

Hubungan Persepsi Terhadap Imbalan Intrinsik Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Matahari Binjai Super Mall

INTISARI

Sri minarti. Siagian 07.860.0212
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan persepsi terhadap imbalan intrinsik dengan loyalitas kerja pada karyawan kontrak. Adapun latar belakang penelitian terhadap masalah ini adalah untuk menelusuri secara teoritis dan pembuktian secara empiris melalui penelitian tentang hubungan persepsi terhadap imbalan intrinsik dengan loyalitas kerja pada karyawan kontrak PT. Matahari Binjai Super Mall sebagai sampel penelitian.

Pengambilan data dilakukan di PT. Matahari Binjai Super Mall Kota Binjai. Subjek penelitian adalah karyawan kontrak PT. Matahari Binjai Super Mall sebanyak 50 orang sesuai dengan jumlah populasi karyawan kontrak, subjek terdiri dari karyawan berjenis laki-laki dan perempuan, masa kerja kontrak 1 (satu) tahun, dan usia 17 sampai 22 tahun. Data diperoleh dari skala untuk mengukur persepsi terhadap imbalan intrinsik dan skala untuk mengukur loyalitas kerja. Untuk membuktikan hipotesis, terlebih dahulu dilakukan perhitungan melalui uji asumsi yang menjadi syarat analisis korelasi product moment yaitu uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.493$ dengan $p < 0.01$. Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap imbalan intrinsik dengan loyalitas kerja pada karyawan kontrak PT. Matahari Binjai Super Mall. Pada karyawan kontrak PT. Matahari Binjai Super Mall, memiliki persepsi terhadap imbalan intrinsik yang positif dan loyalitas kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai mean empirik persepsi terhadap imbalan intrinsik 87.591 dan loyalitas kerja 89.060 yang lebih besar dibanding mean hipotetik dari kedua variabel tersebut yaitu 80. Persepsi terhadap imbalan intrinsik memberikan pengaruh sebesar 24.3% terhadap loyalitas kerja. Ini berarti loyalitas kerja yang tinggi dipengaruhi oleh persepsi terhadap imbalan intrinsik yang positif yang dimiliki karyawan kontrak. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 75.3% faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya loyalitas kerja.

Dari hal di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesa penelitian ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap imbalan intrinsik dengan loyalitas kerja dapat diterima. Hal ini juga berarti semakin positif persepsi terhadap imbalan intrinsik, maka semakin tinggi loyalitas kerja karyawan kontrak. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap imbalan intrinsik maka semakin rendah loyalitas kerja karyawan kontrak.

Kata Kunci = Persepsi Terhadap Imbalan Intrinsik, Loyalitas Kerja