

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DI PTPN II BANDAR KLIPPA

SKRIPSI

OLEH:

**HALIMAH TUSSADIAH
198600300**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)22/4/24

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DI PTPN II BANDAR KLIPPA

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

Oleh :

**HALIMAH TUSSADIAH
198600300**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan
Di PTPN II Bandar Kalippa

Nama : Halimah Tussadiah

NPM : 19.860.0300


Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing




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

Mengetahui :



Dr. Alisya., S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan



Faadhil., S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 25 MARET 2024

HALAMAN 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 MARET 2024

Peneliti



(Halimah Tussadiah)

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 : Halimah Tussadiah
NPM : 198600300
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif 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

Yang menyatakan



(Halimah Tussadiah)

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DI PTPN II BANDAR KLIPPA

HALIMAH TUSSADIAH

198600300

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan di PTPN II Bandar Klippa. Sampel penelitian sebanyak 96 orang dengan menggunakan total sampling. Penelitian ini mengacu pada metode kuantitatif korelasional dengan analisis data pearson product moment. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala Likert melalui skala loyalitas karyawan dan skala kepuasan kerja. Berdasarkan analisis data maka diketahui ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan dengan $r_{xy} = 0,843$ dengan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Dalam hal ini semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Ditinjau dari hipotetik dan empirik maka diketahui kepuasan kerja SD sebesar 7,057, mean hipotetik (60), mean empirik (69,43). Maka dikategorikan kepuasan kerja tergolong tinggi, sedangkan loyalitas karyawan SD sebesar 7,949, mean hipotetik (62,5), dan mean empirik (74,21). Koefisien determinan (r^2) dari variabel kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan adalah sebesar $r^2 = 0,710$ sebesar 71% dengan demikian masih terdapat 29% pengaruh faktor lain dari loyalitas karyawan

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Loyalitas karyawan, Karyawan

**THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND
EMPLOYEE LOYALTY IN PTPN II BANDAR KLIPPA**

HALIMAH TUSSADIAH
198600300

ABSTRACT

This research aimed to determine the correlation between job satisfaction and employee loyalty in PTPN II Bandar Klippa. The research sample was 96 people using total sampling. This research referred to the quantitative correlational method with data analysis of Pearson product moment. The scale form used was a Likert scale model through employee loyalty and job satisfaction scales. Based on the data analysis, it was known that there was a significant correlation between job satisfaction and employee loyalty with $r_{xy} = 0.843$ with $p = 0.000 < 0.05$. This means that there is a positive influence between job satisfaction and employee loyalty. In this case, the higher the job satisfaction, the higher the employee loyalty. Reviewing from the hypothetical and empirical, it was known that SD job satisfaction was 7.057, the hypothetical mean (of 60) and the empirical mean (of 69.43). So job satisfaction was classified as high, while SD employee loyalty was 7.949, the hypothetical mean (62.5) and the empirical mean (74.21). The determinant coefficient (r^2) of the variable job satisfaction with employee loyalty was $r^2 = 0.710$, which was 71%, so there was still a 29% influence of other factors on employee loyalty.

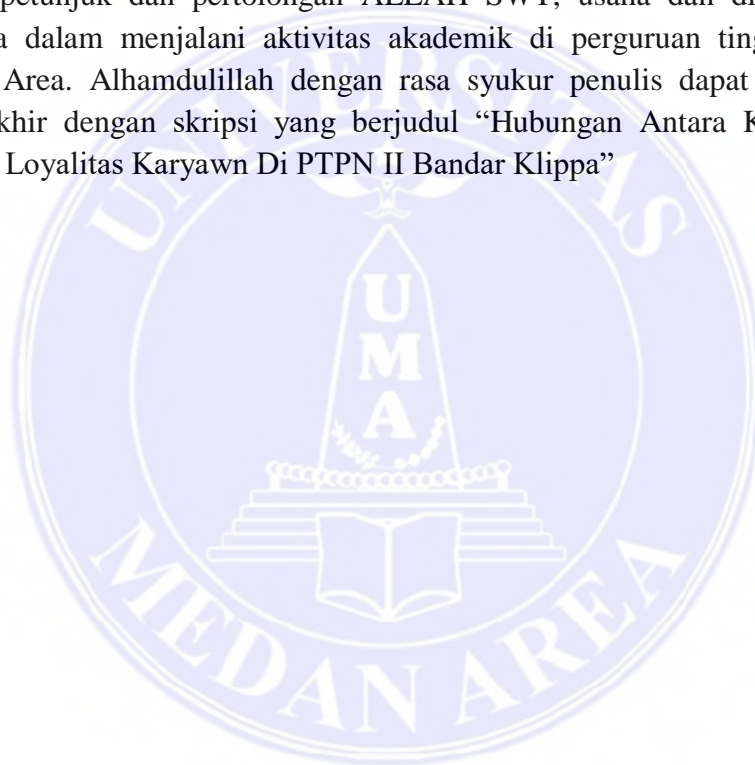
Keywords: Job Satisfaction, Employee Loyalty, Employees



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Halimah Tussadiah lahir di Medan pada tanggal 28 Desember 2001. Peneliti merupakan putri ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Ir. Helmi Muhipan dan Mardiana. Pendidikan formal peneliti dimulai dari SD Negeri 106812 Jl Taruna Siswa, Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang Prov. Sumatera Utara. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 17 Medan, lulus tiga tahun pada tahun 2016. Selanjutnya masuk sekolah SMA Negeri 11 Medan tahun 2017, dan pada tahun 2019 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan ALLAH SWT, usaha dan disertai doa dari keluarga dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawn Di PTPN II Bandar Klippa”



KATA PENGANTAR


Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Hubungan Antara Kepuasann Kerja Dengan Loyalitas Pada Karyawan Di PTPN II Bandar Klippa**”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu, masukan, dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Begitu juga ucapan terimakasih kepada Pimpinan, Staf, dan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Bandar Klippa yang telah membantu selama penelitian. Selain itu kepada seluruh keluarga peneliti, terutama kedua orang tua dan kedua saudara saya, terima kasih atas doa, dan dukungannya. Kepada teman seperjuangan peneliti Ryan Khaza Pratama yang telah mendukung dan bantuan dalam penyelesaian penelitian ini.

Peneliti menyadari penulisan skripsi tidak terlepas dari kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna dan bermanfaat bagi peneliti maupun bagi yang membacanya. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti


Halimah Tussadiah
19.860.0300

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Hipotesis Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
II LANDASAN TEORI	8
2.1 LOYALITAS KARYAWAN.....	8
2.1.1 Pengertian Loyalitas <i>Karyawan</i>	8
2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	9
2.1.3 Aspek Aspek Loyalitas Karyawan	12
2.1.4 Ciri-Ciri Loyalitas Karyawan	15
2.1.5 Manfaat Loyalitas Karyawa.....	16
2.1.6 Indikator Loyalitas Karyawan	17
2.2 Kepuasan Kerja	18
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.2.3 Aspek Aspek Kepuasan Kerja	21
2.2.4 Ciri- ciri Karyawan Yang Memiliki Kapuasan Kerja Yang Tinggi	23
2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja.....	24
2.2.6 Manfaat Kepuasan Kerja	26
2.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan	28
2.4 Kerangka Penelitian	29
III METODE PENELITIAN	30
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	30
3.1.1 Waktu penelitian	30
3.1.2 Tempat Penelitian	30
3.2 Bahan Dan Alat Penelitian	31
3.2.1 Bahan Penelitian	31

3.2.2	Alat Penelitian	31
3.3	Metodologi penelitian	30
3.3.1	Tipe Penelitian	31
3.3.2	Identifikasi Variabel Penelitian	31
3.3.3	Definisi Operasional Variabel	32
3.3.4	Teknik Pengumpulan Data	32
3.3.5	Teknik Analisis Data	33
3.4	Populasi Dan Sampel	34
3.4.1	Populasi	34
3.4.2	Teknik Pengambilan Sampel	34
3.4.3	Sampel	35
3.5	Prosedur Kerja	35
3.5.1	Persiapan Administrasi	35
3.5.2	Persiapan Alat Ukur	35
3.5.3	Pelaksanaan Penelitian	39
IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Hasil	40
4.1.1	Hasil Uji Coba Alat ukur	40
4.2	Analisis Data Dan Hasil Penelitian	43
4.2.1	Uji Asumsi	44
4.2.2	Uji Hipotetis	45
4.2.3	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	47
4.3	Pembahasan	50
V	SIMPULAN DAN SARAN	53
5.1	Simpulan	53
5.2	Saran	54
	DAFTAR PUSTAKA	56
	LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Rencana Waktu Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Distribusi Aitem Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	37
Tabel 3.3. Distribusi Aitem Loyalitas Karyawan Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 4.1. Distribusi Aitem Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	40
Tabel 4.2 Distribusi Aitem Kepuasan Kerja Sesudah Uji Coba.....	41
Tabel 4.3. Distribusi Aitem Loyalitas Karyawan Sebelum Uji Coba.....	42
Tabel 4.4 Distribusi Aitem Loyalitas Karyawan Sesudah Uji Coba.....	43
Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas	44
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	45
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment.....	46
Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1. Gambar Kerangka Penelitian	30
2.1. Gambar Kurva Distribusi Normal Skala Loyalitas Karyawan	52
2.2. Gambar Kurva Distribusi Normal Skala Kepuasan Kerja	53



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. ALAT UKUR PENELITIAN <i>TRY OUT</i>	48
LAMPIRAN 2. Alat Ukur Penelitian Seteah Uji Coba.....	55
LAMPIRAN 3. Data Penelitian <i>Try Out</i>	61
LAMPIRAN 4. Data Penelitian setelah uji coba.....	64
LAMPIRAN 5. Validitas Dan Reliabilitas.....	69
LAMPIRAN 6. Uji Asumsi.....	81
LAMPIRAN 7. Uji Korelasi.....	83
LAMPIRAN 8. Surat Ijin Penelitian Dan Surat Bukti enelitian.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menciptakan karyawan yang berkualitas, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara, termasuk dengan memberikan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Akan tetapi jika perusahaan dapat melahirkan karya yang memiliki loyalitas tinggi, tentu akan menimbulkan nuansa kerja yang lebih efektif dan efisien. Hal ini akan tergambar dari kesiapan karyawan menghadapi permasalahan yang terjadi di perusahaan. Karyawan merupakan orang yang melakukan aktivitas yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Karyawan pada dasarnya harus melakukan tanggung jawab dengan pekerjaannya yang didasari oleh SOP (standar oprasional prosedur) akan tetapi ada juga karyawan memulai aktivitas diluar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Karyawan tersebut tidak memikirkan upah yang harus diterimanya itulah bentuk loyalitas karyawan.

Didukung oleh pendapat Hasibuan dalam Hanin (2020) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang digambarkan dengan sikap bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi di dalam organisasi maupun luar organisasi dari segala hal yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dapat terlihat dari sikap dan perilaku karyawaan saat bekerja. Sikap karyawan terhadap perusahaan terlihat pada perasaan dan kesediaannya untuk melakukan segala tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, sedangkan perilaku

karyawan terlihat pada segala tindakan yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas menurut Prayanto (2008) bertanggung jawab, mau berkorban untuk kepentingan bersama atau kepentingan organisasi, selalu melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang di selenggarakan oleh organisasi, karyawan senantiasa menerima setiap kritik yang disampaikan oleh pemimpin ataupun karyawan lainnya, karyawan secara sendiri sendiri meningkatkan mutu profesinya dan mampu mengembangkan, karyawan selalu bersikap dan bertindak sesuai martabat profesinya, karyawan menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama karyawan baik itu di lingkungan kerja maupun didalam hubungan keseluruhan, karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan yang lain baik secara keseluruhan maupun secara pribadi, karyawan secara bersama sama memelihara, membina, dan meningkatkan organisasi karyawan professional sebagai sarana pengabdinya, dan karyawan melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan organisasi. .

Pada penelitian ini peneliti meneliti tentang loyalitas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II atau PTPN II adalah anak usaha PTPN. III dan sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan. Didirikan pada tahun 1996 yang merupakan hasil penggabungan PTP-II (Persero) dan PTP IX (Persero) dan produk perkebunan yang dihasilkan yaitu Minyak Sawit (CPO), Inti Sawit (Palm Kernel), Gula dan Tetes. Adapun visi dan misi PTPN II yaitu menjadi perusahaan multi usaha berdaya saing tinggi,

mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha, memberikan kontribusi optimal, dan menjaga kelestarian dan pertambahan nilai.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai loyalitas karyawan beberapa karyawan diketahui bahwa sebagai berikut:

Pada tanggal 12 Juli 2023 peneliti mendatangi kantor untuk melakukan wawancara, selanjutnya peneliti meminta izin kepada kepala tata usaha untuk wawancarai beberapa karyawan sebagai responden beberapa karyawan untuk menjadi responden saya. Setelah mendapatkan izin atasan, peneliti pun menjumpai karyawan untuk melaksanakan wawancara dengan berbagai beberapa pertanyaan.

Begitu juga di beberapa karyawan yang mengungkapkan bahwa mereka yang mendapatkan upah serta bekerja lebih baik akan mendapatkan gaji premi. Loyalitas mereka tidak pernah teralisasi walaupun mereka memperoleh gaji premi atau upah tambah selama bekerja lebih dari jam kerja. Sehingga perusahaan PT. Perkebunan nusantara ini mengalami kebangkrutan.

Keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya dapat digunakan sebagai acuan perusahaan dalam melihat dan mengetahui loyalitas dan juga rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan (Hermawan dan Riana 2013). Karyawan yang loyal akan mencoba memberikan kontribusi yang terbaik dalam bekerja untuk meningkatkan mutu perusahaan.

Menurut Agustini (Dalam, Pradana, 2015) banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya kepuasan kerja. Loyalitas terdiri dari 4 aspek yaitu yang pertama yaitu kepatuhan ketaatan yaitu kesanggupan

seorang pegawai untuk mentaati peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Yang kedua yaitu bertanggung jawab, tanggung 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. Yang ketiga, pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan. Yang terakhir ialah kejujuran keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan menurut Saydam (dalam Anzani, 2015)

Loyalitas karyawan tidak berkembang dengan cepat, melainkan melalui proses. Proses psikologi yang dibentuk dalam diri karyawan tentu terkait oleh reward dan punishment dari perusahaan. Namun demikian faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja hal ini sejalan dengan pendapat (Nitisemito, 1996) Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka, mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya serta sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Oleh karena itu, setiap karyawan diharapkan puas dengan pekerjaannya. Menciptakan daya saing yang handal dalam suatu organisasi biasanya membutuhkan loyalitas yang tinggi dari karyawannya. Hal ini dapat dicapai dengan memaksimalkan peran profesional setiap individu pada hakekatnya dapat dicapai dengan memaksimalkan peran profesional setiap individu dalam

organisasi, karena loyalitas kerja setiap individu pada hakekatnya dapat dicapai dengan melihat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2019). Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup, sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan akan mempengaruhi perasaan didalam pekerjaan, demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu dan Umi (2023) dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan bagian produksi di PT .X yang merupakan perusahaan dibidang makanan dan minuman. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan X yang berjumlah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu korelasi *pearson product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan pada karyawan perusahaan X.

Selanjutnya Abraham dan Jimmy (2018) melakukan penelitian, dengan hasil uji korelasi menggunakan spearman rank menunjukkan $p=0,75$ dan $p\text{ value}=0,000$.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi antara kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan perusahaan X. Dengan demikian, tinggi dan rendah nya kepuasan kerja karyawan akan memberikan hubungan positif terhadap loyalitas.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Di PTPN II Bandar Klippa.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan PTPN II Bandar Klippa.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu agar mengetahui adanya hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan di PTPN II Bandar Klippa.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dalam peneliti ini yaitu adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan, dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan, demikian sebaliknya semakin kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula loyalitas karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.5.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas

karyawan. Dan untuk memperluas pengetahuan bagi mahasiswa psikologi industri dan organisasi khususnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah untuk memperkaya sumber pengetahuan dan memberikan informasi empiris, dan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Loyalitas Karyawan

2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Mahyuni dalam (Febriana & Kustini, 2022) Loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena sangat dibutuhkan, terutama untuk keberanian karyawan yang menunjukkan pengabdian kepada organisasi terlepas dari keadaan perusahaan.

Hasibuan (2021) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah keragaman peran dan anggota ketika mereka menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Kadarwati (2017), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Berdasarkan beberapa teori loyalitas karyawan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, bahwa loyalitas karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, tanggung jawab, dan rela berkorban untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Nitisemito (1996) banyak faktor yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut, antara lain :

1. Pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan sosial dan rohani, harga diri, perasaan aman, kesempatan untuk maju, fasilitas yang menyenangkan dan insentif yang terarah pada perasaan senang atau puas, serta pemberian bonus dan loyalitas karyawan perlu ditumbuhkan sehingga karyawan mempunyai suatu perasaan atau kesadaran memiliki.
2. Pemberian tunjangan pensiun dengan jalan mewajibkan karyawan untuk menyisihkan sebagian penghasilannya.
3. Peraturan dalam bekerja, dapat dibayangkan kalau seorang karyawan bekerja atas kemauannya sendiri, tanpa memperhatikan aturan atau tata tertib perusahaan atau atasannya. Alasannya karena merasa sudah memiliki kemampuan dan kepintaran, sehingga tidak perlu ada masukan dari atasan atau pimpinannya. Padahal bekerja di perusahaan adalah tim work di mana satu dengan lain saling ketergantungan. Apalagi kalau untuk tujuan perusahaan maka loyalitas sangat diutamakan. Pintar tapi tidak loyal maka tidak diutamakan. Tindakan jalan sendiri yang dilakukan karyawan dalam sebuah perusahaan tentu akan merepotkan perusahaan.
4. Pemberian insentif, perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja yang lebih. Insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong loyalitas kerja.

5. Imbalan/kompensasi, sistem pemberian imbalan (kompensasi) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
6. untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan
7. Kepuasan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka, mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya serta sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Chaerudin (2020) menguraikan bagaimana loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Faktor keamanan

Termasuk senioritas karyawan, gaji yang memuaskan, keselamatan kerja dan jaminan sosial.

2. Faktor kenyamanan

Termasuk kondisi kerja yang baik, persahabatan yang bersahabat, fasilitas yang memadai, sistem kerja manusia dan motivasi kepemimpinan.

3. Faktor tantangan

Sertakan kejelasan tentang jalur karir yang dapat dirasakan oleh semua karyawan

Brown, dkk., (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah:

a. Fairness

Fairness atau keadilan merupakan keadilan dalam penggajian sesuai dengan ketetapan yang berlaku, penilaian kinerja, dan keadilan dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan

b. Komunikasi efektif

Komunikasi dan aliran informasi internal, serta gaya kepemimpinan yang buruk dalam organisasi akan berdampak pada ketidakpercayaan terhadap keputusan dan kebijakan organisasi, sehingga dapat menurunkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, loyalitas harus dibangun antara lain melalui pengelolaan struktur, budaya, komunikasi, dan gaya kepemimpinan di dalam organisasi.

c. Pengembangan karir dan sistem penggajian

Pengembangan karir serta sistem penggajian dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. pengembangan kariernya dan sistem penggajian dianggap karyawan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan tempatnya bekerja kepada dirinya. Perusahaan yang tidak memberikan promosi jabatan dan memiliki sistem penggajian yang buruk membuat karyawan memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain.

d. Hubungan baik

Loyalitas kerja juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai

pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang senang terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya secara maksimal. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya pun cenderung memiliki perasaan enggan untuk pindah profesi atau pindah dari perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan uraian faktor-faktor loyalitas kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah fairness, komunikasi efektif, pengembangan karir dan sistem penggajian, hubungan baik, dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini, peneliti memilih faktor kepuasan kerja sebagai salah satu hal yang mempengaruhi loyalitas kerja.

2.1.3 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas karyawan menurut Saydam (2002) yaitu :

a. Ketaatan atau Kepatuhan

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

b. Bertanggung Jawab

Tanggung 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.

c. Pengabdian.

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

d. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Menurut Siswanto (2010) dalam Soegandhi dkk (2013) Aspek aspek loyalitas kerja, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain;

- 1) Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang harus diikuti dalam perusahaan yang mempercepat dan mengatur proses kegiatan manajemen akan diikuti dan dilaksanakan dengan baik. Situasi ini menciptakan disiplin yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya memiliki konsekuensi yang mempengaruhi karyawan. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala resiko yang ada dalam menjalankan tugasnya memberikan pengertian tentang keberanian dan rasa tanggung jawab atas resiko yang diambil.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja dengan orang-orang dalam kelompok memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu.
- 4) Rasa memiliki, Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan membuat karyawan ikut serta dalam pemeliharaan perusahaan dan bertanggung jawab

terhadapnya, sehingga pada akhirnya menimbulkan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

- 5) 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.
- 6) 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.

Aspek aspek loyalitas karyawan yang dikemukakan oleh Chaerudin, dkk (2020) diantaranya yaitu sebagai berikut :

- a. Taat pada peraturan: kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan:
 - a. Berhati-hati dalam mengerjakan tugas
 - b. Berani untuk mengembangkan berbagai inovasi
- c. Kemauan untuk bekerja sama:
 - a. dapat bekerja sama dalam Tim
- b. Rasa memiliki:
 - a. Sikap saling menjaga
 - b. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan

5. Hubungan antar pribadi:

- a. Membina hubungan baik dengan rekan kerja
- b. Membina hubungan baik dengan Atasan

6. Kesukaan terhadap pekerjaan:

- a. Mampu menghadapi masa-masa jenuh dengan bijaksana .

Berdasarkan paparan dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari loyalitas adalah ketaatan,, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

2.1.4 Ciri Ciri Loyalitas

Ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi menurut Steers dan Porter (dalam Rowen 2017) yaitu:

1. Keinginan untuk bertahan dalam organisasi
2. Rela ditugaskan kemana saja
3. Bangga menjadi anggota organisasi
4. Bersedia bekerja melebihi kondisi biasanya
5. Tidak ingin pindah profesi
6. Menerima segala ketentuan maupun nilai dari organisasi

Siswanto (2005) juga mengemukakan adapun ciri-ciri individu yang memiliki loyalitas yang tinggi:

1. Bersedia bekerja melebihi kondisi dari biasanya.
2. Merasa bangga atas pencapaian perusahaan terinspirasi oleh perusahaan.
3. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan perusahaan dan tidak pernah membolos.

Menurut Handoko (dalam Wihcaksono, 2016) adapun ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas adalah sebagai berikut :

1. Mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan
2. Tidak ingin pindah pekerjaan
3. Menjaga nama baik perusahaan
4. Berusaha meningkatkan prestasi kerja
5. Ikut menciptakan suasana kerja yang nyaman
6. Jujur
7. Menghormati pimpinan
8. Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan di atas bahwa ciri-ciri orang yang memiliki loyalitas tinggi ialah keinginan untuk betahan di dalam organisasi, rela di tugaskan kemana saja, bangga menjadi anggota organisasi, bersedia melebihi kondisi biasanya, tidak ingin pindah profesi, menerima segala ketentuan maupun nilai dari organisasi dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk perusahaan dan tidak pernah membolos

2.1.5 Manfaat Loyalitas Karyawan

Menurut Runtu (2020), keunggulan loyalitas karyawan adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Pengembangan sikap keterlibatan dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
3. Menanggapi kebutuhan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan SDM.
5. Membantu karyawan mempertahankan mereka di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas manfaat loyalitas karyawan ialah meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, pengembangan sikap keterlibatan dan kerja sama yang lebih menguntungkan, menanggapi kebutuhan kerja sama yang

menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan SDM, dan membantu karyawan mempertahankan mereka di perusahaan.

2.1.6 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Susanti et al (2021), Terdapat empat indikator loyalitas karyawan antara lain:

1. Kepatuhan

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

3. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

4. Integritas

Integritas adalah kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Menurut Witari & Heryenzus (2019) terdapat indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Mampu bertahan dalam organisasi
2. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
3. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum
5. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya.

Berdasarkan uraian diatas indikator loyalitas karya ialah kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, integritas.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawanya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Pendapat Robbins & Judge menitikberatkan kepuasan kerja dengan perasaan positif. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki sikap positif tentang pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu Fattah dalam (Hsb & Chandra, 2013).

Spector (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan orang-orang terhadap pekerjaannya secara

keseluruhan, berbagai aspek pekerjaan di dalamnya. Secara sederhana, kepuasan kerja adalah sejauh mana orang-orang menyukai pekerjaan-pekerjaannya.

Menurut Sutrisno dalam (Simanjuntan & Sitio, 2021) kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana seorang karyawan merasa menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan kami terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja ialah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya, seseorang yang kepuasan tinggi memiliki sikap positif dalam pekerjaan, sebaliknya jika karyawan tidak puas dalam pekerjaannya dia akan memiliki sifat negatif terhadap pekerjaan itu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Jufri dalam (Dhani & Surya, 2023) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja;
2. Keamanan kerja, yaitu keadaan yang aman yang mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja
3. Gaji, yaitu sejumlah uang yang diperolehnya
4. Organisasi dan manajemen, yaitu yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh atasannya.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan pekerjaan.
7. Kondisi kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, yaitu salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi, yaitu kelancaran komunikasi antar pegawai dengan pihak manajemen.
10. Fasilitas meliputi fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat terpenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Wibowo (2017), terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Model ini bertujuan untuk menentukan kepuasan kerja berdasarkan tingkat karakteristik kerja yang memberikan kesempatan bagi seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil dari terpenuhinya harapan. Menanggapi harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Orang tidak puas ketika harapan lebih besar dari apa yang mereka terima. Sebaliknya, individu dianggap puas ketika mereka menerima kinerja yang melebihi harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan adalah hasil dari pengakuan bahwa suatu pekerjaan memberikan realisasi nilai dari pekerjaan individu yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini, kebahagiaan dikatakan bergantung pada seberapa adil seorang individu diperlakukan di tempat kerja. Kebahagiaan adalah hasil dari persepsi masyarakat bahwa membandingkan output dan input tenaga kerja relatif lebih menguntungkan daripada membandingkan output dan input tenaga kerja lain.

5. Komponen Genetik (*Dispositional atau Genetic Components*)

Beberapa rekan kerja dan teman tampaknya senang dengan lingkungan kerja yang berbeda, sementara yang lain tampaknya tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi dari karakteristik individu dan faktor genetik. Model ini berarti bahwa perbedaan individu terkait hanya untuk menjelaskan karakteristik kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kesimpulan yang di dapat ialah faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas.

2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robins (2015) aspek-aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja:

1. Kerja yang secara mental menantang

Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan fungsi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak esktrm (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Berdasarkan urarian di atas aspek aspek kepuasan kerja ialah, kerja secara mental yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian dengan pekerjaan

2.2.4 Ciri- ciri Karyawan Yang Memiliki Kapuasan Kerja Yang Tinggi

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi menurut Munandar (2015) 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.

Menurut Herzberg dalam (Dwi Hurriyati, 2017) ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain yaitu: mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya seperti datang tepat waktu, dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuan masing-masing. Sedangkan ciri-ciri pekerja yang tidak puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, dan pelanggaran disiplin yang lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesenangan dan rasa cinta terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan konsisten dan memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya meskipun pekerjaan tersebut berat baginya.

2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge dalam (Agow et al., 2020) yaitu :

1. Sifat pekerjaan, kesulitan pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak.

2. Pengawasan, fleksibilitas pengawasan dan sejauh mana perhatian serta penghargaan yang diterima.
3. Bayaran saat ini, kecukupan atas imbalan / bayaran yang diterima.
4. Peluang promosi, kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja merupakan faktor yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja menurut Spector (2022) yaitu;

1. Gaji
2. promosi
3. benefit atau tunjangan
4. peran atasan
5. *reward*
6. aturan dan prosedur
7. rekan kerja
8. sifat pekerjaan,
9. komunikasi.

Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) indikator dari kepuasan kerja yaitu:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

Menurut Afandi (2018) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan paparan teori diatas indikator kepuasan kerja ialah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja.

2.2.6 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2018) kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat.

- 1) Arti penting kepuasan kerja bagi individu adalah penelitian tentang sebab – sebab dan sumber sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.
- 2) Arti penting kepuasan kerja bagi industri adalah penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.
- 3) Arti kepuasan kerja bagi masyarakat adalah bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Manfaat kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2008) adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja secara umum

Tunjangan karyawan dapat memberi manajer gambaran tentang kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

- 2) Komunukasi

Kepuasan kerja sangat berguna untuk mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan manajer.

3) Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat membantu dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa melakukan pekerjaan dan menunaikan tugasnya mendapat perhatian manajemen.

4) Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai – pegawai biasanya di beriksn kesempatan untuk melaporkan apa yang merka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian tertentu.

Berdasarkan uraian di atas manfaat dari kepuasan kerja memiliki banyak manfaat bagi individu, industri dan organisasi. Manfaat kepuasan kerja juga dapat memberikan gambaran kepada manajer tunjangan yang harus diberikan, kepuasan kerja juga berguna untuk mengkomunikasi antara karyawan dengan manajer, kepuasan juga bermanfaat untuk meningkatkan sikapkerja dan kebutuhan pelatihan.

2.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan

Menurut Wan dalam (Kosasih et al., 2018) Loyalitas pada karyawan merupakan hasil dari kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja sehingga menimbulkan keterikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan yang menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

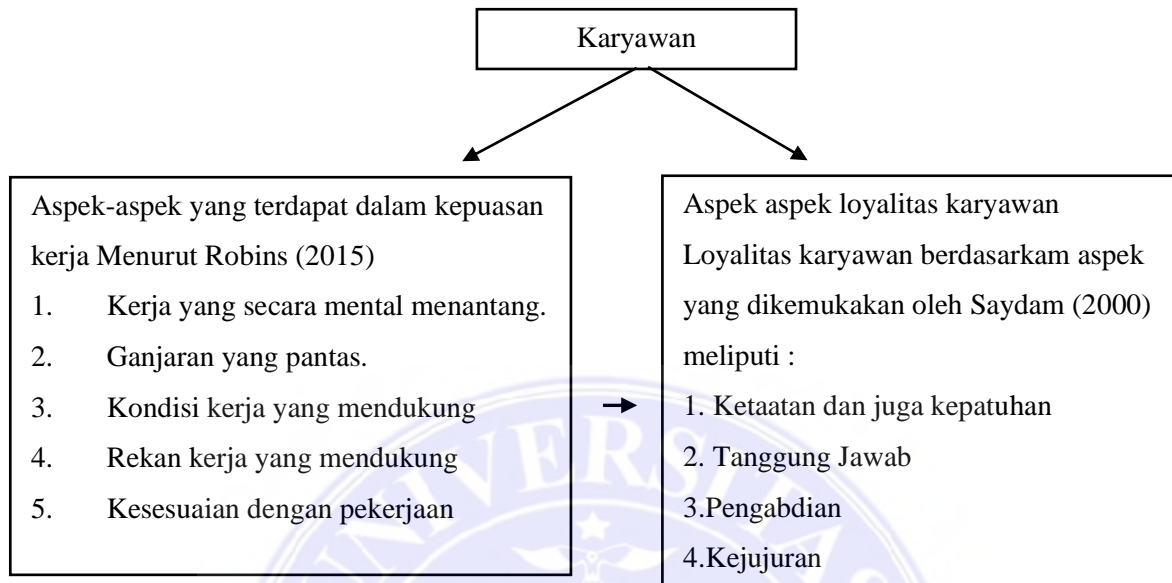
Kepuasan kerja menurut Menurut Luthans (2010) kepuasan kerja merupakan suatu hasil dari persepsi karyawan terkait baik buruknya pekerjaan mereka untuk memberikan hal penting yang melibatkan reaksi afektif, kognitif

serta evaluatif dalam kepuasan emosional positif dari hasil penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja individu.

Penelitian yang dilakukan Kosasih dan Kurniawan (2018) melakukan penelitian, dengan hasil uji korelasi menggunakan Spearman rank menunjukkan $p=0,75$ dan $p\text{ value}=0,000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi antara kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan perusahaan X. Dengan demikian, tinggi dan rendahnya kepuasan kerja karyawan akan memberikan hubungan positif terhadap loyalitas.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi retensi karyawan. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan menurut Chang, Chiu and Chen dalam (Kosasih et al., 2018) bahwa kepuasan kerja merupakan awal dari loyalitas karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mengarah pada loyalitas karyawan.

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai pada tanggal 26 Juni 2023-26 Juli 2023 yang di gambarkan dalam table 3.1 dengan uraian kegiatan berikut dibawah ini:

Tabel 3.1. Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun							
		2022		2023					2024
		Okt	Nov	Mei	Juni	Juli	Sept	Nov	Maret
1	Pengajuan judul								
2	Pra penelitian								
3	Seminar proposal								
4	Penelitian								
5	Pengolahan data								
6	Seminar hasil								
7	Sidang								

3.1.2 Tempat Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini di PT. Perkebunan Nusantara II Bandar Klippa yang beralamat Jl. Batang Kuis, Bakaran Batu, Kec. Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

3.2 Bahan Dan Alat Penelitian

3.2.1. Bahan Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua jenis skala yaitu skala kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Bahan selanjutnya yaitu kertas dan pulpen.

3.2.2. Alat Penelitian

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah program aplikasi komputer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 28 for windows sebagai alat analisis data

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis metode korelasional. Penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan Tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (Sitompul dan Rafida, 2017). Peneliti menggunakan teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel yakni variabel bebas (kepuasan kerja) dengan satu variabel terikat (loyalitas karyawan).

3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

- a) Variabel bebas (X) adalah Kepuasan Kerja
- b) Variable terikat (Y) adalah Loyalitas Karyawan

3.3.3 Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas arti dari variabel-variabel yang diinginkan suatu penelitian, maka perlu di definisikan secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan.

Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, tanggung jawab, dan rela berkorban untuk mencapai tujuan perusahaan. Aspek-Aspek loyalitas karyawan yang digunakan menurut saydam (2000) yaitu ketaatan dan juga kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang positif yang dimiliki pegawai sebagai hasil dari penilaian pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, serta kondisi kerja di lingkungan pekerjaannya. Aspek-aspek yang digunakan menurut Robbins (2015) kerja secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian dengan pekerjaan.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala Likert terdiri dari sejumlah pernyataan dan responden harus menjawab pernyataan tersebut dengan memilih alternative jawaban yang terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan kerja di susun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja yang secara mental menantang;
- 2) Ganjaran yang pantas;
- 3) Kondisi kerja yang mendukung;
- 4) Rekan kerja yang mendukung;
- 5) Kesesuaian dengan pekerjaan.

2. Skala Loyalitas Karyawan

Skala loyalitas karyawan disusun berdasarkan Aspek loyalitas karyawan menurut Saydam (2000) adalah sebagai berikut :

- 1) Ketaatan dan juga kepatuhan;
- 2) Tanggung jawab;
- 3) Pengabdian;
- 4) Kejujuran.

Kedua skala tersebut menggunakan kategorisasi respon jawaban dimulai dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) ini berlaku untuk pernyataan favorabel yang skornya bergerak dari 4 sampai 1 (SS sampai STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavorabel dimulai dari STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), S (Setuju), SS (Sangat Setuju) yang bergerak dari 1 sampai 4 (STS sampai SS).

3.3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis korelasi *product moment*, yaitu Teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas (kepuasan kerja) dengan satu variabel tergantung (loyalitas karyawan). Sebelum dilakukan metode analisis data dengan teknik analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (2019) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 126 orang. penelitian ini menggunakan try out sebanyak 30 orang. sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 96 orang.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2020), total sampling adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.4.3 Sampel

Sugiyono (2016) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 96 orang.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Persiapan peneliti meliputi persiapan administrasi berupa perizinan secara informal dengan pengurusan izin penelitian, juga membahas persiapan alat ukur penelitian yang akan dilakukan peneliti. Pertama peneliti meminta surat izin kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk penelitian dan pengambilan data di PT. Perkebunan Nusantara II Bandar Klippa dengan nomor surat 1295/FPSI/01.10/VI/2023 tanggal 09 Juni 2023. Kemudian setelah melakukan pengambilan data dan telah selesai proses pengambilan data, PT. Perkebunan Nusantara II mengeluarkan surat menyatakan penelitian telah selesai dilakukan dengan nomor surat 2.BKL/SK/94/X/2023 tanggal 26 Juli 2023.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala loyalitas karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model skala *likert* penelitian ini menggunakan dua skala yakni skala kepuasan kerja dan skala loyalitas karyawan. Menurut sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Melalui skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Skala Likert terdiri dari sejumlah pernyataan yang akan dijawab oleh sampel penelitian dengan menggunakan 4 alternatif. Dalam pernyataan ada dua yakni favorable dan unfavorable.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek menurut Robbins (2015) yaitu, kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian dengan pekerjaan. Penilaian angket ini berdasarkan format skala Likert. Skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban responden yang menyatakan kesetujuan (favorable) dan ketidaksetujuan (unfavorable). Skala ini terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Penilaian tiap butir dihitung dari 1 sampai 4, jika pernyataan bersifat favorable, maka jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 4, S (Setuju) diberi nilai 3, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1, jika pernyataan bersifat unfavorable maka jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 1, S (Setuju) diberi nilai 2, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 3, dan STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 4.

Tabel 3.2. Distribusi Aitem Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavorabel	
1	Kerja yang secara mental menantang	Tantangan dalam pekerjaan	1,6	16,21	4
2	Ganjaran yang pantas	Upah	2,7	17,22	8
		Promosi	11,14	26,29	
3	Kondisi kerja yang mendukung	Keadaan ruangan, suhu, penerangan dan kebsisingan.	3, 8,12	18,23,27	6
4	Rekan kerja yang mendukung	Dukungan rekan kerja	4,9	19,24	8
		Perilaku atasan terhadap karyawan	13,15	28,30	
5	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Kesesuaian latar belakang pendidikan	5,10	20,25	4
Total			15	15	30

2. Skala Loyalitas Karyawan

Skala loyalitas karyawan disusun berdasarkan Aspek loyalitas menurut Saydam (2000) yaitu ketaatan dan juga kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, kejujuran. Penilaian angket ini berdasarkan format skala Likert. Skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban responden yang menyatakan kesetujuan (favorable) dan ketidaksetujuan (unfavorable). Skala ini terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Penilaian tiap butir dihitung dari 1 sampai 4, jika pernyataan bersifat favorable, maka

jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 4, S (Setuju) diberi nilai 3, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1, jika pernyataan bersifat unfavorable maka jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 1, S (Setuju) diberi nilai 2, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 3, dan STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai.

Tabel 3.2. Distribusi Aitem Loyalitas Karyawan Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavorabel	
1	Ketaatan dan juga kepatuhan	Mengikuti peraturan perusahaann	1,5	17,21	8
		Melaksanakan perintah yang diberikan atasan	9,13	25,29	
2	Tanggung jawab	Mampu melaksanakan tugas dengan baik	2,6	18,22	8
		Mampu menerima resiko di setiap pekerjaan	10,14	26,30	
3	Pengabdian	Memberikan penuh waktu pada perusahaan	3,7	19, 23	8
		Memberikan tenaga dan pikiran	11,15	27,31	
4	Kejujuran	Memberikan tenaga dan pikiran	4,8	20,24	8
		Membuat laporan berdasarkan data apa adanya	12,16	28,32	
Total			16	16	32

3.5.3 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 26 Juni – 26 Juli 2023 berawal dengan menghubungi salah satu karyawan di perusahaan dan menanyakan perihal prosedur penelitian dan serta meminta izin untuk melakukan penelitian di PTPN II Bandar Klippa dengan jumlah karyawan sebanyak 126 orang, kemudian peneliti di berikan arahan untuk melakukan penelitian. Sebelum membagikan kuesioner peneliti memperkenalkan diri dan member informasi terkait dengan maksud dan tujuan kedatangan peneliti ke lokasi. Informasi diberikan kepada karyawan lapangan bahwasanya data yang diisi tidak ada maksud negative, dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian saja. Setelah subjek memahami intruksi yang diberikan, peneliti mempersilahkan karyawan untuk mengisi kuesioner dengan baik dan dengan kondisi subjek yang sebenarnya dan tidak ada batasan waktu dalam pengisian.

Penelitian ini menggunakan try out, try out di bagikann sebanyak 30 karyawan dengan tujuan untuk melihat validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang akan digunakan. Kemudian setelah dilakukan pengecekan dan data terkumpul diinput ke Microsoft Excel. Format lajur tabulasi data dengan nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek. Pengolahan data skala yang telah terkumpul dilanjutkan dengan penyekoran untuk mencari validitas dan reabilitas kedua skala.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka ada beberapa hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi product moment dari Karl Pearson diketahui bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan di PTPN II Bandar Klippa. Dimana koefisien korelasi $r_{xy} = 0,843$ dengan signifikansi $P = < 0,05$ yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga loyalitas karyawan yang ada pada karyawan PTPN II Bandar Klippa maka hipotesisnya diterima.
2. Koefisien determinan r^2 dari variabel kepuasan kerja dan variabel loyalitas karyawan adalah sebesar $r^2 = 0,710$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh loyalitas karyawan sebesar 71% terhadap karyawan PTPN II Bandar Klippa.
3. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan PTPN II Bandar Klippa Berdasarkan hasil penelitian Ditinjau dari hipotetik dan empirik maka diketahui kepuasan kerja SD sebesar 7,057, mean hipotetik (60), mean empirik (69,43). Maka dikategorikan kepuasan kerja tergolong tinggi, sedangkan loyalitas karyawan SD sebesar 7,949, mean hipotetik (62,5), dan mean empirik (74,21). Kepuasan kerja adalah salah satu faktor dari loyalitas karyawan dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan tersebut. Begitu

sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah juga loyalitas karyawan tersebut.

5.1 Saran

Analisa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan dari analisa data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan semakin baik kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan kepada perusahaan. Maka, saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut

1. Subjek Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada perusahaan tergolong tinggi, maka diharapkan karyawan tetap mempertahankan dan bekerja dengan maksimal untuk perusahaan, menerima pekerjaan yang disuruh atasan, bertanggung jawab dan setia terhadap perusahaan.

2. Perusahaan

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II tergolong tinggi. Oleh karena itu di harapkan perusahaan untuk mempertahankan memberikan reward dan punishment. Agar loyalitas karyawan terealisasi.

3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar berupaya untuk memperluas pembahasan dan meneliti mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi

kepuasan kerja dikarenakan peneliti menyadari banyaknya kekurangan dalam penulisan penelitian ini. Peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel yang lebih bervariasi dalam penelitian ini dan diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan kembali lokasi penelitian ini terkait judul yang di ambil.



DAFTAR PUSTAKA

- Abrham rehuel kosasih, j. e. (2018). *hubungan kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan. psychopreneuer journal*
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agow, F. M., Adolfina, A., & Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Ulp Airmadidi. *Emba*, 8(1), 116–125.
- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta
- Ayu regita cahyani, U. c. (2023). hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. *Jurnal penelitian psikologi, Vol. 10*, 523-540.
- Brown, dkk., (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah: Brown, Sarah. et al. 2011. “*Workplace Performance, Worker Commitment and Loyalty*”. IZA discussion no. 5447
- Chaerudin, A. (2020) *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Edisi Pert. Edited by S. M. Subakti. Sukabumi: CV Jejak, Anggota IKAPI. Sukabumi
- Chang, C.C., Chiu, C. M., & Chen, C. A. 2010. *The Effect of TQM Practices on Employee Satisfaction and Loyalty in Government. Total Quality Management and Business Excellence*.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hamali, A. Y., & Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Centre For Academic Publishing Service).
- Hsb, A. G., & Chandra, D. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bkkbn Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1–18.

- Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*,210.DOI:<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Hermawan, I Ketut, dan Gede Riana. 2013. “*Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*”. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol.2 No.16
- Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108. E-ISSN:2655:1578
- Pradana, R & Rini Nurhaeni. 2015. Analisis pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan lingkungan kerja non fisik Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Indonesia Kota Semarang. *Jurnal Manajemen \Universitas Diponegoro. Volume4, Nomor 4, Tahun 2015, Halaman 1-12*
- Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rowen. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Studi kasus pada CV.TIRTA AGUNG JAYA MANDIRI.*
- Runtu, Julius. (2020). Indikator Loyalitas Karyawan. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Simanjuntan, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Spector. (2022). *Teori Kepuasan Kerja, (Indikator Kepuasan Kerja)*. Jilid 2 Edisi 8. Indeks, Jakarta.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice (6th ed.)*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2010) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D bandung: ALPHA BETA, cv*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung , Alfabeta.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Djambatan: Jakarta.

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi ke 5. Cetakan ke 12. Rajawali Pers. Depok: Jawa Barat.

Witari, B., & Heryenzus. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort, 1–7.

Wihcaksono, Febry Ramadhana. 2016. *Studi Identifikasi Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Persero Tbk. Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Medan





LAMPIRAN 1
ALAT UKUR PENELITIAN TRY OUT

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara

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

PETUNJUK

1. Bacalah dengan cermat dan teliti setiap pernyataan dari angket dan berilah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda
2. Berikan jawaban anda dengan memberikan checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia dengan ketentuan:
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. TS = Tidak Setuju
 - d. STS = Sangat Tidak Setuju.
3. Contoh pengerjaan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang menerima <i>tantangan kerja</i> yang diberikan oleh perusahaan	√			

4. Anda tidak perlu cemas atau malu untuk memberikan jawaban, karena apapun yang anda isipada lembar jawaban dijamin kerahasiaannya dan tidak berpengaruh pada nama baik atau menyangkut pekerjaan anda.
5. Bila telah selesai, jangan lupa memeriksa kembali agar tidak ada nomor yang terlewatkan

SELAMAT MENGERJAKAN

1. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang menerima <i>tantangan kerja</i> yang diberikan oleh perusahaan				
2	Upah yang di berikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
3	Suhu udara di tempat saya bekerja sangat nyaman.				
4	Rekan kerja saling membantu dan menolong dalam penyelesaian tugas				
5	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar pendidikan yang saya miliki.				
6	Saya tertantang oleh pekerjaan saya sehingga saya tidak bosan dengan pekerjaan saya				
7	Perusahaan memberikan upah tepat waktu				
8	Penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai kebutuhan aktivitas pekerjaan saya				
9	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya ketika bekerja				
10	Saya merasa cocok dengan pekerjaan saya sesuai dengan skill yang saya miliki.				
11	Kesempatan naik golongan di berikan pada setiap karyawan.				
12	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan				
13	Atasan dan karyawan memiliki hubungan yang harmonis				
14	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan				
15	Atasan saya memberikan apresiasi kepada bawahannya				
16	Saya tidak suka tantangan kerja yang di berikan oleh perusahaan				
17	Upah yang di berikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
18	Suhu udara di tempat saya bekerja sangat tidak nyaman				
19	Tidak adanya rasa saling membantu antara rekan kerja				
20	Pekerjaan yang saya terima tidak sesuai dengan latar pendidikan yang saya miliki				
21	Saya tidak tertantang oleh pekerjaan saya sehingga saya bosan dengan pekerjaan saya				
22	Perusahaan memberikan upah tidak tepat waktu				
23	Penerangan yang ada di ruangan kerja tidak sesuai kebutuhan, sangat menyilaukan atau				

	redup				
24	Rekan kerja saya tidak memberikan dukungan yang kepada saya ketika bekerja				
25	Atasan tidak memberikan apresiasi kepada bawahannya				
26	Kesempatan naik golongan tidak di buka untuk semua karyawan				
27	Tempat kerja saya sangat bising sehingga sulit untuk berkonsentrasi				
28	Hubungan harmonis hanya di dapatkan dari beberapa karyawan saja				
29	Kurang terbukanya promosi di perusahaan				
30	Atasan tidak memberikan apresiasi kepada bawahannya				



2. Loyalitas Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Apapun yang terjadi, aturan perusahaan akan saya ikuti				
2	Prioritas utama saya adalah pekerjaan				
3	Jika pekerjaan saya belum selesai saya bersiap untuk lembur				
4	Saya melaporkan ketika teman saya membuat salah				
5	Saya sanggup melaksanakan segala peraturan perusahaan yang berlaku				
6	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu				
7	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
8	saya melakukan pekerjaan dengan apa adanya				
9	Perintah atasan adalah tanggung jawab saya				
10	Ketika pekerjaan saya memiliki resiko saya tetap bertanggung jawab				
11	Saya senang menyumbangkan tenaga dan pikiran saya dengan ikhlas				
12	Saya melaporkan hasil laporan sesuai dengan fakta				
13	Saya melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan saya				
14	Setiap keputusan yang saya ambil saya pikirkan matang matang				
15	Saya memberikan tenaga saya dan pikiran saya sepenuhnya untuk perusahaan				
16	Saya mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
17	Saya tidak menyukai aturan yang dibuat oleh perusahaan				
18	Saya lebih memprioritaskan keluarga dari pada pekerjaan.				
19	Jika pekerjaan saya belum selesai saya tidak mau lembur				
20	Saya tidak akan melaporkan teman saya ketika teman saya membuat salah				

21	Saya sering melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan				
22	Saya suka menunda nunda pekerjaan				
23	Saya tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
24	Saya melakukan pekerjaan tidak apa adanya				
25	Saya tidak suka di perintah oleh atasan.				
26	Saya tidak mau bertanggung jawab ketika pekerjaan saya memiliki resiko				
27	Saya tidak mau menyumbangkan pikiran dan tenaga saya dengan ikhlas				
28	Saya memanipulasi hasil laporan				
29	Saya suka menunda pekerjaan yang di berikan oleh atasan				
30	Setiap mengambil keputusan saya tidak mau menerima resiko				
31	Saya tidak mau memberikan tenaga lebih untuk perusahaan				
32	Saya kurang jujur dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan				

LAMPIRAN 2
ALAT UKUR PENELITIAN SETELAH UJI COBA



PETUNJUK PENGISIAN SKALA

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara

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

PETUNJUK

3. Bacalah dengan cermat dan teliti setiap pernyataan dari angket dan berilah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda
4. Berikan jawaban anda dengan memberikan checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia dengan ketentuan:
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. TS = Tidak Setuju
 - d. STS = Sangat Tidak Setuju.

3. Contoh pengerjaan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa senang menerima <i>tantangan kerja</i> yang diberikan oleh perusahaan	√			

4. Anda tidak perlu cemas atau malu untuk memberikan jawaban, karena apapun yang anda isipada lembar jawaban dijamin kerahasiaannya dan tidak berpengaruh pada nama baik atau menyangkut pekerjaan anda.

5. Bila telah selesai, jangan lupa memeriksa kembali agar tidak ada nomor yang terlewatkan

SELAMAT MENGERJAKAN

1. Kepuasan Kerja Setelah Di Try Out

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tertantang oleh pekerjaan saya sehingga saya tidak bosan dengan pekerjaan saya				
2	Penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai kebutuhan aktivitas pekerjaan saya				
3	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya ketika bekerja				
4	Saya merasa cocok dengan pekerjaan saya sesuai dengan skill yang saya miliki.				
5	Kesempatan naik golongan di berikan pada setiap karyawan.				
6	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan				
7	Atasan dan karyawan memiliki hubungan yang harmonis				
8	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk di promosikan				
9	Atasan saya memberikan apresiasi kepada bawahannya				
10	Saya tidak suka tantangan kerja yang di berikan oleh perusahaan				
11	Upah yang di berikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
12	Suhu udara di tempat saya bekerja sangat tidak nyaman				
13	Tidak adanya rasa saling membantu antara rekan kerja				
14	Pekerjaan yang saya terima tidak sesuai dengan latar pendidikan yang saya miliki				
15	Saya tidak tertantang oleh pekerjaan saya sehingga saya bosan dengan pekerjaan saya				
16	Perusahaan memberikan upah tidak tepat waktu				
17	Penerangan yang ada di ruangan kerja tidak sesuai kebutuhan, sangat menyilaukan atau redup				

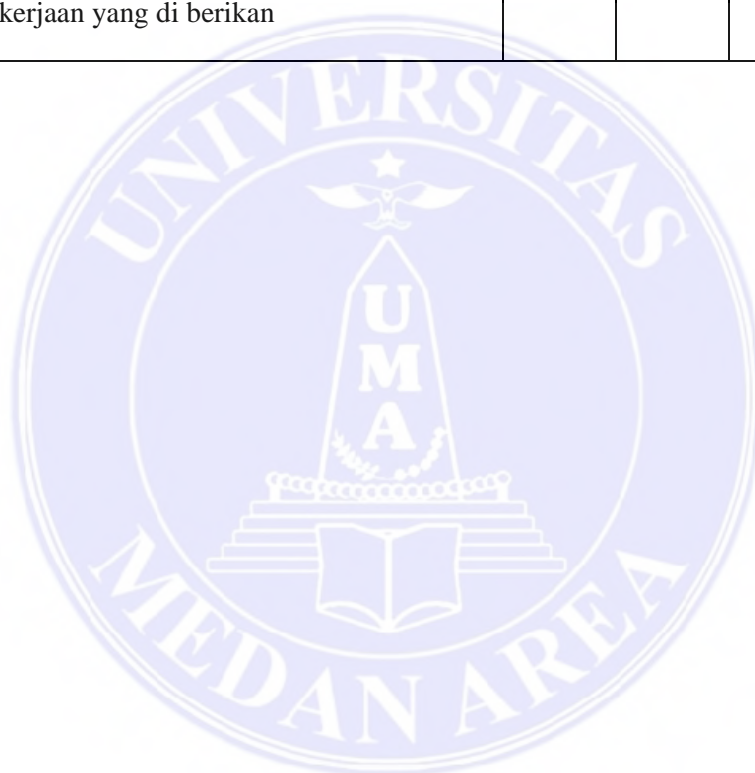
18	Rekan kerja saya tidak memberikan dukungan yang kepada saya ketika bekerja				
19	Atasan tidak memberikan apresiasi kepada bawahannya				
20	Kesempatan naik golongan tidak di buka untuk semua karyawan				
21	Tempat kerja saya sangat bising sehingga sulit untuk berkonsentrasi				
22	Hubungan harmonis hanya di dapatkan dari beberapa karyawan saja				
23	Kurang terbukanya promosi di perusahaan				
24	Atasan tidak memberikan apresiasi kepada bawahannya				



2. Loyalitas Karyawan Setelah Di Try Out

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Prioritas utama saya adalah pekerjaan				
2	Jika pekerjaan saya belum selesai saya bersiap untuk lembur				
3	Saya melaporkan ketika teman saya membuat salah				
4	Perintah atasan adalah tanggung jawab saya				
5	Saya senang menyumbangkan tenaga dan pikiran saya dengan ikhlas				
6	Saya melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan saya				
7	Setiap keputusan yang saya ambil saya pikirkan matang matang				
8	Saya memberikan tenaga saya dan pikiran saya sepenuhnya untuk perusahaan				
9	Saya mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
10	Saya tidak menyukai aturan yang dibuat oleh perusahaan				
11	Saya lebih memprioritaskan keluarga dari pada pekerjaan.				
12	Jika pekerjaan saya belum selesai saya tidak mau lembur				
13	Saya tidak akan melaporkan teman saya ketika teman saya membuat salah				
14	Saya sering melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan				
15	Saya suka menunda nunda pekerjaan				
16	Saya tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
17	Saya melakukan pekerjaan tidak apa adanya				
18	Saya tidak suka di perintah oleh atasan.				
19	Saya tidak mau bertanggung jawab ketika pekerjaan saya memiliki resiko				
20	Saya tidak mau menyumbangkan pikiran				

	dan tenaga saya dengan ikhlas				
21	Saya memanipulasi hasil laporan				
22	Saya suka menunda pekerjaan yang di berikan oleh atasan				
23	Setiap mengambil keputusan saya tidak mau menerima resiko				
24	Saya tidak mau memberikan tenaga lebih untuk perusahaan				
25	Saya kurang jujur dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan				





LAMPIRAN 3
DATA PENELITIAN TRY OUT

DATA TRY OUT KEPUASAN KERJA																															
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	JUMLAH
1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	93
2	4	2	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	3	3	3	90
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	95	
4	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	3	3	3	3	3	90
5	4	2	4	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	3	3	91
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	93
7	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	93
8	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	94
9	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	98
10	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	96
11	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	96
12	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	98
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	92
14	3	4	3	2	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	3	90
15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	94
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	93
17	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	94
18	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	94
19	4	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	3	3	3	3	91
20	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	98
21	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	97
22	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	96
23	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	100
24	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	97
25	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
26	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	98
27	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	97
28	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	94
29	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	101
30	3	3	3	4	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	3	91

Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	79.40	115.393	.087	.918
KK2	79.30	115.076	.102	.918
KK3	79.30	114.212	.150	.918
KK4	79.06	112.428	.244	.917
KK5	78.11	123.188	-.510	.926
KK6	78.69	110.743	.465	.913
KK7	77.99	119.448	-.290	.921
KK8	78.53	104.139	.712	.909
KK9	78.47	109.979	.487	.913
KK10	78.69	105.799	.550	.912
KK11	78.47	106.251	.698	.909
KK12	78.44	109.625	.558	.912
KK13	78.37	106.636	.671	.910
KK14	78.46	107.994	.598	.911

KK15	78.21	108.410	.589	.911
KK16	78.58	109.638	.561	.912
KK17	78.77	104.611	.673	.909
KK18	78.80	106.048	.700	.909
KK19	78.69	104.807	.672	.909
KK20	78.75	107.199	.688	.910
KK21	78.53	111.323	.402	.914
KK22	78.53	109.803	.503	.913
KK23	78.52	108.812	.699	.910
KK24	78.35	111.333	.442	.913
KK25	78.49	108.108	.636	.911
KK26	78.83	106.001	.646	.910
KK27	78.77	105.235	.713	.909
KK28	78.71	105.822	.630	.910
KK29	78.63	105.098	.695	.909
KK30	78.67	105.888	.676	.910

DATA TRY OUT LOYALITAS KARYAWAN																																	
No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	JUMLAH
1	3	3	3	0	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
2	3	4	3	2	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	3	3	96	
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	92	
5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
6	4	4	0	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	112	
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
9	3	4	3	0	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	97	
10	4	4	0	2	4	4	0	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	108	
11	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	111	
12	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	108
13	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	107
14	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	106
15	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	104
16	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	103
17	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	106
18	3	4	0	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	103
19	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	103
20	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	104
21	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	103
22	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	106
23	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	108
24	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	105
25	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	103
26	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	103
27	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	92
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
30	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	92

Skala Loyalitas Sebelum Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

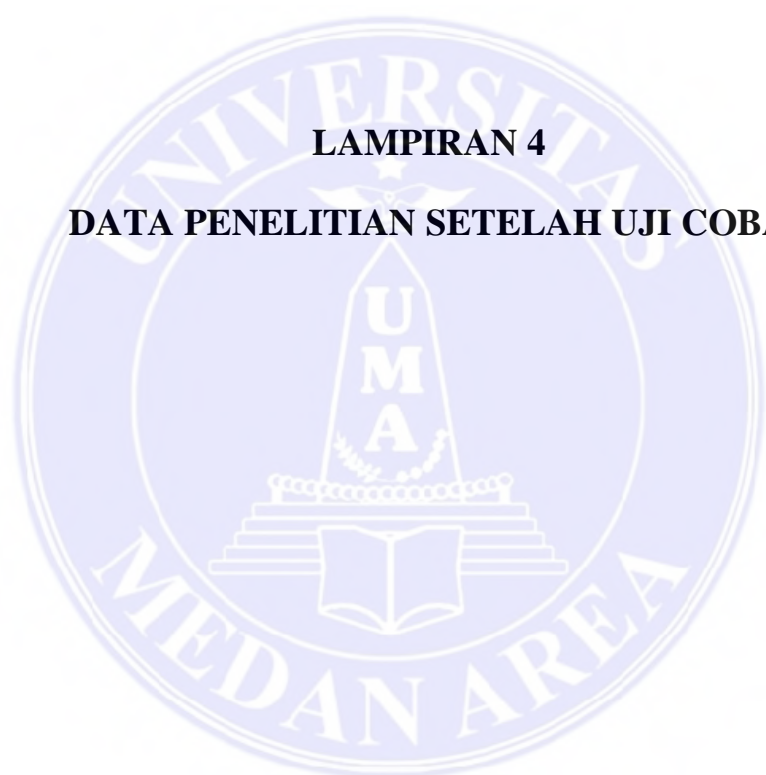
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	91.14	52.395	-.116	.762
LK2	90.66	49.331	.334	.740
LK3	90.52	48.028	.475	.730
LK4	90.48	47.372	.460	.728
LK5	90.51	50.748	.065	.749
LK6	91.06	51.484	-.028	.755
LK7	90.73	51.687	-.032	.751
LK8	90.52	50.796	.086	.747
LK9	90.72	49.482	.340	.740
LK10	91.16	52.343	-.111	.760
LK11	90.64	50.775	.310	.746
LK12	91.83	60.465	-.714	.800
LK13	91.76	49.751	.320	.750
LK14	90.59	49.796	.384	.743

LK15	91.13	44.592	.576	.717
LK16	90.54	47.018	.490	.727
LK17	90.66	49.475	.344	.737
LK18	91.23	45.763	.569	.720
LK19	90.37	48.170	.471	.731
LK20	91.05	46.446	.401	.729
LK21	90.25	49.307	.307	.738
LK22	91.37	46.362	.508	.724
LK23	90.37	48.442	.415	.733
LK24	91.51	48.236	.386	.737
LK25	91.10	46.269	.473	.725
LK26	91.69	46.855	.378	.731
LK27	91.34	46.947	.436	.728
LK28	91.07	46.963	.436	.728
LK29	91.21	46.437	.456	.726
LK30	91.25	47.359	.469	.728
LK31	90.84	47.415	.369	.732
LK32	91.28	48.842	.358	.739



LAMPIRAN 4
DATA PENELITIAN SETELAH UJI COBA

No	Kepuasan Kerja																								JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	80
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	76
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	77
5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	78
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	74
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
8	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	75
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	74
10	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	74
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	75
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	74
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
23	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
24	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	75
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	75
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
28	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	80
29	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	77
30	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	78
31	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	79
32	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	75
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	74
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
39	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	80
40	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	77

41	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	78
42	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	79
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
44	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
45	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	75
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
47	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
48	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	80
49	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	77
50	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	78
51	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	75
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
53	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	80
54	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	77
55	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	76
56	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	80
57	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	77
58	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	76
59	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	80
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
62	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
63	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	75
64	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
65	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	75
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
67	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
68	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	80
69	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	77
70	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	76

71	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	80
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
76	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
77	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	75
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
79	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	75
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
82	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	74
84	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	75
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
87	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	80
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	75
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
92	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
93	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	75
94	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	75
95	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	80
96	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	77

Loyalitas Karyawan																										
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	JUMLAH
1	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
7	4	0	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	85
8	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	78
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
10	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	86
11	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	84
12	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	84
13	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	85
14	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	86
15	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	85
16	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	82
17	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	80
18	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	80
19	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	80
20	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	83
21	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	86
22	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	84
23	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	84
24	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	85
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	86
26	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76
27	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
30	4	0	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	84
31	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	86
32	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	78
33	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	82
34	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	80
35	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
36	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
37	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
38	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	80
39	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	84
40	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	85

41	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	84
42	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	82
43	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	88
44	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	84
45	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	86
46	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	74
47	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76
48	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
49	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
51	4	0	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	84
52	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	86
53	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	86
54	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	85
55	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	82
56	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	79
57	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	80
58	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	80
59	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	84
60	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	85
61	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	82
62	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	79
63	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	79
64	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	74
65	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	79
66	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	80
67	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76
68	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
69	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
70	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88

71	4	0	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	84
72	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
73	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
74	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	83
75	4	0	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	84
76	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	86
77	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	86
78	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	85
79	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	81
80	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
81	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
82	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	80
83	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	84
84	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	88
85	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	84
86	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
87	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
88	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	84
89	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	85
90	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	84
91	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
92	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
93	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
94	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	82
95	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	82
96	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	80



Uji Validitas & Reliabilitas 1

Skala Loyalitas Setelah Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

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

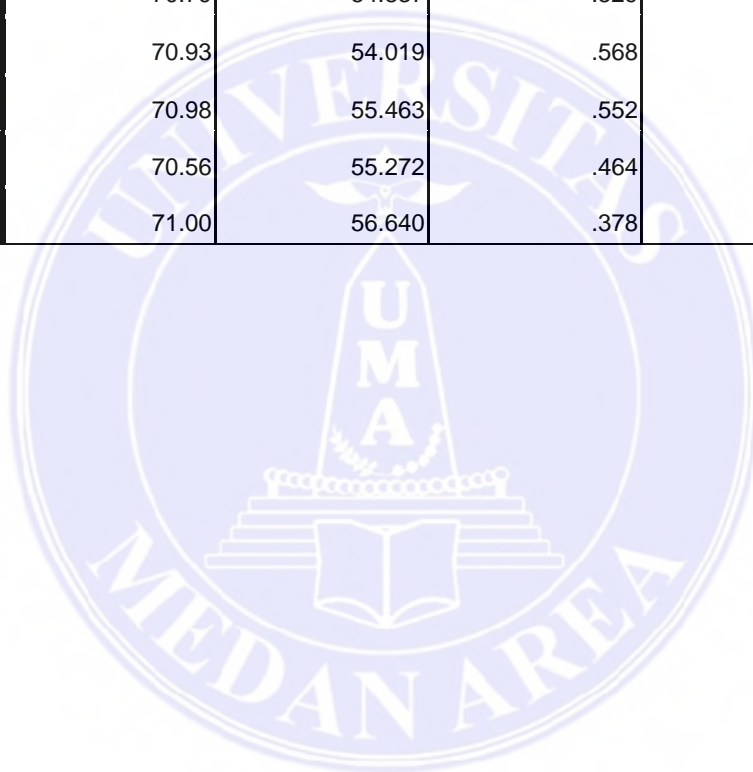
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	70.38	58.878	.376	.853
LK2	70.24	57.815	.357	.848
LK3	70.21	56.997	.374	.847
LK4	70.44	59.193	.360	.853
LK5	70.37	60.570	.312	.856
LK6	71.48	58.044	.362	.857
LK7	70.31	59.543	.308	.855
LK8	70.85	52.209	.663	.835
LK9	70.26	56.355	.433	.845
LK10	70.38	58.878	.384	.850
LK11	70.95	53.918	.625	.838
LK12	70.09	57.264	.445	.846
LK13	70.77	54.003	.506	.842
LK14	69.97	58.415	.394	.849

LK15	71.09	54.688	.551	.841
LK16	70.09	57.648	.379	.847
LK17	71.23	56.659	.333	.849
LK18	70.83	54.177	.553	.840
LK19	71.41	55.364	.404	.846
LK20	71.06	54.860	.525	.842
LK21	70.79	54.837	.529	.842
LK22	70.93	54.019	.568	.840
LK23	70.98	55.463	.552	.842
LK24	70.56	55.272	.464	.844
LK25	71.00	56.640	.378	.847



Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

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

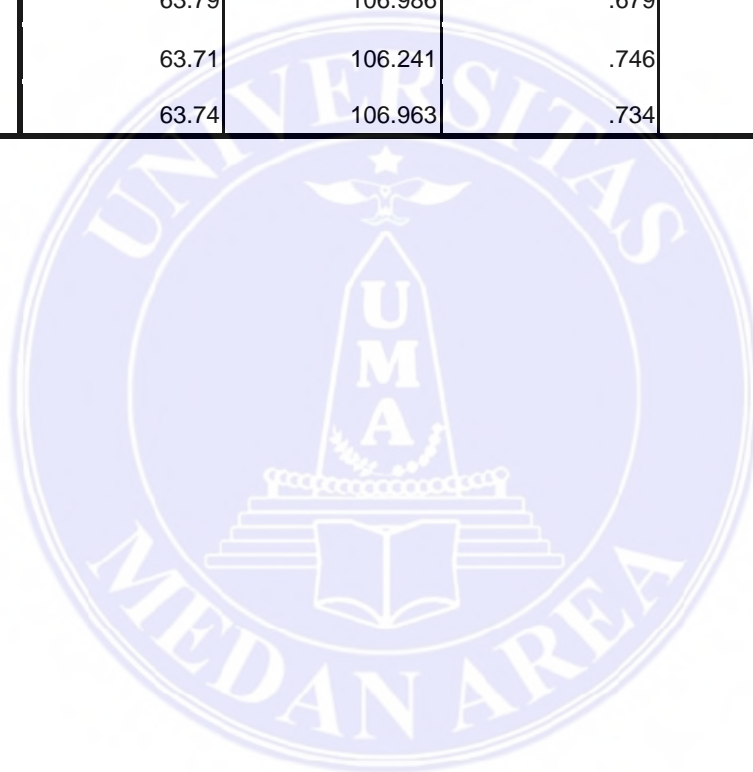
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	63.76	112.855	.453	.943
KK2	63.60	105.937	.719	.940
KK3	63.54	112.042	.478	.943
KK4	63.76	107.383	.570	.943
KK5	63.54	107.882	.720	.940
KK6	63.52	111.964	.525	.943
KK7	63.44	108.665	.664	.941
KK8	63.53	110.155	.581	.942
KK9	63.29	110.734	.560	.942
KK10	63.65	111.941	.531	.943
KK11	63.84	105.479	.739	.940
KK12	63.87	107.232	.754	.940
KK13	63.76	106.039	.715	.940

KK14	63.82	108.550	.734	.940
KK15	63.60	113.761	.364	.944
KK16	63.60	112.353	.456	.943
KK17	63.59	111.060	.671	.941
KK18	63.42	113.814	.397	.944
KK19	63.56	110.136	.629	.941
KK20	63.90	106.925	.713	.940
KK21	63.84	106.439	.762	.940
KK22	63.79	106.986	.679	.941
KK23	63.71	106.241	.746	.940
KK24	63.74	106.963	.734	.940





LAMPIRAN 6
UJI ASUMSI

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		loyalitas karyawan	kepuasan kerja
N		96	96
Normal Parameters ^a	Mean	74.01	69.43
	Std. Deviation	7.949	7.057
Most Extreme Differences	Absolute	.099	.226
	Positive	.072	.122
	Negative	-.099	-.226
Kolmogorov-Smirnov Z		.968	2.218
Asymp. Sig. (2-tailed)		.306	.320
a. Test distribution is Normal.			

2. UJI ASUMSI

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
loyalitas karyawan * kepuasaan kerja	Between Groups	(Combined)	2100.488	23	91.326	1.685	.049
		Linearity	50.697	1	50.697	.935	.003
		Deviation from Linearity	2049.791	22	93.172	1.719	.345
Within Groups			3902.502	72	54.201		
Total			6002.990	95			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
loyalitas karyawan * kepuasaan kerja	,843	,710	,983	,966



**LAMPIRAN 7
UJI KORELASI**

Correlations

		Loyalitas karyawan	Kepuasan kerja
Loyalitas karyawan	Pearson Correlation	1	,843**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	96	96
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	96	96



LAMPIRAN 8
SURAT IJIN PENELITIAN DAN
SURAT BUKTI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7366012 Medan 20223
Kampus II Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8225331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1295/FPSI/01.10/VI/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

9 Juni 2023

Yth. Bapak/Ibu **Kabag SDM**
PTPN II Tanjung Morawa
di
Tempat

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

Nama : **Halimah Tussadiah**
NPM : **198600300**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **PTPN II Bandar Klippa, Jl. Tembaku Deli Bakaran Batu, Kec. Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang, 20372** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Di PTPN II Bandar Klippa"**.

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 Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Fitria, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Jl. Raya Medan - Tanjung Morawa Km. 16
Tanjung Morawa - 20362
Kabupaten Deli Serdang - Prov. Sumatera Utara
Indonesia

P.O. Box : 4 Medan Indonesia
Fax : (061) 7940233
Telp. : (061) 7940055
E-mail : kandi@ptpn2.com
Website : ptpn2.com

SURAT KETERANGAN

No. 2.BKL / SK / 94 / X / 2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Ir. ADEK EVI AZHAR**
Jabatan : **Manager ptpn2 Kebun Bandar Klippa**
Alamat : **Emplasmen ptpn2 Kebun Bandar Klippa**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **HALIMAH TUSSADIAH**
NPM : **198600300**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

Benar telah melaksanakan Riset di ptpn2 Kebun Bandar Klippa untuk pengambilan data untuk penyusunan skripsi terhitung mulai tanggal 26 Juni s/d 26 Juli 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bandar Klippa, 14 Oktober 2023
PT PERKEBUNAN NUSANTARA II
KEBUN BANDAR KLIPPA
Kebun
Bandar Klippa
Ir. ADEK EVI AZHAR
Manager

Tembusan :
- Peringgal

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif