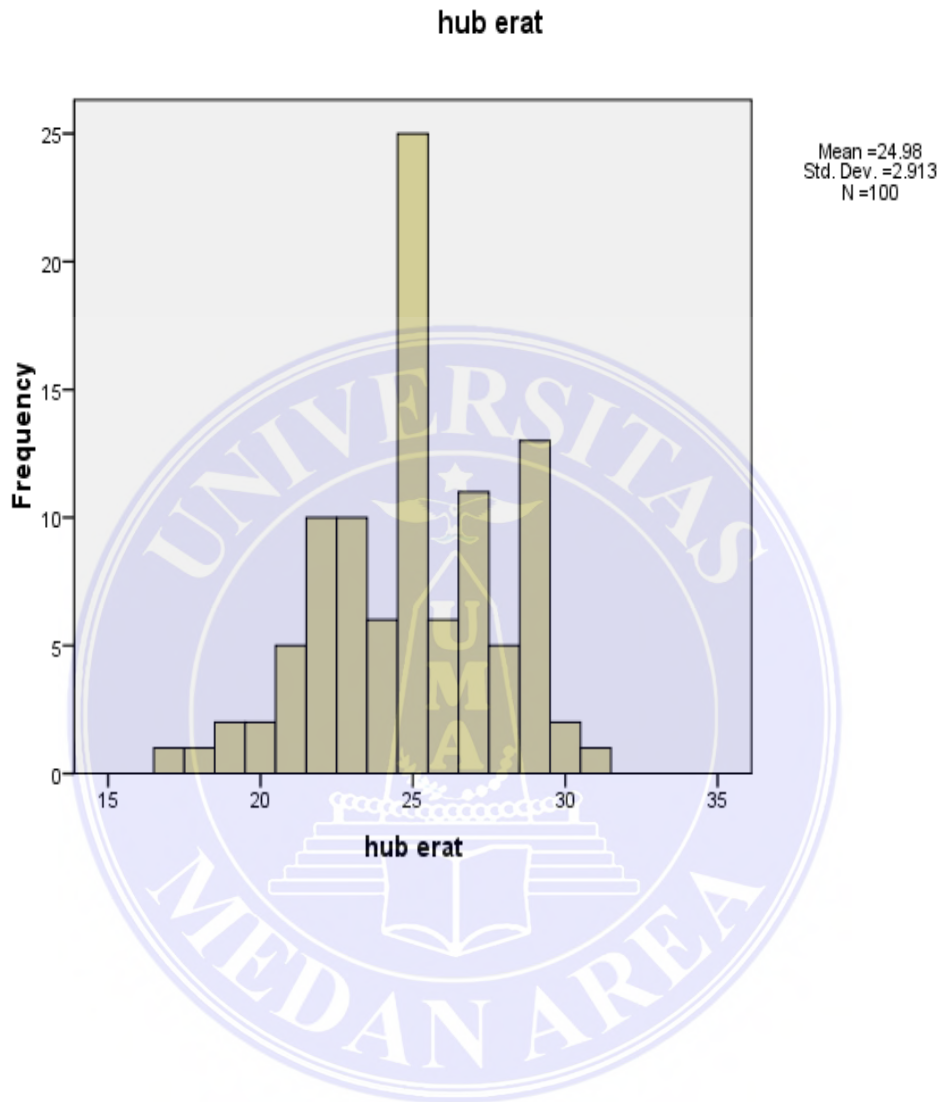
berempati k karyawan

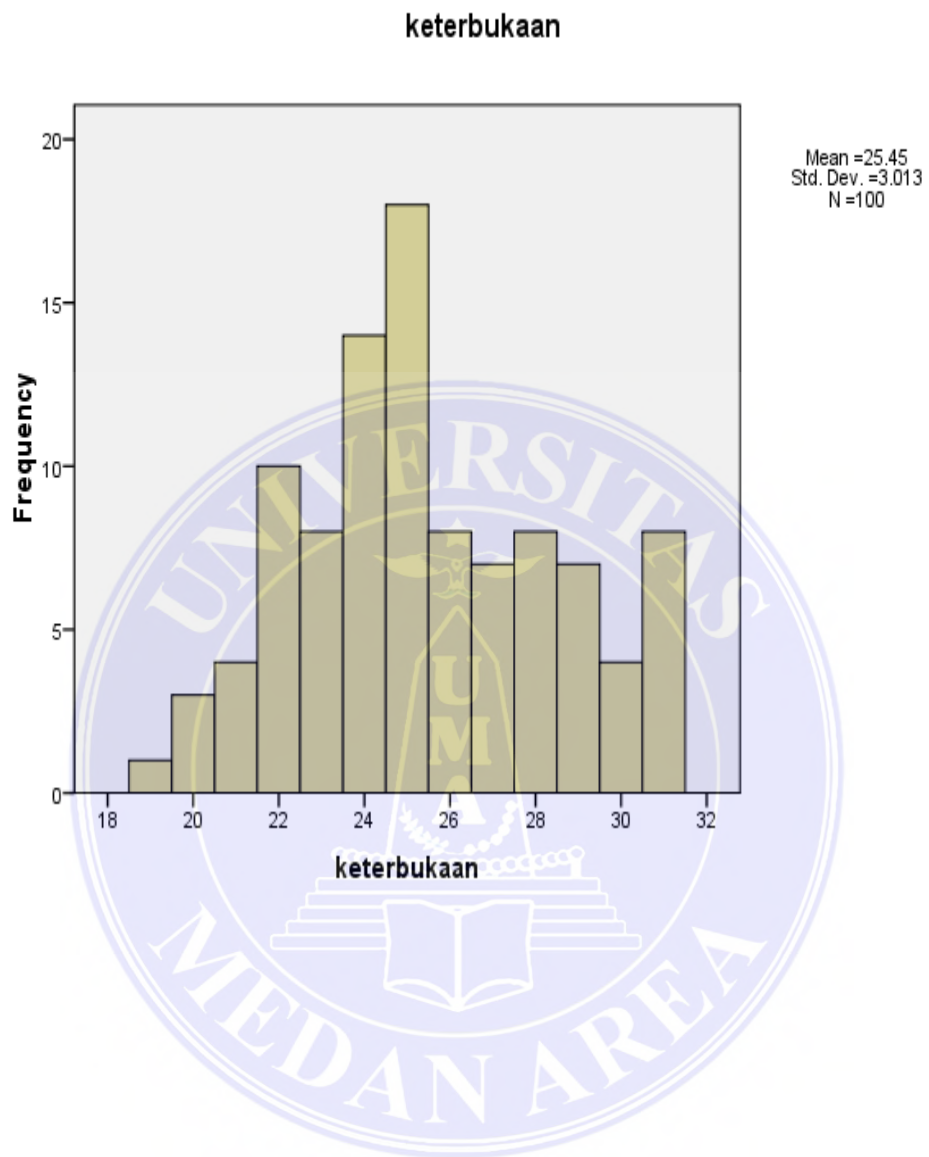
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	1.0	1.0	1.0
	17	1	1.0	1.0	2.0
	18	4	4.0	4.0	6.0
	19	7	7.0	7.0	13.0
	20	11	11.0	11.0	24.0
	21	15	15.0	15.0	39.0
	22	17	17.0	17.0	56.0
	23	18	18.0	18.0	74.0
	24	12	12.0	12.0	86.0
	25	5	5.0	5.0	91.0
	26	5	5.0	5.0	96.0
	27	2	2.0	2.0	98.0
	28	2	2.0	2.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

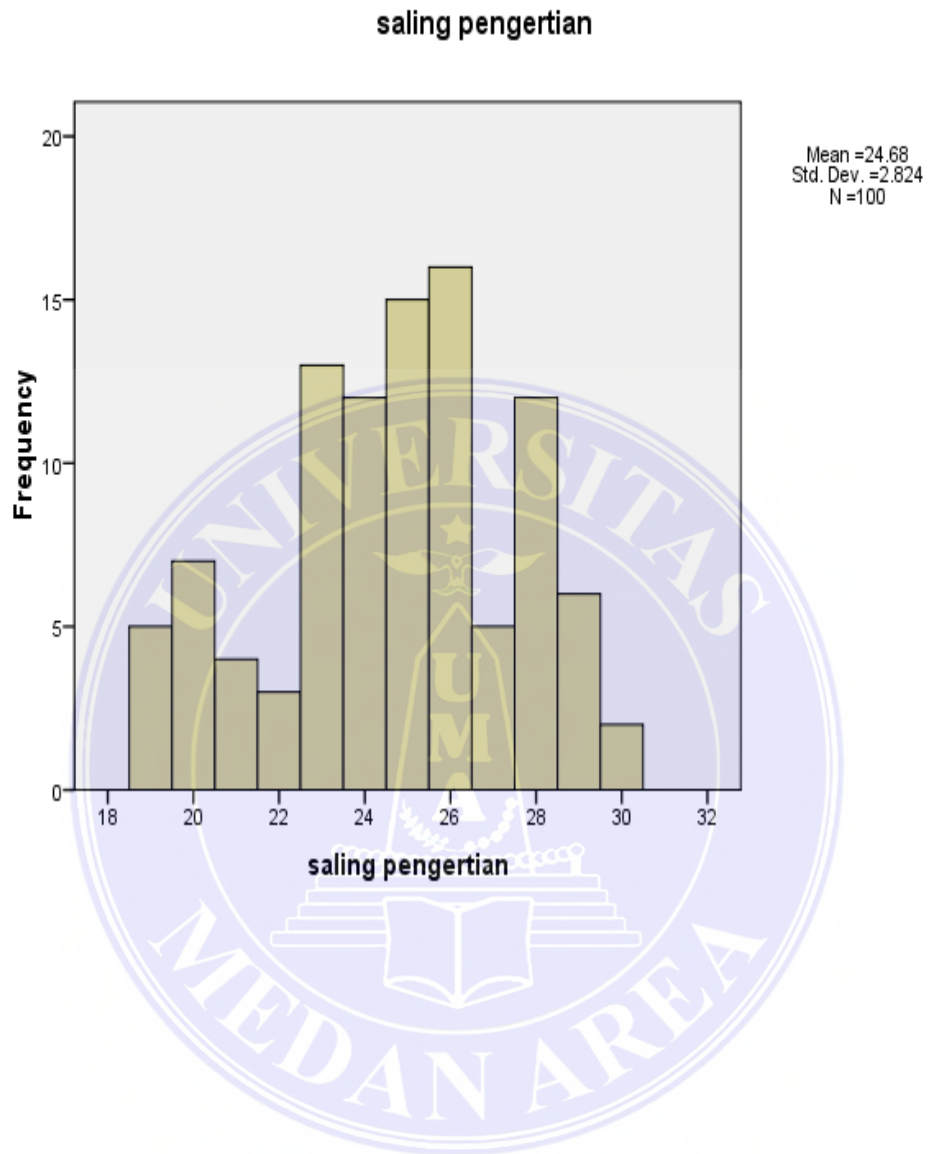
rekreasi

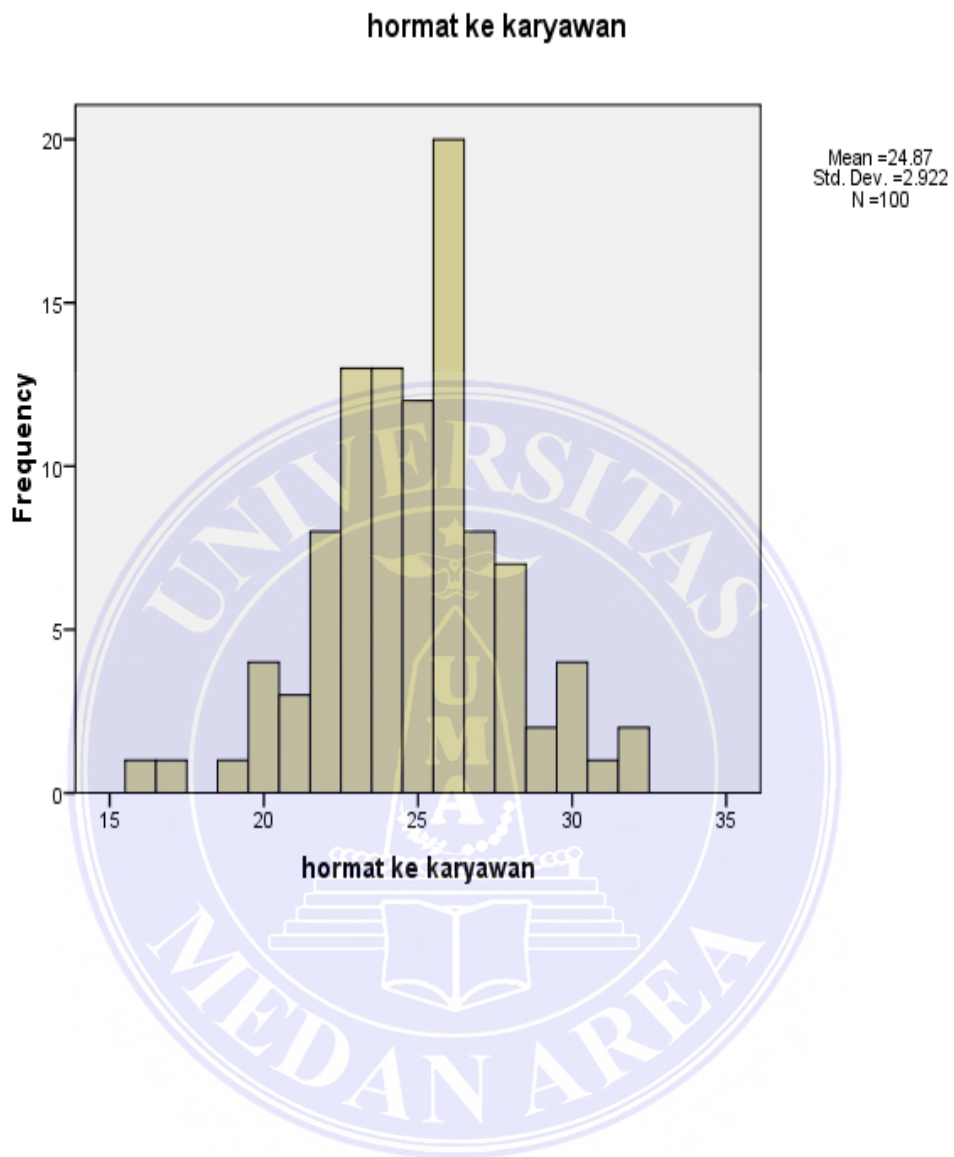
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	6	6.0	6.0	6.0
	8	18	18.0	18.0	24.0
	9	13	13.0	13.0	37.0
	10	26	26.0	26.0	63.0
	11	23	23.0	23.0	86.0
	12	14	14.0	14.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

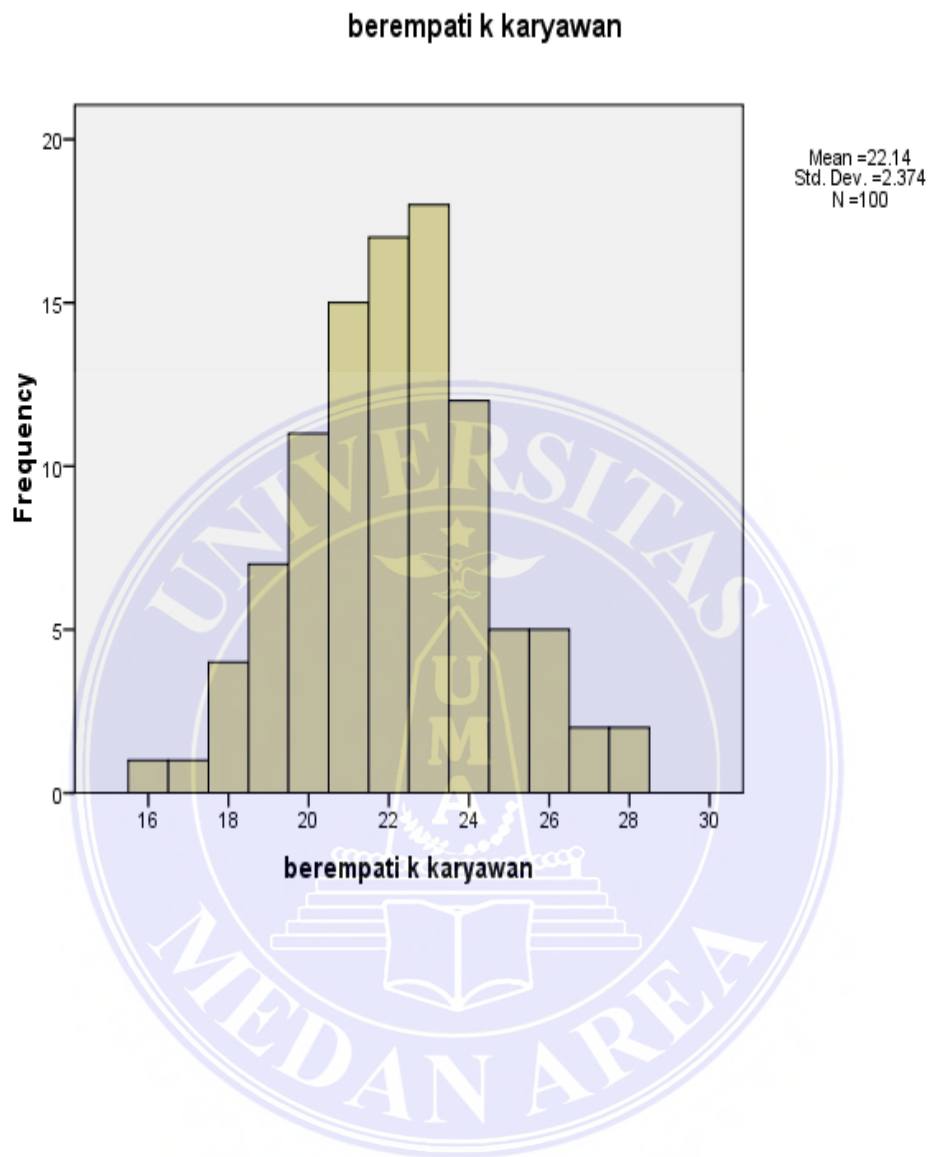
Histogram

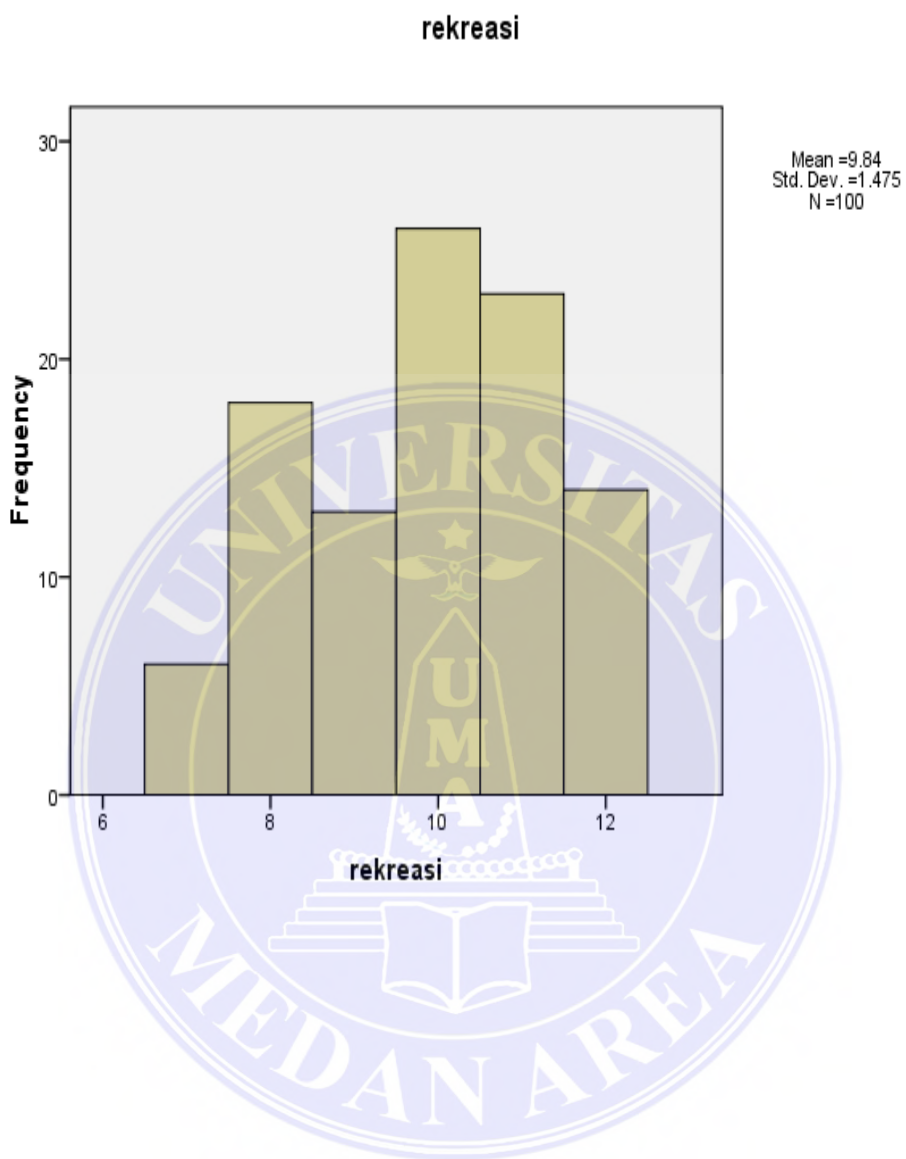














Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa kerja :

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. Contoh nya ada di bawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya takut pekerjaan yang saya lakukan membuat hasil yang tidak baik bagi rekan kerja saya	SS	S	TS	STS

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

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dan teman satu tim akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	SS	S	TS	STS
2.	Atasan selalu beralasan ketika kami mengundangnya dalam acara	SS	S	TS	STS
3.	Saya akan mengajak rekan kerja yang ada disekiling saya, untuk giat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa gatering tidak seharusnya di adakan	SS	S	TS	STS
5.	Saya menerima tawaran bantuan dari teman saat kesulitan	SS	S	TS	STS
6.	Saya bekerja karena saya tidak tahu mau melakukan apa apa	SS	S	TS	STS
7.	Saya akan mengajak teman saya dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama agar lebih mudah	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
9.	Atasan menanyakan kabar kepada kami, ketika kami tidak datang bekerja	SS	S	TS	STS
10.	Setiap masalah yang saya hadapi, saya selesaikan sendiri	SS	S	TS	STS
11.	Saya bekerja karena saya ingin terus berjuang menjadi orang sukses	SS	S	TS	STS
12.	Atasan membeda-bedakan karyawan	SS	S	TS	STS
13.	Saya dan teman akan menyelesaikan pekerjaan meskipun hasilnya tidak memuaskan	SS	S	TS	STS
14.	Saya dan teman akan menyelesaikan pekerjaan meskipun hasilnya tidak memuaskan	SS	S	TS	STS
15.	Saya akan menerapkan kepada orang yang ada diseliling saya bagaimana caranya agar tetap bekerja dengan baik	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak peduli dengan laporan – laporan yang saya	SS	S	TS	STS

	kerjakan				
17.	Saya merasa pekerjaan saya ini sangat cocok dengan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang baru	SS	S	TS	STS
19.	Apabila rekan kerja ingin bertukaran jadwal kerja, saya bersedia menggantikan	SS	S	TS	STS
20.	Saya malas menerapkan kepada masyarakat tentang pentingnya menaati aturan	SS	S	TS	STS
21.	Saya selalu mengecek ulang laporan – laporan yang saya buat sebelum diserahkan kepada atasan	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak suka bertukar jadwal piket dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
23.	Saya akan menjaga perilaku agar tidak menyinggung rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
24.	Saya merasa pekerjaan saya adalah beban	SS	S	TS	STS
25.	Atasan memberikan penilaian secara benar	SS	S	TS	STS
26.	Saya akan tetap meninggalkan kantor meskipun pekerjaan saya belum selesai	SS	S	TS	STS
27.	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan atasan	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak mau mengganti barang yang hilang	SS	S	TS	STS
29.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dengan teman yang lain	SS	S	TS	STS
30.	Atasan memberikan bonus kepada kami sesuai kehendaknya	SS	S	TS	STS
31.	Saya merasa pekerjaan saya yang membantu saya memenuhi segala kebutuhan	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak akan mengajak teman saya untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
33.	Saya tidak akan mengajak teman saya untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak akan menjaga perilaku saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS

35.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan yang belum pernah saya kenal	SS	S	TS	STS
36.	Barang-barang yang hilang bukan urusan saya	SS	S	TS	STS
37.	Saya bertanggung jawab apabila ada barang yang hilang	SS	S	TS	STS
38.	Atasan mengetahui, ketika kami terkena musibah tanpa memberikan santunan	SS	S	TS	STS
39.	Saya menjaga barang yang akan diantarkan agar tidak ada yang hilang	SS	S	TS	STS
40.	Saya tidak peduli apabila ada kerabat saya yang memiliki tunggakan	SS	S	TS	STS
41.	Atasan meringankan langkah, jika kami membuat acara	SS	S	TS	STS
42.	Saya kurang menjaga komunikasi	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN E
SURAT PENELITIAN