

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP LOYALITAS  
KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM  
CITRA MEDIKA TEMBUNG**

**SKRIPSI**

**OLEH:  
ARIELFA SABRINA FADILLA  
228600138**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2026**

**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 29/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)29/7/26

**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP LOYALITAS  
KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM CITRA  
MEDIKA TEMBUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

**OLEH:**

**ARIELFA SABRINA FADILLA**

**228600138**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2026**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/7/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)29/7/26

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Loyalitas Kerja Pada Perawat di  
Rumah Sakit Umum Citra Medika Tembung  
Nama : Arielfa Sabrina Fadilla  
NPM : 228600138  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Arif Fachrian., S.Psi., M.Psi

Pembimbing

Mengetahui:

Dr. Siti Aisyah., S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan

Faadhil., S.Psi., M.Psi., Psikolog

Ka Prodi

Tanggal Lulus : 16 Maret 2026

iii

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarja merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan 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 plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 16 Maret 2026



Arielfa Sabrina Fadilla  
Npm. 228600138



## 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 : Arielfa Sabrina Fadilla

NPM : 228600138

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

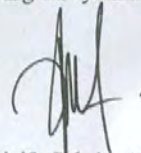
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM CITRA MEDIKA TEMBUNG**. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/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.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 16 Maret 2026

Yang menyatakan



Arielfa Sabrina Fadilla

NPM. 228600138

v

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM CITRA MEDIKA TEMBUNG**

**OLEH :**

**ARIELFA SABRINA FADILLA**

**228600138**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap loyalitas kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Citra Medika Tembung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 73 perawat yang diambil menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui skala komitmen afektif dan skala loyalitas kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan teknik regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,738 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Selain itu, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,546 yang menunjukkan bahwa komitmen afektif memberikan pengaruh sebesar 54,6% terhadap loyalitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula loyalitas kerjanya.

Kata kunci: komitmen afektif, loyalitas kerja, perawat

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF AFFECTIVE COMMITMENT ON WORK LOYALTY OF NURSES AT CITRA MEDIKA TEMBUNG GENERAL HOSPITAL***

**BY:**

**ARIELFA SABRINA FADILLA**

**228600138**

This study aims to determine the effect of affective commitment on work loyalty among nurses at Citra Medika Tembung General Hospital. This study uses a quantitative approach with a correlational method. The subjects in this study were 73 nurses who were selected using a total sampling technique. Data collection was carried out through an affective commitment scale and a work loyalty scale that had been tested for validity and reliability. Data analysis used a simple linear regression technique. The results of the analysis showed that affective commitment had a positive and significant effect on work loyalty, with a correlation coefficient value of 0.738 and a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). In addition, a determination coefficient ( $R^2$ ) value of 0.546 was obtained, indicating that affective commitment had a 54.6% influence on work loyalty, while the remaining 45.4% was influenced by other factors not examined in this study. This indicates that the higher the affective commitment of nurses, the higher their work loyalty.

Keywords: affective commitment, work loyalty, nurses

## RIWAYAT HIDUP

Arielfa Sabrina Fadilla Lahir di Medan pada tanggal 29 Agustus 2004, Anak dari bapak Alm. Dasril dan Ibu Almh. Umami Syafrah Nasution. Peneliti adalah anak pertama dari dua bersaudara. Pendidikan dasar ditempuh di SD Negeri 101764 Bandar Khalipa dan di selesaikan Pada tahun 2016. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 29 Medan dan lulus pada tahun 2019. Pendidikan menengah atas dilanjutkan di SMA Swasta Budisatrya dan diselesaikan pada tahun 2022.

Pada tahun yang sama, peneliti diterima di Universitas Medan Area pada program Studi Psikologi jenjang Strata Satu (S-1). Selama menempuh pendidikan di tingkat perguruan tinggi, peneliti aktif mengikuti berbagai kegiatan akademik dan non akademik, seperti sebagai anggota BEM FAPSI UMA dan penerima beasiswa BANK INDONESIA. Guna menunjang pengembangan diri serta keilmuan di bidang psikologi.



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT. Atas ridhonya sehingga sampai saat ini peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Loyalitas Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Citra Medika Tembung”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor, serta Ibu Dr. Siti Aisyah., S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Bapak Arif Fachrian., S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing atas bimbingan dan arahannya, serta kepada Ibu Diny Atrizka, S.Psi., M.Psi dan Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis., S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji, dan Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi., M.Psi selaku sekretaris penguji.

Dengan penuh rasa cinta, skripsi ini penulis persembahkan kepada ayah tercinta Alm. Dasril dan mama tercinta Almh. Ummi Syafrah Nasution atas doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang tidak ternilai. Semoga Allah SWT menempatkan keduanya di tempat terbaik di sisi-Nya.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada adik tercinta Arielsyah Fakhri, keluarga besar, dan Muhammad Hadid Faiq yang selalu memberikan cinta, dukungan, dan motivasi dalam setiap langkah perjalanan kuliah ini. Terima kasih atas kesabaran dan semangat yang diberikan. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat dalam setiap proses yang penulis jalani,

terima kasih atas kebersamaan dan dukungannya.

Teruntuk diri penulis sendiri, terima kasih telah berjuang dan bertahan hingga tahap ini. Semoga segala proses yang telah dilalui menjadi bekal berharga untuk masa depan.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca

Penulis

  
Arielfa Sabrina Fadilla



## DAFTAR ISI

|                                                              |             |
|--------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                              | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>                              | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS</b>        |             |
| <b>AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>  | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                          | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                        | <b>vii</b>  |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                                   | <b>viii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                  | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                       | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                    | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                    | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                 | <b>xv</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                               | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....                                     | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                    | 8           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                  | 8           |
| 1.4 Hipotesis Penelitian.....                                | 9           |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....                                 | 9           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                         | <b>10</b>   |
| 2.1 Loyalitas Kerja.....                                     | 10          |
| 2.1.1 Pengertian Loyalitas Kerja .....                       | 10          |
| 2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja..... | 12          |
| 2.1.3 Aspek-aspek Loyalitas Kerja .....                      | 16          |
| 2.1.4 Ciri-ciri Loyalitas Kerja.....                         | 20          |
| 2.2 Komitmen Afektif.....                                    | 22          |
| 2.2.1 Definisi Komitmen Afektif.....                         | 22          |
| 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Afektif.....  | 24          |
| 2.2.3 Aspek – Aspek Yang Mempengaruhi Komitmen Afektif ..... | 31          |
| 2.2.4 Karakteristik Komitmen Afektif .....                   | 34          |
| 2.3 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Loyalitas Kerja ..... | 36          |
| 2.4 Kerangka Konseptual .....                                | 39          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                       | <b>40</b>   |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....                        | 40          |
| 3.2 Bahan dan Alat.....                                      | 40          |
| 3.2.1 Bahan.....                                             | 40          |
| 3.2.2 Alat .....                                             | 41          |

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3 Metode Penelitian.....                                             | 41        |
| 3.3.1 Jenis Penelitian.....                                            | 41        |
| 3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian .....                           | 41        |
| 3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....                    | 43        |
| 3.3.4 Teknik Pengumpulan Data.....                                     | 43        |
| 3.3.5 Uji Validitas .....                                              | 44        |
| 3.3.6 Uji Reliabilitas.....                                            | 45        |
| 3.3.7 Metode Analisis Data .....                                       | 46        |
| 3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....                        | 47        |
| 3.4.1 Populasi.....                                                    | 47        |
| 3.4.2 Teknik Sampling .....                                            | 48        |
| 3.4.3 Sampel .....                                                     | 48        |
| 3.5 Prosedur Kerja .....                                               | 49        |
| 3.5.1 Persiapan Administrasi .....                                     | 49        |
| 3.5.2 Persiapan Alat Ukur .....                                        | 49        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>                                | <b>52</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....                                             | 52        |
| 4.2 Uji Validitas Reliabilitas .....                                   | 52        |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen Afektif..... | 52        |
| 4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Loyalitas Kerja ..... | 54        |
| 4.2.3 Uji Normalitas .....                                             | 56        |
| 4.2.4 Uji Linearitas .....                                             | 55        |
| 4.3 Hasil Uji Hipotesis .....                                          | 57        |
| 4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....                    | 57        |
| 4.3.2 Hasil Analisis Uji Hipotesis .....                               | 58        |
| 4.3.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....           | 59        |
| 4.4 Pembahasan .....                                                   | 61        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                | <b>64</b> |
| 5.1 Simpulan.....                                                      | 64        |
| 5.2 Saran.....                                                         | 64        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                            | <b>66</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....    | 40 |
| Gambar 4.1 Kurva Loyalitas Kerja.....  | 60 |
| Gambar 4.2 Kurva Komitmen Afektif..... | 60 |





## DAFTAR TABEL

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3. 1 Waktu Penelitian.....                                    | 40 |
| Tabel 3. 2 Skala Likert .....                                       | 50 |
| Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Loyalitas kerja .....                  | 50 |
| Tabel 3. 4 <i>Blue Print</i> Komitmen Afektif.....                  | 51 |
| Tabel 4. 1 Distribusi Skala Komitmen Afektif Setelah Uji Coba.....  | 53 |
| Tabel 4. 2 Tabel Hasil Uji Reliabilitas .....                       | 53 |
| Tabel 4. 3 Distribusi Skala Loyalitas Kerja Setelah Uji Coba.....   | 54 |
| Tabel 4. 4 Tabel Hasil Uji Reliabilitas .....                       | 55 |
| Tabel 4. 5 Tabel Hasil Uji Normalitas Sebaran.....                  | 56 |
| Tabel 4. 6 Tabel Uji Linearitas .....                               | 56 |
| Tabel 4. 7 Tabel Hasil Analisis Regresi Linear .....                | 57 |
| Tabel 4. 8 Tabel Hasil Hipotesis.....                               | 58 |
| Tabel 4. 9 Tabel Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik ..... | 59 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| LAMPIRAN 1 SKALA <i>TRY OUT</i> DAN PENELITIAN .....              | 69 |
| LAMPIRAN 2 TABULASI DATA <i>TRY OUT</i> DAN SAMPEL PENELITIAN ... | 77 |
| LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....                    | 82 |
| LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN .....        | 87 |
| LAMPIRAN 5 UJI NORMALITAS .....                                   | 92 |
| LAMPIRAN 6 UJI LINEARITAS .....                                   | 94 |
| LAMPIRAN 7 UJI HIPOTESIS REGRESI LINEAR SEDERHANA.....            | 97 |
| LAMPIRAN 8 SURAT IZIN PENELITIAN DAN SURAT BALASAN .....          | 99 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pelayanan kesehatan melalui institusi rumah sakit memainkan peran yang sangat strategis dalam sistem kesehatan nasional, termasuk di kota Medan. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan publik tidak hanya dituntut untuk menghasilkan output medis yang bermutu, tetapi juga mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif agar tujuan institusi yaitu memberikan layanan optimal kepada pasien tercapai. Perawat sebagai tenaga kesehatan dengan intensitas interaksi kerja tertinggi memegang peran kunci dalam keberlangsungan operasional rumah sakit. Oleh karena itu, loyalitas kerja perawat menjadi isu strategis organisasi karena berpengaruh langsung terhadap stabilitas tim, kesinambungan pelayanan, serta pencapaian visi dan misi rumah sakit.

Dalam konteks manajemen SDM rumah sakit, loyalitas kerja perawat tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan administratif atau kehadiran fisik, tetapi juga mencakup kesediaan perawat untuk bertahan dalam organisasi, menunjukkan tanggung jawab kerja yang tinggi, terlibat secara aktif dalam kegiatan institusi, serta mengutamakan kepentingan organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Perawat yang memiliki loyalitas kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja positif seperti kepatuhan terhadap prosedur, inisiatif dalam peningkatan mutu layanan, serta komitmen berkelanjutan terhadap organisasi meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

Gambaran sumber daya manusia (SDM) perawat di rumah sakit dapat

dipahami sebagai SDM yang tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana teknis pelayanan kesehatan, tetapi juga sebagai aset strategis organisasi. Perawat dituntut memiliki loyalitas kerja yang tercermin dalam kesediaan untuk bertahan dan berkembang bersama organisasi, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menempatkan kepentingan rumah sakit dan keselamatan pasien sebagai prioritas utama. SDM perawat yang loyal menunjukkan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, kedisiplinan, dan etos kerja yang konsisten, sekaligus memiliki inisiatif untuk berkontribusi dalam peningkatan mutu pelayanan dan kegiatan institusional. Dalam kondisi tekanan kerja yang tinggi, perawat dengan loyalitas kerja yang baik tetap mampu menjaga profesionalisme, komitmen, dan kualitas pelayanan, sehingga berperan penting dalam menjaga stabilitas organisasi, kontinuitas layanan kesehatan, serta citra dan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Loyalitas kerja perawat dalam suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek perilaku kerja. Menurut Hasibuan. (2016), loyalitas kerja karyawan dapat tercermin melalui beberapa aspek, yaitu ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan antarpribadi yang harmonis, serta kesukaan terhadap pekerjaan. Ketaatan terhadap peraturan mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional yang berlaku di organisasi. Tanggung jawab terhadap pekerjaan menunjukkan kesediaan individu untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan berupaya memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

Selain itu, loyalitas juga terlihat dari kemauan untuk bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam mencapai

tujuan organisasi. Rasa memiliki terhadap perusahaan (*sense of belonging*) menunjukkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi sehingga mendorong karyawan untuk menjaga nama baik serta berkontribusi bagi kemajuan perusahaan. Loyalitas kerja juga didukung oleh hubungan antarpribadi yang harmonis di lingkungan kerja yang menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan kepercayaan antar anggota organisasi. Selanjutnya, kesukaan terhadap pekerjaan menggambarkan sejauh mana individu merasa senang dan memiliki motivasi intrinsik dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks rumah sakit, aspek-aspek tersebut menjadi indikator penting dalam menilai loyalitas kerja perawat. Perawat yang memiliki loyalitas tinggi cenderung mematuhi prosedur pelayanan, menunjukkan tanggung jawab dalam merawat pasien, mampu bekerja sama dalam tim kesehatan, serta memiliki rasa memiliki terhadap institusi tempat mereka bekerja. Sebaliknya, apabila beberapa aspek tersebut belum optimal, seperti rendahnya partisipasi dalam kegiatan institusi, kurangnya inisiatif dalam peningkatan mutu layanan, atau menurunnya antusiasme kerja, maka hal tersebut dapat menjadi indikasi adanya permasalahan pada loyalitas kerja perawat.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa institusi rumah sakit di Kota Medan menghadapi tantangan dalam pengelolaan loyalitas SDM keperawatan. Penelitian Nduru dan Pohan (2024) di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan menemukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor organisasi dan psikologis karyawan memiliki kontribusi penting terhadap performa institusi rumah sakit. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan work-life balance berhubungan positif dengan loyalitas



karyawan rumah sakit (Pratiwi dkk., 2024), yang mengindikasikan perlunya perhatian serius manajemen terhadap aspek keterikatan karyawan dengan organisasi.

Loyalitas kerja perawat yang rendah sering kali disebabkan oleh lemahnya keterikatan emosional terhadap organisasi, di mana sebagian perawat merasa kurang memiliki hubungan pribadi dengan nilai, visi, dan budaya rumah sakit. Fenomena tersebut menunjukkan adanya masalah pada loyalitas kerja perawat, yaitu sejauh mana perawat bersedia bertahan, berkomitmen, dan memberikan kontribusi positif bagi rumah sakit. Al-Dossary, (2022) Ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi antara lain: mematuhi aturan dan prosedur organisasi, menunjukkan inisiatif melebihi tugas minimal, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi merasa bagian dari institusi, mengutamakan kepentingan organisasi dalam tindakan sehari-hari, dan menunjukkan kesediaan untuk bekerja secara berkelanjutan meskipun menghadapi tantangan.

Salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk loyalitas kerja perawat adalah komitmen afektif. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, identifikasi diri dengan nilai dan tujuan institusi, serta keterlibatan kerja yang didorong oleh kemauan pribadi, bukan paksaan. Dalam konteks rumah sakit, komitmen afektif perawat dapat terlihat melalui antusiasme dalam mengikuti kegiatan institusi, partisipasi aktif dalam pelatihan dan program peningkatan mutu, serta keinginan untuk tetap bekerja di rumah sakit karena adanya ikatan emosional yang positif.

konsep loyalitas kerja sering dikaitkan dengan kerangka teori komitmen organisasi yang dikembangkan oleh John P. Meyer dan Natalie J. Allen (*Three-*

*Component Model of Organizational Commitment*). Menurut teori ini, komitmen organisasi terbagi ke dalam tiga dimensi: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Konsep ini relevan karena loyalitas kerja dapat diposisikan sebagai manifestasi dari komitmen karyawan terhadap organisasi terutama dalam konteks komitmen afektif yang fokus pada keterikatan emosional dan identifikasi (Meyer dkk, 1993).

Selanjutnya, variabel yang dikaji secara khusus dalam penelitian ini adalah komitmen afektif. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi: karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, memiliki identifikasi diri dengan organisasi, dan terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi karena ingin, bukan karena harus. Dalam konteks rumah sakit, komitmen afektif ini dapat tampak melalui rasa bangga bekerja di institusi pelayanan kesehatan, antusiasme mengambil bagian dalam kegiatan peningkatan mutu, dan keinginan untuk tetap berada di institusi karena merasa menjadi bagian dari keluarga besar rumah sakit.

Dengan memahami bagaimana komitmen afektif terbentuk serta bagaimana ia berhubungan dengan loyalitas kerja, maka institusi rumah sakit dapat merumuskan strategi manajemen SDM yang lebih tepat misalnya melalui peningkatan budaya organisasi, pembinaan identitas institusi, komunikasi internal yang efektif, serta penghargaan atas kontribusi karyawan secara emosional dan simbolis.

Pada penelitian Susilawati (2018) pada perawat di RS XYZ Yogyakarta menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Artinya, semakin kuat keterikatan emosional perawat terhadap

rumah sakit, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa aspek komitmen afektif merupakan prediktor paling kuat terhadap loyalitas dibandingkan komitmen normatif dan kontinuan. Perawat dengan komitmen afektif tinggi cenderung mempertahankan hubungan emosional positif, merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit, dan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Meyer, dkk 1993).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan faktor kunci yang menentukan loyalitas kerja perawat. Rumah sakit yang mampu menumbuhkan rasa memiliki, kebanggaan, serta hubungan emosional positif antara perawat dan institusi akan memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi dan tingkat turnover yang lebih rendah.

Fenomena serupa juga terlihat di Rumah Sakit Umum Citra Medika Tembung. Berdasarkan hasil prasurvei melalui wawancara dengan supervisi perawat, pihak supervise menyampaikan bahwa perawat selama ini dinilai cukup loyal terhadap rumah sakit, terlihat dari kehadiran yang stabil, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta komitmen mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai standar operasional. Namun, supervisi juga menyatakan adanya beberapa indikasi seperti belum optimalnya partisipasi aktif dalam kegiatan institusi menurun seperti keengganan mengikuti pelatihan internal, rendahnya inisiatif dalam upaya peningkatan mutu layanan.

Sementara itu, wawancara yang dilakukan dengan beberapa keluarga pasien juga mengungkapkan keluhan mengenai lamanya respon perawat ketika pasien membutuhkan bantuan, kurangnya ketanggapan, serta berkurangnya antusiasme perawat dalam memberikan pelayanan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dari perspektif pasien dan keluarga, loyalitas kerja perawat tampak dalam bentuk

kecepatan, kesediaan, serta konsistensi dalam memberikan pelayanan dan aspek-aspek tersebut dinilai mengalami penurunan.

Berdasarkan temuan tersebut, tampak adanya kesenjangan Antara persepsi internal rumah sakit dengan pengalaman langsung yang dirasakan pasien dan keluarganya. Pihak supervise menilai bahwa loyalitas perawat berada dalam kategori baik, namun hasil prasurvei serta keluhan pasien menunjukkan indikasi sebaliknya, yaitu adanya penurunan ketanggapan, keterlibatan, dan inisiatif perawat dalam bekerja. Kesenjangan persepsi ini menunjukkan fenomena loyalitas kerja perawat belum sepenuhnya dipahami secara mendalam, terutama terkait aspek psikologis seperti komitmen afektif yang berpotensi memengaruhi perilaku kerja.

Fenomena loyalitas kerja perawat juga menjadi perhatian manajemen di Rumah Sakit Umum Citra Medika Tembung. Berdasarkan hasil prasurvei melalui wawancara dengan supervisi keperawatan, perawat dinilai memiliki tingkat kepatuhan terhadap prosedur kerja dan kehadiran yang relatif stabil. Namun demikian, manajemen juga mengidentifikasi adanya indikasi penurunan keterlibatan organisasi, seperti rendahnya partisipasi perawat dalam kegiatan institusi, keengganan mengikuti pelatihan internal, serta kurangnya inisiatif dalam program peningkatan mutu layanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara organisatoris, loyalitas kerja perawat belum sepenuhnya optimal, khususnya pada aspek keterlibatan dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Kondisi tersebut diperkuat oleh data laporan tahunan RS Citra Medika Tembung (2023) yang menunjukkan tingkat pergantian tenaga perawat mencapai 25%. Tingginya angka turnover ini menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, antara lain meningkatnya beban kerja perawat yang tersisa, terganggunya



stabilitas tim keperawatan, serta berpotensi menurunkan efektivitas pelayanan rumah sakit. Tingginya turnover menjadi indikator penting bahwa loyalitas kerja perawat merupakan permasalahan organisasi yang perlu dikaji secara mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja perawat di RS Citra Medika Tembung merupakan isu strategis organisasi yang berkaitan erat dengan faktor psikologis internal perawat, khususnya komitmen afektif. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh komitmen afektif terhadap loyalitas kerja perawat sebagai upaya memberikan kontribusi empiris bagi pengelolaan SDM keperawatan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan dan strategi penguatan komitmen afektif guna meningkatkan loyalitas kerja perawat dan menjaga keberlangsungan kinerja organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Loyalitas Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Citra Medika Tembung” bertujuan untuk menganalisis sejauh mana komitmen afektif dapat memengaruhi loyalitas kerja perawat, serta memberikan kontribusi empiris bagi pengelolaan sumber daya manusia di bidang keperawatan agar mampu meningkatkan retensi tenaga kerja dan mutu pelayanan Kesehatan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh komitmen Afektif terhadap loyalitas kerja pada perawat di Rumah Sakit Citra Medika Tembung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana komitmen afektif berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada perawat



di Rumah Sakit Citra Medika Tembung.

#### 1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara komitmen afektif terhadap loyalitas kerja. Semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki perawat. Sebaliknya, semakin rendah komitmen afektif maka semakin rendah loyalitas kerja yang dimiliki perawat.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

##### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami hubungan antara komitmen afektif dan loyalitas kerja di sektor kesehatan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor psikologis yang memengaruhi loyalitas kerja pada profesi pelayanan publik.

##### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Rumah Sakit Citra Medika Tembung dalam merancang kebijakan yang mampu meningkatkan loyalitas kerja perawat melalui penguatan komitmen afektif, seperti melalui program pengembangan karier, pelatihan kepemimpinan, peningkatan komunikasi internal, dan pembentukan budaya kerja yang suportif. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi tenaga keperawatan agar memahami pentingnya keterikatan emosional terhadap organisasi sebagai dasar untuk membangun loyalitas dan profesionalitas kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Loyalitas Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan didalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi harus mutlak diperlukan untuk mencapai kesuksesan pada perusahaan atau organisasi tersebut. Karena, semakin tinggi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi tersebut, maka semakin mudah bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Poerwopoespito (2000) loyalitas kerja merupakan sikap karyawan yang tercermin melalui kesungguhan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menunjukkan kejujuran dalam bekerja. Loyalitas juga tampak dari kemampuan menjaga hubungan baik dengan atasan, menjalin kerja sama yang harmonis dengan rekan kerja, mematuhi disiplin organisasi, dan menjaga citra perusahaan. Selain itu, loyalitas kerja ditandai oleh kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi.

Dalam dunia kerja, setiap karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja yang mereka miliki. Loyalitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberlangsungan dan kemajuan suatu

organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang besar terhadap tugas serta perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas tersebut tidak hanya tercermin dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari sikap konsisten, komitmen, dan kesediaan karyawan untuk mendukung serta membela organisasi dalam berbagai kondisi (Alsaiari, dkk 2020).

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur utama dalam penilaian karyawan. Loyalitas ini mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi secara keseluruhan. Bentuk kesetiaan ini tercermin dari sikap karyawan yang bersedia menjaga serta membela nama baik organisasi baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja dari berbagai ancaman atau rongrongan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Dengan kata lain, karyawan yang loyal tidak hanya bekerja sesuai dengan kewajiban formalnya, tetapi juga memiliki dorongan intrinsik untuk melindungi dan memajukan organisasinya (Kurniawan, 2019).

Lebih lanjut, Soegandhi dkk (2013) menegaskan bahwa loyalitas karyawan memiliki korelasi langsung dengan kesuksesan organisasi. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, semakin mudah bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pemilik atau pimpinan perusahaan. Karyawan yang loyal akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, menjaga integritas, dan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Mereka juga cenderung memberikan kontribusi ekstra di luar deskripsi tugas formalnya, seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan harmonis, dan berpartisipasi

aktif dalam setiap kegiatan organisasi.

Sebaliknya, organisasi yang memiliki tingkat loyalitas karyawan yang rendah akan menghadapi berbagai tantangan serius, seperti tingginya tingkat turnover, rendahnya produktivitas, serta berkurangnya rasa kebersamaan di lingkungan kerja. Karyawan yang tidak loyal biasanya menunjukkan perilaku negatif, seperti sering absen, kurang disiplin, tidak memiliki rasa tanggung jawab, bahkan berpotensi merugikan organisasi. Hal ini tentu akan menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan (Suhardi & Oktari, 2023).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang tercermin melalui kesetiaan, tanggung jawab, dedikasi, kejujuran, serta komitmen untuk tetap berkontribusi dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Loyalitas tidak hanya ditunjukkan oleh lamanya masa kerja, tetapi juga oleh kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, mematuhi aturan, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta melindungi dan memajukan nama baik organisasi baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

### **2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai penentu utama loyalitas kerja, yang secara keseluruhan membentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi, yaitu :

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan salah satu faktor psikologis paling kuat yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan, komitmen afektif didefinisikan sebagai keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang membuat karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi, mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai organisasi, serta memiliki keinginan intrinsik untuk tetap bertahan Meyer & Allen (1991). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi tidak hanya bekerja karena kebutuhan ekonomi atau kewajiban moral, tetapi karena ada dorongan emosional yang timbul dari rasa cinta, kebanggaan, dan kenyamanan bekerja dalam organisasi. Hubungan Antara komitmen afektif dan loyalitas kerja dapat dipahami melalui *Three Component Model of Organizational Commitment* yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1991). Model ini menjelaskan bahwa komitmen afektif adalah dimensi komitmen yang paling berpengaruh dalam memprediksi perilaku loyal seperti retensi pegawai, intensi berlebihan, serta kontribusi ekstra dalam pekerjaan. Ketika individu merasakan ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, mereka akan menunjukkan kesetiaan yang lebih stabil dan konsisten dibandingkan karyawan yang hanya memiliki komitmen normatif atau berkomitmen berkelanjutan. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Dalam penelitian pada sebuah departemen machining variabel komitmen afektif terbukti berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Dengan demikian, memperkuat komitmen afektif melalui pembangunan ikatan



emosional dan identifikasi dengan organisasi menjadi salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia (Albari, 2012).

b. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja juga menjadi faktor signifikan dalam membangun loyalitas kerja. Kepuasan kerja meliputi rasa puas karyawan terhadap sebagai aspek pekerjaan, termasuk gaji, tanggung jawab pekerjaan, lingkungan kerja, serta pengakuan dan penghargaan atas prestasi yang di capai. Karyawan yang merasa di hargai dan memperoleh kompensasi yang sepadan cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk bertahan dan berkontribusi dalam jangka panjang. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan loyalitas kerja secara langsung, tetapi juga memperkuat komitmen afektif melalui pengalaman positif yang diperoleh karyawan dalam organisasi (Anifah, dkk 2022).

c. Kesempatan pengembangan karir

Organisasi yang menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas, program pelatihan, mentoring, dan peluang promosi memberi sinyal bahwa mereka berinvestasi dalam pertumbuhan karyawan. Hal ini memicu rasa loyalitas kerja karena karyawan melihat masa depan mereka sejalan dengan perkembangan organisasi. Kesempatan untuk belajar, berkembang, dan memperoleh posisi yang lebih tinggi membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi, sehingga loyalitas kerja jangka panjang lebih mungkin tercapai (Olga & Nurraihan, 2025).

d. Dukungan social dan kerja sama tim

Hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan menciptakan rasa keterikatan sosial yang memperkuat loyalitas. Dukungan tim memungkinkan karyawan untuk merasakan bahwa mereka bagian dari sistem yang lebih besar, di mana kontribusi individu diakui dan dihargai. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif mampu meningkatkan rasa nyaman, mengurangi stres, dan menumbuhkan loyalitas melalui interaksi interpersonal yang sehat dan harmonis (Sogirin & Bastian, 2022).

e. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Budaya organisasi yang mengedepankan keadilan, penghargaan terhadap karyawan, transparansi, dan komunikasi yang efektif membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang merasa dihargai dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan cenderung merasa menjadi bagian integral dari organisasi. Rasa kepemilikan ini memperkuat komitmen emosional dan memotivasi karyawan untuk tetap loyal, bahkan di tengah tekanan atau perubahan organisasi (Ilham Fakhrezi dkk, 2024).

Secara keseluruhan, loyalitas kerja merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor emosional, psikologis, sosial, dan struktural. Organisasi yang mampu mengelola dan memaksimalkan faktor-faktor ini komitmen afektif, kepuasan kerja, kesempatan pengembangan karir, dukungan sosial, dan budaya organisasi memiliki karyawan yang tidak

hanya bertahan lama, tetapi juga berkontribusi secara maksimal bagi pencapaian tujuan strategis organisasi.

### **2.1.3 Aspek-aspek Loyalitas Kerja**

Menurut Hasibuan, (2016) terdapat beberapa aspek penting yang menjadi indikator pembentuk loyalitas kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Taat terhadap peraturan

Taat terhadap peraturan merupakan salah satu indikator utama dari loyalitas kerja karyawan. Setiap organisasi memiliki seperangkat kebijakan, prosedur, dan aturan yang dirancang untuk menjaga ketertiban serta memastikan setiap kegiatan operasional berjalan dengan lancar dan terarah. Karyawan yang loyal akan mematuhi seluruh ketentuan tersebut dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, bukan karena adanya paksaan, melainkan karena mereka memahami pentingnya peraturan dalam menciptakan keteraturan dan kestabilan organisasi. Sikap patuh terhadap peraturan mencerminkan tingkat kedisiplinan dan rasa hormat karyawan terhadap sistem dan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang disiplin akan menjalankan tugas sesuai dengan standar dan tata tertib yang telah ditentukan, sehingga meminimalkan terjadinya kesalahan kerja, konflik internal, maupun penyimpangan prosedural. Dengan demikian, ketaatan terhadap peraturan bukan hanya bentuk kepatuhan formal, tetapi juga wujud nyata dari loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Melalui sikap disiplin dan tanggung jawab ini, hubungan kerja yang harmonis dapat terjalin, produktivitas meningkat, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan.

b. Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan merupakan salah satu wujud nyata dari loyalitas karyawan. Aspek ini mencerminkan sejauh mana individu memahami, menerima, dan menjalankan tugas serta kewajiban yang diberikan kepadanya dengan penuh kesadaran dan dedikasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tidak hanya melaksanakan pekerjaannya sesuai instruksi, tetapi juga menunjukkan inisiatif, kejujuran, serta kesungguhan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Pada akhirnya, tanggung jawab terhadap pekerjaan tidak hanya mencerminkan kinerja individu, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Ketika setiap individu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, suasana kerja menjadi lebih harmonis, produktivitas meningkat, dan loyalitas terhadap perusahaan tumbuh secara berkelanjutan.

c. Kemauan Untuk Bekerjasama

Kemauan untuk bekerja sama merupakan aspek penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan efektif di lingkungan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan sikap terbuka, mudah beradaptasi, serta mampu berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama dalam tim memungkinkan perusahaan mencapai hasil yang tidak dapat diraih oleh individu secara terpisah. Melalui kerja sama, tercipta sinergi antara kemampuan, pengalaman, dan ide-ide karyawan yang beragam, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Loyalitas dalam konteks ini tidak hanya bersifat individual, tetapi juga sosial

terlihat dari kemauan untuk berkontribusi dalam kelompok, saling mendukung, dan menjaga keharmonisan dalam tim kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

d. Rasa Memiliki

Rasa memiliki (*sense of belonging*) merupakan salah satu fondasi psikologis terkuat dari loyalitas kerja. Rasa ini muncul ketika karyawan merasa dirinya menjadi bagian penting dari organisasi, bukan sekadar pekerja yang menjalankan tugas. Karyawan dengan rasa memiliki yang tinggi akan berusaha menjaga nama baik perusahaan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap aset dan reputasi perusahaan. Mereka memiliki keterikatan emosional yang kuat sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan. Rasa memiliki ini menciptakan kesetiaan yang tulus dan berkelanjutan karena didorong oleh kebanggaan dan kecintaan terhadap tempat kerja, bukan karena kewajiban semata.

e. Hubungan Antar Pribadi Yang Harmonis

Hubungan antar pribadi yang harmonis di lingkungan kerja merupakan cerminan dari iklim organisasi yang sehat dan kondusif. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bersikap fleksibel, terbuka, dan kooperatif dalam berinteraksi dengan rekan sejawat maupun atasan. Hubungan sosial yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mengurangi potensi konflik internal, serta meningkatkan rasa saling percaya di antara anggota organisasi. Selain itu, komunikasi yang positif dan dukungan emosional dari lingkungan kerja dapat memperkuat rasa kebersamaan dan keterikatan karyawan



terhadap perusahaan. Dengan demikian, hubungan antarpribadi yang harmonis menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas serta menjaga stabilitas dan kenyamanan kerja di dalam organisasi.

Lima faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia mempunyai loyalitas atau komitmen Soegandhi dkk (2013) yaitu:

- a. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu
- b. Karyawan tersebut mengenal seluk-beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggan dengan baik
- c. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya
- d. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing
- e. Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Aspek-aspek loyalitas di atas, yang merupakan proses psikologis individu akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apa bila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

#### **2.1.4 Ciri-ciri Loyalitas Kerja**

Menurut Poerwopoespito (2000) ada beberapa ciri-ciri dari loyalitas

kerja adalah sebagai berikut :

a. Kejujuran

Kejujuran memiliki banyak sekali bidangnya. Dimana dalam konteks sikap setia kepada suatu perusahaan, maka ketidakjujuran pada suatu perusahaan akan merugikan orang lain bukan hanya kepada perusahaan saja tetapi juga pada pemiliknya, karyawan, keluarga karyawan, direksi, masyarakat, pedagang asongan, pemasok dan lain-lain, bahkan pada akhirnya negara pun bisa dirugikan.

b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Dengan memberikan pengertian kepada setiap karyawan dengan tujuan agar karyawan memiliki rasa pada suatu perusahaan, dimana seluruh individu yang terlibat didalamnya adalah anggotaanggotanya. Disini karyawan dihapakan untuk lebih menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan serta berusaha untuk menjaga devisi-devisinya. Bentuk konkritnya adalah merawat dan menjaga asset perusahaan seperti merawat asset pribadi.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Hal ini mungkin sulit dilakukan bagi karyawan karena mengerjakan pekerjaan sesuai dengan job description saja masih sulit apalagi mengerjakan hal lainnya. Melakukan pekerjaan lebih dari yang diminta merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada induvidu karyawan itu sendiri. Suatu perusahaan bisa saja bangkrut tetapi individu yang memiliki kualitas dan kompetitif yang baik tidak akan mungkin bangkrut

d. Bekerja lebih yang di minta perusahaan

Bahwa melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi belum tentu baik juga untuk karyawan/rekan kerja, begitu sebaliknya yang terbaik dari karyawan belum tentu juga terbaik bagi organisasi. Tindakan yang tepat bagi karyawan untuk perusahaan adalah memahami dan mengerti kesulitan-kesulitan pada perusahaan dengan membantu untuk memulihkan perusahaan. Bukan malah meninggalkan perusahaan dan pindah ke perusahaan lain.

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan diperusahaan

Suasana yang tidak baik / tidak kondusif sangatlah mempengaruhi kinerja karyawannya, yang akan mengakibatkan pada produktifitas kinerja. Orang yang paling menentukan suasana diperusahaan adalah pimpinannya. Dimana semakin tingginya jabatan dari seorang pemimpin maka semakin besar juga pengaruh dalam menciptakan suasana perusahaan itu sendiri. Karena pemimpinlah yang memiliki lebih kekuasaan dan wewenang yang lebih serta mempunyai karyawan

f. Menjaga dan meningkatkan citra perusahaan

Kewajiban bagi setiap karyawan adalah menjaga citra dari perusahaan itu sendiri. Logikanya bahwa jika citra perusahaan baik dan positif, maka citra dari setiap karyawan akan ikut baik dan positif juga.

## 2.2 Komitmen Afektif

### 2.2.1 Definisi Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai serta tujuan organisasi dan merasa terlibat secara mendalam dalam kegiatan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, menunjukkan dedikasi yang kuat, serta memiliki keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi (Meyer, dkk 1993).

Komitmen afektif (*affective commitment*), mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi (Meyer, dkk 1993).

Meyer dan Allen (1984) menganggap komitmen organisasional sebagai konsep yang multidimensional. Pada awalnya mereka melihat komitmen organisasi sebagai dua dimensi yaitu: *Affective commitment* berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa

mempunyai nilai sama dengan organisasi; dan Continuance commitment, mengarah kepada perhitungan untung dan rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginan untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena karyawan membutuhkannya (Meyer, dkk 1993).

Komitmen afektif mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja dalam organisasi karena individu tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen affective melihat komitmen organisasi sebagai suatu bentuk ekspresi emosional individual terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen Continuance yang tinggi akan tinggal dalam organisasi karena mereka membutuhkan (*need to*). Dengan demikian individu tetap bekerja dalam organisasi karena mereka mengakumulasi manfaat yang lebih jelas jika terus berada dalam organisasi, sehingga akan mencegah mereka untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Meyer, dkk 1993).

Komitmen Afektif adalah Perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi Yusuf (2017). Menurut Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional karyawan



terhadap organisasi yang ditandai dengan rasa memiliki, kesamaan nilai, dan keterlibatan yang tinggi dalam aktivitas organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung bertahan dalam organisasi karena keinginan pribadi (*want to*), bukan semata-mata karena kebutuhan atau kewajiban. Komitmen ini tumbuh dari perasaan cinta, identifikasi diri dengan tujuan organisasi, serta keinginan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Afektif

Meyer & Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen afektif terbentuk melalui pengalaman karyawan di dalam organisasi yang mampu menumbuhkan rasa memiliki dan keterikatan emosional. Beberapa faktor yang memengaruhi komitmen afektif menurut mereka antara lain:

#### a. Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi. Dukungan Organisasi yang menjelaskan adanya komitmen secara emosional dari karyawan kepada organisasinya, yang mana pendekatan ini mengasumsikan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosi sosial dan untuk menilai kesiapan organisasi untuk memberi penghargaan Terhadap peningkatan usaha, karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, definisi inilah yang membentuk persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support (POS)*. Dukungan berupa perhatian terhadap kesejahteraan, pemberian kesempatan berkembang, dan penghargaan

atas prestasi akan menumbuhkan rasa bangga serta keterikatan emosional. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, memperhatikan kesejahteraan, serta memberikan perlakuan yang adil, maka karyawan akan mengembangkan rasa cinta dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Dukungan ini dapat berupa perhatian atasan, fasilitas kerja yang memadai, serta penghargaan atas kinerja yang baik.

b. *Keadilan Organisasi (Organizational Justice)*

Persepsi terhadap keadilan dalam pembagian beban kerja, kompensasi, serta pengambilan keputusan akan memunculkan rasa percaya dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Keadilan organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa perlakuan yang mereka terima dari organisasi bersifat adil, baik dalam hal pembagian sumber daya, proses pengambilan keputusan, maupun interaksi sosial di tempat kerja. Dengan demikian, keadilan organisasi memiliki hubungan yang erat dengan pembentukan komitmen afektif. Rasa adil yang dirasakan oleh karyawan memperkuat ikatan emosional karena mereka percaya bahwa organisasi memiliki integritas, menghargai kontribusi setiap individu, dan memperlakukan semua anggota dengan setara. Ketika keadilan menjadi nilai dasar dalam organisasi, karyawan akan merasa nyaman, aman, dan bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut. Pada akhirnya, persepsi keadilan yang tinggi tidak hanya meningkatkan komitmen afektif, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, kepuasan kerja, serta loyalitas jangka panjang terhadap organisasi.

c. Kesesuaian Nilai (*Value Congruence*)

Karyawan yang memiliki nilai-nilai pribadi sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi akan lebih mudah merasa menjadi bagian dari organisasi. Kesesuaian nilai ini memperkuat identifikasi diri dan keterlibatan dalam organisasi. Faktor penting lainnya yang berpengaruh terhadap komitmen afektif adalah kesesuaian nilai (*value congruence*), yaitu tingkat keselarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Kesesuaian nilai menggambarkan sejauh mana keyakinan, prinsip, serta tujuan individu sejalan dengan budaya dan arah organisasi. Kesesuaian nilai juga berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dan tingkat keterlibatan karyawan. Ketika nilai-nilai individu dan organisasi sejalan, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi karena mereka meyakini bahwa pekerjaan mereka memberikan dampak positif dan sesuai dengan prinsip yang mereka yakini. Hal ini memperkuat keinginan untuk bertahan di organisasi bukan karena kebutuhan (*need to*) atau kewajiban (*have to*), melainkan karena keinginan pribadi (*want to*) yang lahir dari ikatan emosional.

d. Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah tugas dan pengambil keputusan, tetapi juga berperan dalam membangun hubungan emosional antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang suportif, terbuka,

dan empatik mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, didengarkan, serta diberikan ruang untuk berkembang. Hal ini secara langsung menumbuhkan perasaan nyaman, aman, dan terikat secara emosional terhadap organisasi. Menurut Garl Yukl (2013) gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya yang mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan karakteristik bawahannya. Pemimpin yang mendukung bawahannya dengan memberikan bimbingan, kejelasan arah, dan dukungan emosional akan memperkuat rasa percaya serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasakan perhatian dan dukungan dari pemimpinnya akan mengembangkan persepsi positif terhadap organisasi secara keseluruhan, karena mereka melihat pemimpin sebagai perwakilan dari nilai dan budaya organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional sering dikaitkan dengan meningkatnya komitmen afektif.

e. Pengalaman Kerja Positif (*Work Experience*)

Pengalaman kerja positif (*work experience*) merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Pengalaman kerja mencakup seluruh interaksi, peristiwa, dan kondisi yang dialami karyawan selama bekerja, baik yang bersifat individu maupun sosial. Ketika karyawan memiliki pengalaman kerja yang menyenangkan, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung, maka akan tumbuh rasa nyaman, puas, dan terikat secara emosional terhadap organisasi. Menurut Meyer (1993) pengalaman kerja yang



positif akan memperkuat persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan nilai dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang akan lebih mungkin membangun hubungan emosional yang kuat dengan organisasi. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa timbal balik, di mana karyawan yang merasa puas dan dihargai akan membalasnya dengan loyalitas, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi.

f. Lama Bekerja (*Tenure*)

Lama bekerja (*tenure*) merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat komitmen afektif seorang karyawan terhadap organisasi. *Tenure* mengacu pada lamanya masa kerja seorang individu dalam suatu organisasi, yang mencerminkan sejauh mana karyawan telah beradaptasi, berinteraksi, serta berkontribusi terhadap lingkungan kerja. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi, maka semakin besar kemungkinan ia mengembangkan ikatan emosional yang kuat dan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Menurut Meyer & Allen (1991) karyawan dengan masa kerja yang panjang cenderung memiliki hubungan emosional yang lebih mendalam karena mereka telah melalui berbagai pengalaman bersama organisasi, baik yang bersifat positif maupun menantang. Pengalaman tersebut membentuk rasa keterikatan, kebanggaan, dan loyalitas terhadap organisasi. Seiring waktu, karyawan akan semakin memahami nilai, norma, serta tujuan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat identifikasi diri mereka dengan organisasi tempatnya bekerja. Menurut Robbins & Judge (2012)



komitmen afektif banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang membentuk perasaan positif terhadap organisasi.

Beberapa faktor tersebut antara lain:

a. *Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)*

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap terbentuknya komitmen afektif karyawan terhadap organisasi.

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi tanggung jawab, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, maupun imbalan yang diterima, cenderung memiliki perasaan positif terhadap organisasi tempat ia bekerja. Menurut Robbins & Judge, (2012) Kepuasan kerja juga memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi. Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak puas, hal tersebut dapat menurunkan loyalitas, motivasi, dan akhirnya melemahkan komitmen afektif. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai fondasi emosional yang menghubungkan karyawan dengan organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin kuat pula ikatan emosional, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

b. *Budaya Organisasi (Organizational Culture)*

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai identitas organisasi serta membentuk pola hubungan dan interaksi antarindividu di dalamnya. Menurut Robbins. & Judge (2012) budaya organisasi yang positif dan adaptif memiliki pengaruh

besar terhadap peningkatan komitmen afektif karyawan, karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan penuh kepercayaan. Budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, kepercayaan, kerja sama, serta penghargaan terhadap karyawan akan menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat. Ketika karyawan merasakan bahwa nilai dan perilaku organisasi selaras dengan nilai pribadi mereka, maka akan terbentuk ikatan emosional yang lebih dalam terhadap organisasi. Suasana kerja yang penuh dengan dukungan dan saling menghargai juga meningkatkan semangat kerja serta motivasi intrinsik karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

c. Komunikasi yang Efektif (*Effective Communication*)

Komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi terbentuknya komitmen afektif dalam organisasi. Komunikasi yang terbuka, jujur, dan dua arah antara pimpinan dan karyawan menciptakan rasa saling percaya, saling menghargai, serta memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja. Menurut Robbins & Judge (2012), komunikasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan emosional yang positif antara individu dan organisasi. Ketika pimpinan mampu berkomunikasi secara terbuka dan responsif terhadap masukan dari karyawan, hal tersebut menumbuhkan perasaan dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Karyawan merasa bahwa pendapat dan kontribusinya memiliki arti bagi organisasi. Rasa dihargai inilah yang pada akhirnya memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu,

komunikasi yang efektif membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mengurangi potensi konflik antaranggota organisasi. Melalui komunikasi yang baik, kesalahpahaman dapat diminimalkan, koordinasi menjadi lebih lancar, dan hubungan kerja menjadi lebih produktif.

d. Pengakuan dan Penghargaan (*Recognition and Reward System*)

Sistem pengakuan dan penghargaan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memperkuat komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Sistem ini mencakup segala bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi, kinerja, serta loyalitas yang mereka tunjukkan. Robbins & Judge (2012) menjelaskan bahwa ketika penghargaan diberikan secara adil, transparan, dan tepat sasaran, hal ini akan menimbulkan perasaan dihargai, diakui, dan diperhatikan oleh organisasi. Karyawan yang merasa bahwa jerih payah dan prestasinya mendapat apresiasi dari pihak manajemen akan memiliki perasaan positif terhadap organisasi. Penghargaan tersebut tidak hanya berupa imbalan finansial seperti gaji, bonus, atau tunjangan, tetapi juga dapat berupa penghargaan non-material seperti pujian, pengakuan publik, promosi, atau kesempatan pengembangan karier. Bentuk apresiasi semacam ini memberikan makna emosional bagi karyawan karena menunjukkan bahwa organisasi menilai kontribusi mereka dengan tulus dan objektif.

### 2.2.3 Aspek – Aspek Yang Mempengaruhi Komitmen Afektif

Menurut Yusuf (2017) komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang muncul karena

rasa memiliki, identifikasi nilai, serta keterlibatan dalam aktivitas organisasi. Aspek-aspek utama komitmen afektif meliputi:

a. Keterikatan Emosional (*Emotional Attachment*)

Keterikatan emosional menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki hubungan afektif yang kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Aspek ini berhubungan erat dengan perasaan memiliki (*sense of belonging*), kebanggaan, serta rasa keterhubungan yang mendalam terhadap nilai-nilai, visi, dan budaya organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional tinggi cenderung melihat organisasi bukan hanya sebagai tempat bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi sebagai bagian dari identitas diri mereka.

Menurut Meyer dkk (1993) keterikatan emosional merupakan inti dari komitmen afektif karena melibatkan dimensi perasaan cinta, keterlibatan, dan kesetiaan yang mendalam terhadap organisasi. Dengan demikian, komitmen yang terbentuk bukan hanya didorong oleh faktor eksternal seperti imbalan atau tekanan, tetapi bersumber dari motivasi internal yang lahir dari perasaan positif terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat keterikatan emosional tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena mereka *ingin* berada di dalamnya, bukan karena *harus* sebuah bentuk loyalitas sejati yang menjadi dasar bagi keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

b. Identifikasi terhadap Organisasi (*Identification with the Organization*)

Identifikasi terhadap organisasi mencerminkan tingkat di mana individu menyatukan nilai-nilai, keyakinan, serta tujuan pribadinya dengan nilai dan arah organisasi tempat ia bekerja. Proses ini melibatkan



internalisasi nilai-nilai organisasi sehingga individu tidak hanya memahami, tetapi juga merasakan keterhubungan emosional dan kognitif dengan organisasi tersebut. Ketika karyawan mampu melihat keselarasan antara nilai pribadinya seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja sama dengan nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi, maka akan muncul rasa memiliki yang mendalam dan komitmen untuk berkontribusi secara optimal. Menurut Robbins & Judge (2012) identifikasi terjadi ketika karyawan menginternalisasi nilai-nilai organisasi dan memandang keberhasilan organisasi sebagai bagian dari keberhasilan dirinya sendiri. Dalam konteks ini, individu tidak lagi bekerja semata-mata untuk memenuhi kewajiban profesional, tetapi karena merasa menjadi bagian penting dari sistem yang lebih besar. Hal ini menumbuhkan semangat partisipasi aktif, kebanggaan terhadap organisasi, serta motivasi intrinsik untuk menjaga reputasi dan mencapai visi bersama. Dengan demikian, identifikasi terhadap organisasi menjadi aspek penting dalam pembentukan komitmen afektif, karena memperkuat hubungan psikologis dan emosional antara individu dan organisasi secara mendalam.

c. Keterlibatan dalam Organisasi (*Involvement in the Organization*)

Keterlibatan dalam organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan berpartisipasi secara aktif dan menunjukkan komitmen dalam menjalankan peran serta tanggung jawabnya di tempat kerja. Aspek ini mencakup keinginan karyawan untuk berkontribusi, berinisiatif, serta terlibat dalam berbagai kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Meyer & Allen (1991) menegaskan bahwa karyawan dengan



tingkat keterlibatan yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang kuat terhadap organisasi. Mereka cenderung tidak sekadar melaksanakan tugas karena kewajiban formal, melainkan karena dorongan intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik. Dengan demikian, keterlibatan dalam organisasi menjadi salah satu pilar penting dari komitmen afektif. Melalui keterlibatan yang tulus dan berkelanjutan, karyawan tidak hanya memperkuat rasa cinta dan loyalitas terhadap organisasi, tetapi juga membantu menciptakan budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian ketiga aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif karyawan terhadap organisasi terbentuk melalui adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan yang mendalam dengan organisasi. Keterikatan emosional menjadi dasar utama yang menumbuhkan rasa cinta, kebanggaan, dan kesetiaan terhadap organisasi. Identifikasi memperkuat hubungan tersebut dengan cara menyatukan nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai dan tujuan organisasi, sehingga keberhasilan organisasi dirasakan sebagai keberhasilan pribadi. Sementara itu, keterlibatan dalam organisasi menunjukkan wujud nyata dari komitmen tersebut melalui partisipasi aktif, tanggung jawab, dan dedikasi yang lahir dari keinginan pribadi, bukan sekadar kewajiban.

#### **2.2.4 Karakteristik Komitmen Afektif**

Yusuf (2017) menjelaskan bahwa komitmen afektif mencerminkan perasaan cinta dan keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Dari penjelasan tersebut, karakteristik komitmen afektif sebagai berikut:

- a. Karyawan merasakan keterikatan emosional yang mendalam terhadap organisasi.
  - b. Karyawan memiliki rasa bangga dan identifikasi diri terhadap nilai dan tujuan organisasi.
  - c. Karyawan menunjukkan loyalitas tinggi karena adanya kesesuaian nilai dan kenyamanan psikologis dalam bekerja.
  - d. Karyawan ingin tetap berada dalam organisasi karena dorongan emosional (*want to*), bukan karena kebutuhan (*need to*) atau kewajiban (*ought to*).
  - e. Terdapat hubungan sosial dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat antara individu dengan organisasi
- Robbins & Judge (2012) memandang komitmen afektif sebagai keterikatan emosional terhadap organisasi dan keyakinan pada nilai-nilainya yaitu:
- a. Adanya perasaan positif dan keterikatan emosional terhadap organisasi.
  - b. Karyawan percaya pada nilai dan tujuan organisasi serta menjadikannya bagian dari identitas diri.
  - c. Karyawan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi karena rasa memiliki.
  - d. Karyawan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi secara sukarela, bukan karena paksaan.
  - e. Terdapat motivasi intrinsik untuk berkontribusi demi keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik komitmen afektif yaitu : komitmen afektif memiliki karakteristik yang mencerminkan hubungan emosional yang mendalam antara individu dengan

organisasi. Komitmen ini terbentuk ketika karyawan merasakan ikatan emosional yang kuat, disertai perasaan cinta, kebanggaan, dan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan melihat organisasi bukan hanya sebagai tempat bekerja, tetapi juga sebagai bagian dari dirinya sendiri.

Selain itu, karyawan menunjukkan identifikasi yang kuat terhadap nilai, visi, dan tujuan organisasi. Mereka menginternalisasi nilai-nilai tersebut dan menjadikannya pedoman dalam bekerja, sehingga keberhasilan organisasi dianggap sebagai keberhasilan pribadi. Hal ini melahirkan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi serta dorongan untuk menjaga citra dan reputasi organisasi.

### 2.3 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Loyalitas Kerja

Komitmen afektif merupakan salah satu bentuk keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana individu merasa memiliki dan terlibat secara mendalam dengan tujuan serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Menurut Meyer, dkk (1993) komitmen afektif mencerminkan perasaan cinta, kebanggaan, dan keterikatan emosional seseorang terhadap tempat kerjanya, sehingga menimbulkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dalam konteks rumah sakit, perawat atau tenaga kesehatan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pasien, bekerja dengan empati, dan menjaga nama baik rumah sakit karena merasa menjadi bagian penting dari keberhasilan organisasi.

Loyalitas kerja menggambarkan kesetiaan serta keinginan karyawan untuk terus bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Islamuddin dkk (2023) menjelaskan bahwa loyalitas kerja terlihat dari kesediaan individu untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi, mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, serta menerima nilai dan budaya organisasi sebagai bagian dari dirinya. Dalam lingkungan rumah sakit, loyalitas kerja tercermin melalui keinginan tenaga kesehatan untuk terus bekerja dengan penuh tanggung jawab, mengutamakan keselamatan pasien, serta menjaga keharmonisan hubungan antar tenaga medis dan manajemen.

Hubungan antara komitmen afektif dan loyalitas kerja dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), yang menyatakan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan, penghargaan, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan membalas dengan rasa memiliki dan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Dalam konteks rumah sakit, dukungan seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, serta pengakuan atas kinerja dapat menumbuhkan komitmen afektif yang pada akhirnya mendorong loyalitas kerja tenaga kesehatan.

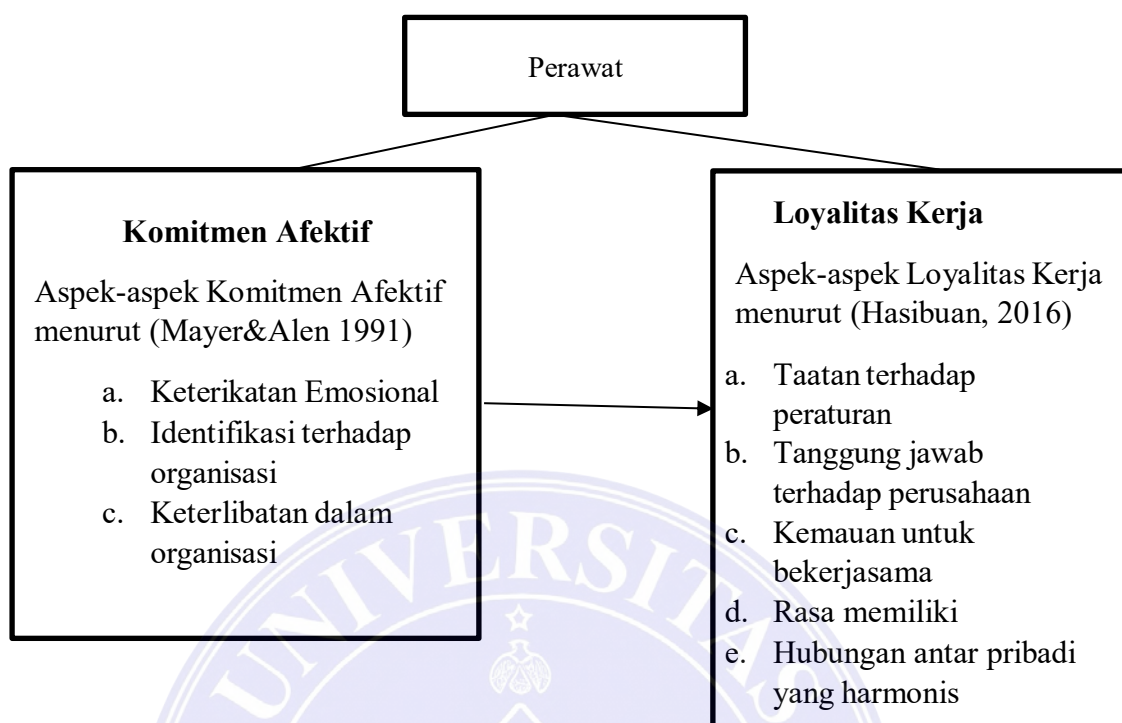
Cut Zurnali (dalam Cahyadi, 2018) menyatakan bahwa komitmen afektif memiliki peranan penting dalam membentuk kesetiaan dan kebanggaan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki ikatan emosional yang kuat cenderung menganggap keberhasilan organisasi sebagai bagian dari keberhasilan pribadi. Oleh karena itu, di rumah sakit, peningkatan komitmen afektif dapat mendorong loyalitas kerja yang lebih tinggi melalui pembinaan hubungan emosional, komunikasi yang terbuka, dan pengakuan terhadap kontribusi tenaga kesehatan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Semakin tinggi keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, semakin besar pula kesediaan mereka untuk tetap bertahan, memberikan pelayanan terbaik, dan berperilaku sesuai dengan nilai serta tujuan rumah sakit. Dengan demikian, membangun dan mempertahankan komitmen afektif merupakan strategi penting bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan loyalitas kerja dan kualitas pelayanan kesehatan.





## 2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Citra Medika Tembung yang Terletak di Pasar 9, Jl. Batang Kuis Medan No.377, Tembung, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Januari 2026.

**Tabel 3. 1 Waktu Penelitian**

| Nama Kegiatan      | Tahun 2025 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|--------------------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                    | Jan        | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agu | Sep | Okt | Nov | Des |
| Pengajuan Judul    |            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Bimbingan Proposal |            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Seminar Proposal   |            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Tahun 2026         |            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Revisi Proposal    |            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Penelitian         |            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Seminar Hasil      |            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Revisi             |            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Sidang             |            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

#### 3.2 Bahan dan Alat

##### 3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penulisan ini Adalah Kertas A4, dan

Bollpoint yang di gunakan sebagai bahan untuk angket dan pengisian skala serta kamera sebagai dokumentasi kegiatan.

### 3.2.2 Alat

Alat yang digunakan dalam penulisan ini Adalah dengan menggunakan angket yang berupa isian data para perawat, *Microsoft word* dan *statistical Package of The Social Science (SPSS)*.

## 3.3 Metode Penelitian

### 3.3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel komitmen afektif (variabel bebas) terhadap loyalitas kerja (variabel terikat) dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan dianalisis secara statistik.

Menurut Azwar (2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui analisis numerik dan data statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pendekatan ini dianggap tepat karena memungkinkan peneliti untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen afektif terhadap loyalitas kerja perawat secara empiris.

### 3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2017) Variabel penelitian adalah suatu yang dapat diukur atau di amati yang memiliki variasi atau perbedaan dalam karakteristik tertentu. Dalam penelitian Variabel adalah unsur yang akan

diamati dan diuji untuk melihat pengaruhnya dengan fenomena yang sedang diteliti.

Pada penelitian ini variable yang akan diteliti dan diidentifikasi oleh penulis

yaitu :

Variabel Independen (X) : Komitmen Afektif

Variabel Dependen (Y) : Loyalitas Kerja

### 3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 1. Loyalitas Kerja

loyalitas kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang tercermin melalui kesetiaan, tanggung jawab, dedikasi, kejujuran, serta komitmen untuk tetap berkontribusi dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Loyalitas tidak hanya ditunjukkan oleh lamanya masa kerja, tetapi juga oleh kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, mematuhi aturan, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta melindungi dan memajukan nama baik organisasi baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja

#### 2. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan rasa memiliki, kesamaan nilai, dan keterlibatan yang tinggi dalam aktivitas organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung bertahan dalam organisasi karena keinginan pribadi (want to), bukan semata-mata karena kebutuhan atau kewajiban. Komitmen ini tumbuh dari perasaan cinta, identifikasi diri dengan tujuan organisasi, serta keinginan untuk berkontribusi terhadap

keberhasilan organisasi.

### 3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dimulai dengan tahap *pra-survey* untuk mengidentifikasi responden yang ada di tempat penelitian, sebelum dilanjutkannya wawancara dengan para perawat peneliti menjumpai supervisi serta HRD dari rumah sakit tersebut. *Pra survey* ini berlangsung pada tanggal 20 Oktober 2025. Selanjutnya peneliti mulai mewawancarai para perawat di rumah sakit tersebut. Menurut Azwar (2017) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Azwar menekankan bahwa pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan reliabel serta dapat digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti menggunakan model skala likert.

#### 1. Metode Skala

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat komitmen afektif dan loyalitas kerja pada perawat di rumah sakit umum citra medika tembung. Menurut Azwar, (2017) skala likert merupakan metode pengukuran psikologis yang digunakan untuk menilai sikap, persepsi, atau pandangan individu terhadap suatu objek dengan memberikan respons terhadap sejumlah pernyataan. Skala ini dipilih karena mampu menggambarkan sejauh mana intensitas sikap responden terhadap objek yang diteliti secara



sistematis dan terukur.

Skala disusun dalam bentuk pernyataan positif dan negative yang mencerminkan indicator dari masing-masing variable. Responden memberikan jawaban berdasarkan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan dengan empat alternative pilihan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dengan menggunakan skala likert, data yang diperoleh dapat menunjukkan gambaran kuantitatif mengenai tingkat keterikatan emosional dan loyalitas perawat. Hasil pengukuran ini diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai pengaruh komitmen afektif terhadap loyalitas kerja pada perawat yang telah memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun di rumah sakit umum citra medika tembung.

### 3.3.5 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrument penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya di ukur, sehingga data yang diperoleh benar – benar mencerminkan kondisi yang sebenarnya (Azwar, 2017)

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *Product Moment* dari *Karl Pearson*, yaitu dalam membuat skor item pada skor kuisioner dengan skor total harus signifikan berdasarkan ukuran statistik, maka derajat korelasinya dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson. Koefisien korelasi ( $r$ ) yang dihasilkan dari uji ini berkisar antara -1 sampai 1. Jika nilai  $r$  adalah 1,

maka artinya terdapat korelasi positif sempurna antara dua variabel, artinya jika satu variabel meningkat, maka variabel lainnya juga meningkat. Sebaliknya, jika nilai  $r$  adalah  $-1$ , maka artinya terdapat korelasi negatif sempurna, artinya jika satu variabel meningkat, maka variabel lainnya menurun. Jika nilai  $r$  adalah  $0$ , maka artinya tidak ada korelasi antara dua variabel, artinya perubahan pada satu variabel tidak mempengaruhi variabel lainnya. Nilai  $r$  yang berada di antara  $0$  dan  $1$  menunjukkan adanya korelasi positif, sedangkan nilai  $r$  yang berada di antara  $-1$  dan  $0$  menunjukkan adanya korelasi negatif. Apabila item yang memiliki korelasi positif dengan kriterium dan korelasinya tinggi, maka membuktikan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi juga.

### 3.3.6 Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2017) reliabilitas merupakan suatu indeks yang menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan memberikan hasil yang konsisten. Apabila instrument digunakan berulang kali untuk mengukur kelompok subjek yang sama dan menghasilkan skor yang relative stabil, maka instrument tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan tingkat konsisten suatu alat ukur dalam menilai gejala yang sama.

Secara teoritis, nilai koefisien reliabilitas berkisar Antara  $0$  hingga  $1,00$ . Semakin mendekati angka  $1,00$ , maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat ukur, yang berarti hasil pengukuran yang diperoleh semakin dapat dipercaya. Sebaliknya, apabila koefisien reliabilitas

mendekati angka 0, hal tersebut menunjukkan bahwa alat ukur memiliki tingkat keandalan yang rendah.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* untuk mengetahui tingkat konsistensi instrument. Proses analisis reliabilitas dibantu dengan program SPSS Statistik versi 21.0, guna memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam instrument penelitian memiliki keandalan yang baik dan layak digunakan untuk mengukur variable yang di teliti.

### 3.3.7 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan langkah penting dalam proses penelitian. Menurut Azwar (2017) analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah data dari responden terkumpul. Kegiatan ini dilakukan dalam menganalisis data Antara lain: tabulasi data, penyajian data, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan. Dalam penelitian ini yang berjudul pengaruh komitmen afektif terhadap loyalitas kerja pada perawat dirumah sakit umum citra medika tembung. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh komitmen afektif terhadap loyalitas kerja. regresi linear sederhana digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan gambaran umum qvariabel-variabel penelitian, sedangkan analisis regresi sederhana dipakai untuk menguji hipotesis pengaruh Antara variable independen komitmen afektif dan variable dependen loyalitas kerja.

## Rumus Regresi Sederhana

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

- Y = Loyalitas Kerja
- X = Komitmen Afektif
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

### 3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Azwar, (2017) dalam bukunya *Metode Penelitian Psikologi*, populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang relevan dengan masalah penelitian. Populasi bukan hanya sekadar kumpulan individu, melainkan sekelompok unit analisis yang memiliki kesamaan sifat, perilaku, atau karakteristik yang menjadi perhatian peneliti. Dalam konteks metodologi penelitian, populasi berfungsi sebagai wilayah generalisasi, artinya hasil penelitian yang diperoleh dari sampel diharapkan dapat diterapkan kembali pada populasi secara keseluruhan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Citra Medika Tembung yaitu 73 perawat. Populasi dipilih karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran langsung dalam memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga tingkat loyalitas dan komitmen afektif mereka menjadi faktor penting dalam efektivitas kerja rumah sakit.

### 3.4.2 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Azwar (2017) Total sampling adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil atau memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, sehingga peneliti tidak melakukan pemilihan sebagian anggota populasi. Dengan menggunakan total sampling, penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh dan mengurangi kemungkinan terjadinya bias dalam pemilihan sampel. Teknik ini dipilih karena tidak semua anggota populasi memiliki pengalaman kerja dan keterlibatan yang sama terhadap organisasi. Oleh karena itu, peneliti menetapkan beberapa kriteria inklusi dan eksklusi agar responden yang terpilih benar-benar mewakili karakteristik perawat yang relevan dengan tujuan penelitian.

### 3.4.3 Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Umum Citra Medika yang berjumlah 73 Perawat.



### 3.5 Prosedur Kerja

#### 3.5.1 Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penulisan, penulis terlebih dahulu melakukan persiapan Administrasi, yaitu mengurus surat izin resmi ke bagian administrasi program studi Psikologi Universitas Medan Area. Kemudian pihak tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat izin pra survey pada tanggal 17 Oktober 2025 yang disetujui oleh ketua Program Studi Psikologi. Selanjutnya, penulis meneruskan surat izin pra survey dari fakultas ke pihak Rumah sakit melalui Direktur Rumah Sakit Umum Citra Medika. Direktur memeriksa surat pra survey dan memberikan izin pra survey di Rumah Sakit Umum Citra Medika. Adapun nomor surat 1084/SK/SP/RSUCM/X/2025. Pra survey ini dilaksanakan pada tanggal 20 Oktober 2025. Dalam pelaksanaannya penulis mengunjungi Rumah Sakit Umum Citra Medika dan menjumpai para perawat secara langsung.

#### 3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Setelah selesai persiapan administrasi, Peneliti lanjut mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam Penelitian ini. Instrumen yang digunakan Peneliti adalah skala Komitmen Afektif dan skala Loyalitas Kerja. Pengukuran dilakukan menggunakan skala *Likert* dengan penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban *favourable* (yang mendukung), dan item *unfavourable* (tidak mendukung). Dalam proses penyebaran skala, peneliti menyebarkan kepada para perawat secara langsung, prosesnya berjalan selama 3 hari. Setelah selesai peneliti mengucapkan terimakasih, dan memberi *gift* kepada perawat yang berada di Rumah Sakit Citra Medika.

**Tabel 3. 2 Skala Likert**

| Pilihan Jawaban           | Favourable | Unfavourable |
|---------------------------|------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 4          | 1            |
| Setuju (S)                | 3          | 2            |
| Tidak Setuju (TS)         | 2          | 3            |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1          | 4            |

**Tabel 3. 3 Blue Print Loyalitas Kerja sebelum uji coba**

| Aspek                                   | Indikator                                                                                                     | Favourable      | Unfavourable    |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
|                                         |                                                                                                               | Valid           | Valid           |
| Ketaatan terhadap peraturan             | Kepatuhan terhadap aturan dan SOP, Disiplin dalam Menjalankan Tugas, ketaatan terhadap instruksi atasan       | 9, 25           | 2, 18, 20       |
| Tanggung jawab pekerjaan dan organisasi | Penyelesaian tugas dengan baik, kesediaan menerima tanggung jawab, kepedulian terhadap kepentingan organisasi | 5, 23           | 6, 12           |
| Kemauan untuk bekerja sama              | Kerja sama tim, kesediaan membantu rekan kerja, Partisipasi aktif dalam kelompok kerja                        | 3, 26           | 10, 16          |
| Rasa memiliki terhadap organisasi       | Kebanggaan terhadap organisasi, Keterikatan Emosional, Keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi  | 1, 19, 15       | 8, 14, 24       |
| Hubungan antar pribadi yang harmonis    | Hubungan baik dengan rekan kerja, Hubungan baik dengan atasan, Sikap saling menghormati                       | 7, 21           | 13, 27          |
| Kesukaan terhadap pekerjaan             | Kepuasan terhadap pekerjaan, Minat terhadap profesi keperawatan, Kenyamanan dalam menjalankan tugas           | 11, 17          | 4, 22           |
| <b>Total</b>                            |                                                                                                               | <b>13 items</b> | <b>13 items</b> |

**Tabel 3. 4 Blue Print Komitmen Afektif sebelum uji coba**

| Aspek                                   | Indikator                                                                                                     | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|
|                                         |                                                                                                               | Valid             | Valid               |
| Ketaatan terhadap peraturan             | Kepatuhan terhadap aturan dan SOP, Disiplin dalam Menjalankan Tugas, ketaatan terhadap instruksi atasan       | 9, 25             | 2, 18, 20           |
| Tanggung jawab pekerjaan dan organisasi | Penyelesaian tugas dengan baik, kesediaan menerima tanggung jawab, kepedulian terhadap kepentingan organisasi | 5, 23             | 6, 12               |
| Kemauan untuk bekerja sama              | Kerja sama tim, kesediaan membantu rekan kerja, Partisipasi aktif dalam kelompok kerja                        | 3, 26             | 10, 16              |
| Rasa memiliki terhadap organisasi       | Kebanggaan terhadap organisasi, Keterikatan Emosional, Keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi  | 1, 19, 15         | 8, 14, 24           |
| Hubungan antar pribadi yang harmonis    | Hubungan baik dengan rekan kerja, Hubungan baik dengan atasan, Sikap saling menghormati                       | 7, 21             | 13, 27              |
| Kesukaan terhadap pekerjaan             | Kepuasan terhadap pekerjaan, Minat terhadap profesi keperawatan, Kenyamanan dalam menjalankan tugas           | 11, 17            | 4, 22               |
| <b>Total</b>                            |                                                                                                               | 13 items          | 13 items            |

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat di Rumah Sakit Umum Citra Medika Tembung. Dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada perawat. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis korelasi yang menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel ( $r = 0,738$ ;  $p < 0,05$ ). Hasil analisis regresi linear sederhana juga menunjukkan bahwa komitmen afektif berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan loyalitas kerja, dengan persamaan  $Y = 40,785 + 0,652X$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,546 menunjukkan bahwa komitmen afektif memberikan kontribusi sebesar 54,6% terhadap loyalitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komitmen afektif dan loyalitas kerja perawat berada dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja yang ditunjukkan.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, perawat, serta pihak Rumah Sakit Umum Citra Medika Tembung.

##### a. Bagi Perawat

Perawat diharapkan mampu menumbuhkan rasa bangga, rasa memiliki, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan rumah sakit sebagai bagian dari upaya membangun loyalitas kerja. Selain itu, perawat diharapkan dapat terus menjaga profesionalisme, tanggung jawab,

serta kerja sama tim dalam menjalankan tugas keperawatan, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien dan mendukung tercapainya tujuan organisasi rumah sakit.

b. Bagi Pihak Rumah Sakit

Pihak rumah sakit disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kondusif, meningkatkan komunikasi internal, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang empatik dan partisipatif guna memperkuat komitmen afektif perawat. Selain itu, pemberian penghargaan dan pengakuan atas kontribusi perawat, baik secara material maupun non-material, diharapkan dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan keterikatan emosional perawat terhadap rumah sakit.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas kerja, seperti kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun work-life balance, sehingga diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja perawat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Albari. (2012). Peran dimensi komitmen sebagai faktor pengaruh dalam membangun loyalitas. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Al-Dossary, R. N. (2022). *The Relationship Between Nurses' Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study*. *Frontiers in Public Health*.
- Alsaiani, A., Puteh, F., & Mohamed Ali, A. J. (2020). *Could Demographic Variables Impacting the Relationship Between HRM Practices and Employee Loyalty? A Meta-Analysis Review*. *Human Resource Research*.
- Anifah, & FoEh, EHJ, J. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (*Literature Review Manajemen Kinerja*).
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan.
- Elsa Susilawati, T. (2018). Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinuan, Dan Normatif Pada Intensi Keluar. In *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*.
- Febriana, Fauzan (2024). *The Influence Of Work Involvement , Job Satisfaction And Affective Commitment On ASN Employee Loyalty : A Case Study At The Semarang Regency Regional Secretariat Office*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*
- Garl Yukl. (2013). *Leadership in Organizations*.
- Hasibuan, D. H. M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi aksara.
- Ilham Fakhrezi, M., Jamaludin, A., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang, P. (n.d.). *The Influence Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Job Loyalty At Pt. Tri Jaya Teknik Karawang Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Di Pt. Tri Jaya Teknik Karawang*.

- John P. Meyer & Natalie J. Allen. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*.
- Muliati, & Masmarulan. (2025). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Penentu Loyalitas Karyawan.
- Nduru, Indah Kristia, & Pohan, Yuli Arnida. (2024). Pengaruh Motivasi, Loyalitas, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Widya*.
- Olga, L., & Nurraihan, F. (2025). *The Role Of Career Development In enhancing employee loyalty: A literature review*. *Journal of Management Science (JMAS)*.
- Poerwopoespito, F. . O. (2000). Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pratiwi, A. O., Raziansyah, R., & Pusparina, I. (2024). Hubungan *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Tk . Iii Banjarmasin. *Journal Of Intan Hospitas Administration*.
- Purnomo, H., & Mudjijah, S. (2025). *The Influence of Organizational Commitment, Organizational Culture, and Employee Welfare on Employee Loyalty at the Prosecutorial Commission of the Republic of Indonesia-Hery Purnomo et.al The Influence of Organizational Commitment, Organizational Culture, and Employee Welfare on Employee Loyalty at the Prosecutorial Commission of the Republic of Indonesia*. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*.
- Saifuddin Azwar. (2017, July). Metode Penelitian Psikologi Edisi II. Pustaka Belajar.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Fakultas Ekonomi*.
- Sogirin, & Bastian, A. (2022). *The Effect of Social Support on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior as Mediation*. *Sains Organisasi*.

Stephen P. Robbins. Timothy A. Judge. (2012). *Organizational Behavior*.

Suhardi, A. R., & Oktari, S. D. (2023). *The Role of Compensation and Loyalty to Employee Turnover Intention*.

Yusuf, M. R. + S. D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi.

Zunaidi, Z., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*.





**LAMPIRAN 1**  
**SKALA TRY OUT DAN PENELITIAN**

## **INFORMED CONSENT**

### **IDENTITAS DIRI**

Inisial :  
 Usia :  
 Unit/Bagian Kerja :  
 Masa Kerja :                      tahun

### **PETUNJUK PENGISIAN**

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan sikap dan perasaan Anda terkait pekerjaan dan organisasi tempat Anda bekerja. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama, kemudian berilah tanda **(X)** pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda saat ini.

Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawablah setiap pernyataan secara jujur dan sesuai dengan keadaan Anda. **Usahakan untuk tidak melewati satu nomor pun** dalam memberikan jawaban.

Contoh Pengisian Skala :

| NO. | PERNYATAAN                                               | SS       | S | TS | STS |
|-----|----------------------------------------------------------|----------|---|----|-----|
| 1.  | Saya merasa bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya | <b>X</b> |   |    |     |



### Skala Loyalitas Kerja Sebelum Uji Coba

| NO. | PERNYATAAN                                                                 | SS | S | TS | STS |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1.  | Saya merasa bangga menjadu bagian dari organisasi tempat saya bekerja      |    |   |    |     |
| 2.  | Saya sering mengabaikan aturan kerja jika tidak diawasi atasan             |    |   |    |     |
| 3.  | Saya bersedia membantu rekan kerja meskipun sedang sibuk                   |    |   |    |     |
| 4.  | Saya merasa pekerjaan saya sebagai perawat membosankan                     |    |   |    |     |
| 5.  | Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab       |    |   |    |     |
| 6.  | Saya kurang peduli terhadap dampak pekerjaan saya bagi organisasi          |    |   |    |     |
| 7.  | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di unit saya           |    |   |    |     |
| 8.  | Saya merasa tidak memiliki ikatan dengan organisasi tempat saya bekerja    |    |   |    |     |
| 9.  | Saya mematuhi peraturan kerja meskipun tidak ada pengawasan langsung       |    |   |    |     |
| 10. | Saya enggan bekerja sama dalam tim keperawatan                             |    |   |    |     |
| 11. | Saya menikmati pekerjaan saya sebagai perawat                              |    |   |    |     |
| 12. | Saya sering menghindari tanggung jawab tambahan ditempat kerja             |    |   |    |     |
| 13. | Saya merasa kurang nyaman berinteraksi dengan rekan kerja di tempat kerja. |    |   |    |     |
| 14. | Saya sering berpikir untuk segera pindah ke tempat kerja lain.             |    |   |    |     |
| 15. | Saya berusaha menjaga nama baik organisasi dimana saya bekerja             |    |   |    |     |
| 16. | Saya lebih memilih bekerja sendiri dari pada bekerja dalam tim             |    |   |    |     |
| 17. | Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan kemampuan saya           |    |   |    |     |
| 18. | Saya sering melanggar prosedur kerja demi kemudahan pribadi                |    |   |    |     |
| 19. | Saya berperan aktif dalam mendukung tujuan organisasi                      |    |   |    |     |
| 20. | Saya merasa tidak perlu terlalu patuh pada kebijakan organisasi            |    |   |    |     |
| 21. | Saya mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja        |    |   |    |     |
| 22. | Saya menjalani pekerjaan ini hanya karena tuntutan keadaan                 |    |   |    |     |
| 23. | Saya merasa bertanggung jawab atas keberhasilan unit kerja saya            |    |   |    |     |
| 24. | Saya kurang tertarik untuk berkontribusi lebih bagi organisasi             |    |   |    |     |

|     |                                                                                               |  |  |  |  |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 25. | Saya mematuhi kebijakan Rumah Sakit karena menyadari pentingnya aturan bagi kelancaran kerja. |  |  |  |  |
| 26. | Saya merasa nyaman bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.                           |  |  |  |  |
| 27. | Saya merasa kurang nyaman berinteraksi dengan rekan kerja di tempat kerja.                    |  |  |  |  |



## Skala Komitmen Afektif Sebelum Uji Coba

| NO. | PERNYATAAN                                                                                                     | SS | S | TS | STS |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1.  | Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini                                                          |    |   |    |     |
| 2.  | Saya tidak merasakan kedekatan emosional dengan rumah sakit tempat saya bekerja..                              |    |   |    |     |
| 3.  | Saya bersedia terlibat aktif dalam kegiatan organisasi di luar tugas utama                                     |    |   |    |     |
| 4.  | Saya merasa masih terdapat perbedaan antara nilai pribadi saya dengan nilai yang dianut rumah sakit.           |    |   |    |     |
| 5.  | Saya merasa senang ketika organisasi ini mencapai keberhasilan                                                 |    |   |    |     |
| 6.  | Saya menjalani pekerjaan ini lebih sebagai kewajiban daripada karena keterikatan emosional dengan rumah sakit. |    |   |    |     |
| 7.  | Saya menganggap diri saya sebagai bagian penting dari organisasi ini.                                          |    |   |    |     |
| 8.  | Saya kurang terdorong untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan rumah sakit.                    |    |   |    |     |
| 9.  | Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini                                          |    |   |    |     |
| 10. | Saya kurang merasa bangga ketika menceritakan rumah sakit tempat saya bekerja kepada orang lain.               |    |   |    |     |
| 11. | Saya bersedia memberikan usaha lebih demi kemajuan organisasi.                                                 |    |   |    |     |
| 12. | Saya kurang memiliki ketertarikan emosional untuk terlibat dalam pengembangan rumah sakit.                     |    |   |    |     |
| 13. | Saya merasa nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan tujuan pribadi saya.                                    |    |   |    |     |
| 14. | Saya merasa identitas rumah sakit ini belum sepenuhnya mencerminkan diri saya.                                 |    |   |    |     |
| 15. | Saya merasa senang menjadi bagian dari organisasi ini                                                          |    |   |    |     |
| 16. | Saya jarang memikirkan masa depan dan perkembangan rumah sakit ini.                                            |    |   |    |     |
| 17. | Saya merasa organisasi ini memiliki makna penting bagi saya                                                    |    |   |    |     |
| 18. | Saya kurang berminat untuk terlibat dalam kegiatan rumah sakit di luar tugas rutin.                            |    |   |    |     |
| 19. | Saya merasa keberhasilan organisasi juga merupakan keberhasilan saya.                                          |    |   |    |     |
| 20. | Saya merasa peran dan keterlibatan saya di rumah sakit ini belum optimal.                                      |    |   |    |     |
| 21. | Saya bersedia meluangkan waktu dan tenaga demi kepentingan organisasi.                                         |    |   |    |     |
| 22. | Saya belum sepenuhnya merasakan keterikatan perasaan dengan rumah sakit ini..                                  |    |   |    |     |
| 23. | Saya merasa identitas diri saya selaras dengan identitas organisasi                                            |    |   |    |     |
| 24. | Saya bekerja tanpa rasa memiliki terhadap organisasi.                                                          |    |   |    |     |

### Skala Loyalitas Kerja Setelah Uji Coba

| NO. | PERNYATAAN                                                                 | SS | S | TS | STS |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1.  | Saya merasa bangga menjadu bagian dari organisasi tempat saya bekerja      |    |   |    |     |
| 2.  | Saya sering mengabaikan aturan kerja jika tidak diawasi atasan             |    |   |    |     |
| 3.  | Saya bersedia membantu rekan kerja meskipun sedang sibuk                   |    |   |    |     |
| 5.  | Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab       |    |   |    |     |
| 6.  | Saya kurang peduli terhadap dampak pekerjaan saya bagi organisasi          |    |   |    |     |
| 7.  | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di unit saya           |    |   |    |     |
| 8.  | Saya merasa tidak memiliki ikatan dengan organisasi tempat saya bekerja    |    |   |    |     |
| 9.  | Saya mematuhi peraturan kerja meskipun tidak ada pengawasan langsung       |    |   |    |     |
| 10. | Saya enggan bekerja sama dalam tim keperawatan                             |    |   |    |     |
| 11. | Saya menikmati pekerjaan saya sebagai perawat                              |    |   |    |     |
| 12. | Saya sering menghindari tanggung jawab tambahan ditempat kerja             |    |   |    |     |
| 13. | Saya merasa kurang nyaman berinteraksi dengan rekan kerja di tempat kerja. |    |   |    |     |
| 14. | Saya sering berpikir untuk segera pindah ke tempat kerja lain.             |    |   |    |     |
| 15. | Saya berusaha menjaga nama baik organisasi dimana saya bekerja             |    |   |    |     |
| 16. | Saya lebih memilih bekerja sendiri dari pada bekerja dalam tim             |    |   |    |     |
| 17. | Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan kemampuan saya           |    |   |    |     |
| 18. | Saya sering melanggar prosedur kerja demi kemudahan pribadi                |    |   |    |     |
| 19. | Saya berperan aktif dalam mendukung tujuan organisasi                      |    |   |    |     |
| 20. |                                                                            |    |   |    |     |
| 21. | Saya mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja        |    |   |    |     |
| 22. | Saya menjalani pekerjaan ini hanya karena tuntutan keadaan                 |    |   |    |     |
| 23. | Saya merasa bertanggung jawab atas keberhasilan unit kerja saya            |    |   |    |     |
| 24. | Saya kurang tertarik untuk berkontribusi lebih bagi organisasi             |    |   |    |     |
| 26. | Saya merasa nyaman bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.        |    |   |    |     |

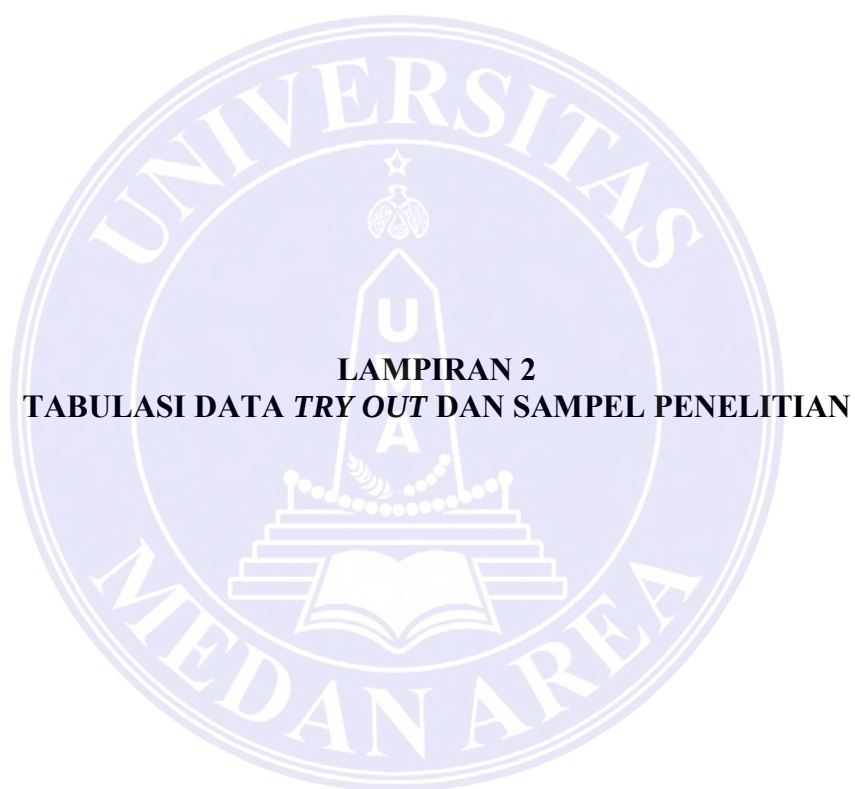
|     |                                                                            |  |  |  |  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 27. | Saya merasa kurang nyaman berinteraksi dengan rekan kerja di tempat kerja. |  |  |  |  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|





### Skala Komitmen Afektif Setelah Uji Coba

| NO. | PERNYATAAN                                                                                                     | SS | S | TS | STS |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1.  | Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini                                                          |    |   |    |     |
| 2.  | Saya tidak merasakan kedekatan emosional dengan rumah sakit tempat saya bekerja..                              |    |   |    |     |
| 3.  | Saya bersedia terlibat aktif dalam kegiatan organisasi di luar tugas utama                                     |    |   |    |     |
| 5.  | Saya merasa senang ketika organisasi ini mencapai keberhasilan                                                 |    |   |    |     |
| 6.  | Saya menjalani pekerjaan ini lebih sebagai kewajiban daripada karena keterikatan emosional dengan rumah sakit. |    |   |    |     |
| 7.  | Saya menganggap diri saya sebagai bagian penting dari organisasi ini.                                          |    |   |    |     |
| 8.  | Saya kurang terdorong untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan rumah sakit.                    |    |   |    |     |
| 9.  | Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini                                          |    |   |    |     |
| 10. | Saya kurang merasa bangga ketika menceritakan rumah sakit tempat saya bekerja kepada orang lain.               |    |   |    |     |
| 11. | Saya bersedia memberikan usaha lebih demi kemajuan organisasi.                                                 |    |   |    |     |
| 12. | Saya kurang memiliki ketertarikan emosional untuk terlibat dalam pengembangan rumah sakit.                     |    |   |    |     |
| 13. | Saya merasa nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan tujuan pribadi saya.                                    |    |   |    |     |
| 14. | Saya merasa identitas rumah sakit ini belum sepenuhnya mencerminkan diri saya.                                 |    |   |    |     |
| 15. | Saya merasa senang menjadi bagian dari organisasi ini                                                          |    |   |    |     |
| 16. | Saya jarang memikirkan masa depan dan perkembangan rumah sakit ini.                                            |    |   |    |     |
| 17. | Saya merasa organisasi ini memiliki makna penting bagi saya                                                    |    |   |    |     |
| 18. | Saya kurang berminat untuk terlibat dalam kegiatan rumah sakit di luar tugas rutin.                            |    |   |    |     |
| 19. | Saya merasa keberhasilan organisasi juga merupakan keberhasilan saya.                                          |    |   |    |     |
| 20. | Saya merasa peran dan keterlibatan saya di rumah sakit ini belum optimal.                                      |    |   |    |     |
| 21. | Saya bersedia meluangkan waktu dan tenaga demi kepentingan organisasi.                                         |    |   |    |     |
| 23. | Saya merasa identitas diri saya selaras dengan identitas organisasi                                            |    |   |    |     |
| 24. | Saya bekerja tanpa rasa memiliki terhadap organisasi.                                                          |    |   |    |     |



**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI DATA TRY OUT DAN SAMPEL PENELITIAN**

Tabulasi Data Try Out

| INISIAL | UNIT KERJA    | JENIS KELAMIN | USIA | MASA KERJA |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | SKALA I (LOYALITAS KERJA SCALE) |       |       |     |     |
|---------|---------------|---------------|------|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------------------|-------|-------|-----|-----|
|         |               |               |      | IKS1       | IKS2 | IKS3 | IKS4 | IKS5 | IKS6 | IKS7 | IKS8 | IKS9 | IKS10 | IKS11 | IKS12 | IKS13 | IKS14 | IKS15 | IKS16 | IKS17 | IKS18 | IKS19 | IKS20 | IKS21 | IKS22 | IKS23 | IKS24 | IKS25 |                                 | IKS26 | IKS27 |     |     |
| IS      | KAMAR OPERASI | P             | 35   | 5 TAHUN    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 39    |     |     |
| SL      | RAVAT INAP    | P             | 26   | 11 TAHUN   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 108   |     |     |
| AP      | ICU           | P             | 30   | 3 TAHUN    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 37    |     |     |
| SD      | RAVAT INAP    | P             | 31   | 3 TAHUN    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3                               | 3     | 89    |     |     |
| VP      | LABORATORIUM  | P             | 27   | 3 TAHUN    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4                               | 4     | 102   |     |     |
| MA      | RAVAT INAP    | P             | 32   | 2 TAHUN    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4                               | 3     | 96    |     |     |
| CM      | RADIOLOGI     | P             | 29   | 3 TAHUN    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3                               | 4     | 94    |     |     |
| DF      | PERAWAT       | P             | 32   | 3 TAHUN    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 96    |     |     |
| NP      | KAMAR OPERASI | P             | 26   | 3 TAHUN    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 2     | 89  |     |
| CA      | GIZNANTISI    | P             | 32   | 5 TAHUN    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 3     | 94  |     |
| VL      | KAMAR OPERASI | P             | 29   | 2 TAHUN    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 3     | 89  |     |
| RS      | ICU           | P             | 29   | 5 TAHUN    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 3     | 89  |     |
| BA      | LABORATORIUM  | P             | 31   | 2 TAHUN    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4                               | 3     | 93    |     |     |
| TS      | RAVAT INAP    | L             | 34   | 4 TAHUN    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 4     | 89  |     |
| CAL     | USD           | L             | 24   | 11 TAHUN   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4                               | 3     | 3     | 94  |     |
| P       | USD           | P             | 27   | 4 TAHUN    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3                               | 3     | 3     | 87  |     |
| DF      | ADMINISTRASI  | P             | 40   | 6 TAHUN    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 4     | 3   | 94  |
| CM      | ICU           | P             | 37   | 7 TAHUN    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 4     | 39  |     |
| MS      | LABORATORIUM  | P             | 26   | 2 TAHUN    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 2     | 87  |     |
| FA      | POLIKLINIK    | P             | 32   | 2 TAHUN    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 4     | 3   | 37  |
| BS      | USD           | L             | 36   | 4 TAHUN    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 4     | 3   | 100 |
| DA      | POLIKLINIK    | L             | 27   | 11 TAHUN   | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 4     | 3   | 95  |
| KV      | KAMAR OPERASI | P             | 33   | 3 TAHUN    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4                               | 4     | 4     | 3   | 92  |
| IP      | ICU           | P             | 30   | 2 TAHUN    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 3     | 97  |     |
| BC      | PERAWAT       | P             | 26   | 2 TAHUN    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 2     | 81  |     |
| RS      | KAMAR OPERASI | P             | 29   | 3 TAHUN    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 3     | 90  |     |
| VP      | RADIOLOGI     | L             | 38   | 6 TAHUN    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 3     | 95  |     |
| RK      | PERAWAT       | P             | 32   | 5 TAHUN    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 3     | 85  |     |
| Z       | USD           | P             | 25   | 2 TAHUN    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 4     | 3   | 93  |
| TL      | RAVAT JALAN   | L             | 39   | 4 TAHUN    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 3     | 89  |     |
| FU      | POLIKLINIK    | L             | 34   | 4 TAHUN    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3                               | 3     | 3     | 89  |     |
| NH      | RAVAT INAP    | P             | 27   | 2 TAHUN    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 3     | 93  |     |
| AR      | USD           | L             | 26   | 11 TAHUN   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 3     | 94  |     |
| AF      | RAVAT JALAN   | L             | 37   | 4 TAHUN    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3                               | 3     | 3     | 90  |     |
| LM      | GIZNANTISI    | P             | 33   | 4 TAHUN    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 4     | 3   | 94  |
| ML      | POLIKLINIK    | P             | 30   | 2 TAHUN    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4                               | 4     | 4     | 108 |     |
| BH      | ICU           | L             | 30   | 6 TAHUN    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4                               | 4     | 4     | 3   | 94  |
| BS      | BEDAH         | L             | 40   | 5 TAHUN    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3                               | 4     | 4     | 35  |     |
| FA      | RAVAT INAP    | P             | 27   | 3 TAHUN    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4                               | 3     | 3     | 90  |     |
| AP      | USD           | L             | 35   | 3 TAHUN    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4                               | 3     | 3     | 88  |     |

- Access From (repository.uma.ac.id)29/7/26

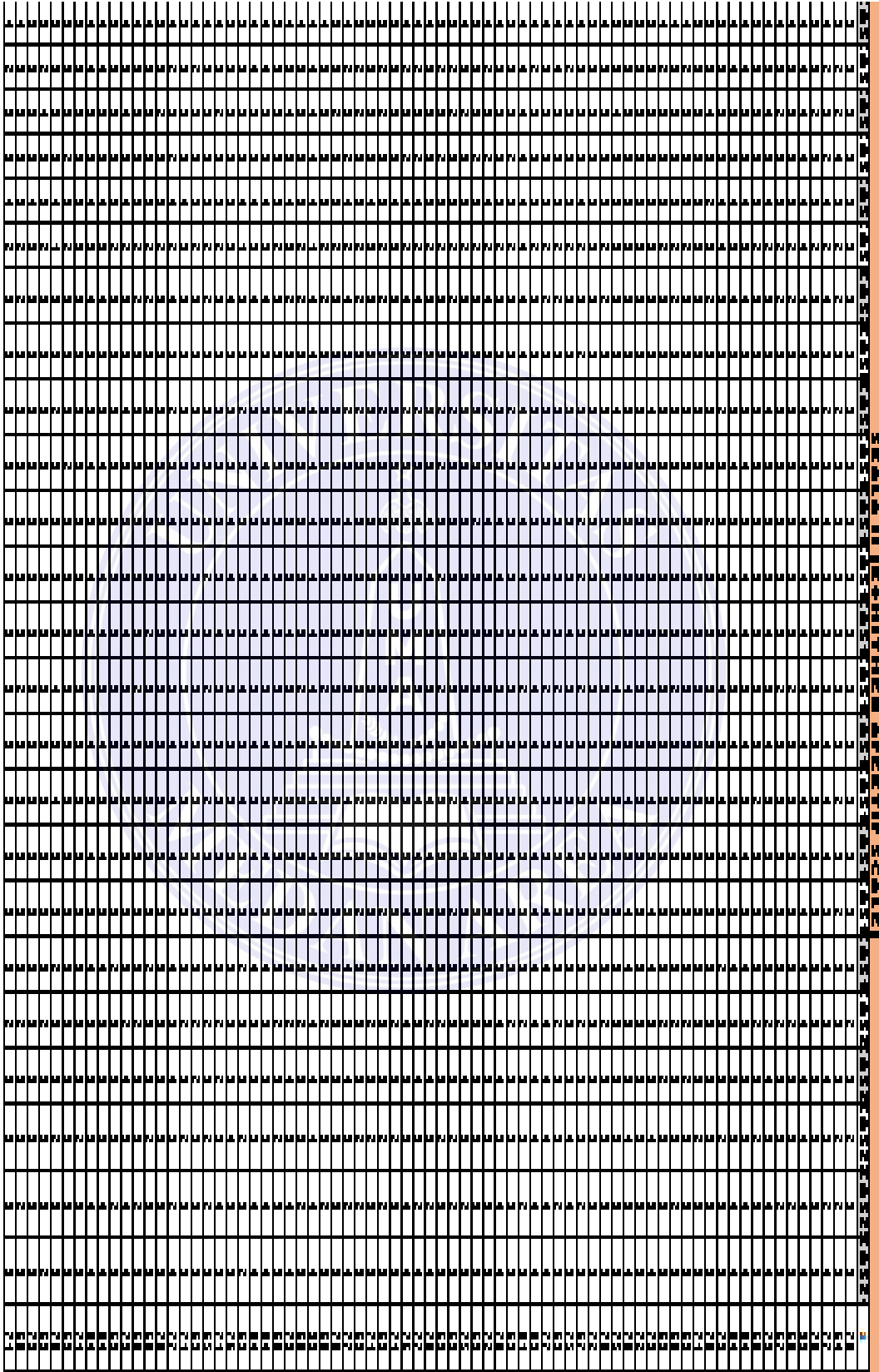
| SKALA II (KOMITMEN AFEKTIF SCALE) |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | I  |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| KASI                              | KAS2 | KAS3 | KAS4 | KAS5 | KAS6 | KAS7 | KAS8 | KAS9 | KAS10 | KAS11 | KAS12 | KAS13 | KAS14 | KAS15 | KAS16 | KAS17 | KAS18 | KAS19 | KAS20 | KAS21 | KAS22 | KAS23 | KAS24 |    |
| 3                                 | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 77 |
| 4                                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 96 |
| 4                                 | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 2     | 83 |
| 4                                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 90 |
| 4                                 | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 1     | 81 |
| 4                                 | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 78 |
| 4                                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 1     | 82 |
| 3                                 | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 2     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 78 |
| 3                                 | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 83 |
| 4                                 | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 83 |
| 4                                 | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 80 |
| 4                                 | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 83 |
| 3                                 | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 83 |
| 3                                 | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 83 |
| 4                                 | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 83 |
| 4                                 | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 81 |
| 4                                 | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 82 |
| 4                                 | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 80 |
| 4                                 | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 87 |
| 4                                 | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 81 |
| 4                                 | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 78 |
| 3                                 | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 82 |
| 3                                 | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 85 |
| 4                                 | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 80 |
| 4                                 | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 76 |
| 3                                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 75 |
| 4                                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 84 |
| 4                                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 84 |
| 4                                 | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 4     | 2     | 2     | 4     | 2     | 2     | 1     | 1     | 2     | 4     | 1     | 2     | 4     | 3     | 3     | 66 |
| 3                                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 84 |
| 3                                 | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 83 |
| 4                                 | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 85 |
| 4                                 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 83 |
| 3                                 | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 81 |
| 3                                 | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 78 |
| 4                                 | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 77 |
| 4                                 | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 78 |



### Tabulasi Data Sampel Penelitian

[illegible]







### Reliability

Scale: loyalitas kerja

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 40 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 40 | 100.0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .913             | 27         |

#### Item Statistics

|      | Mean | Std. Deviation | N  |
|------|------|----------------|----|
| LK1  | 3.41 | .495           | 40 |
| LK2  | 3.37 | .486           | 40 |
| LK3  | 3.36 | .482           | 40 |
| LK4  | 3.21 | .526           | 40 |
| LK5  | 3.45 | .602           | 40 |
| LK6  | 2.77 | .825           | 40 |
| LK7  | 3.55 | .528           | 40 |
| LK8  | 3.15 | .462           | 40 |
| LK9  | 3.45 | .501           | 40 |
| LK10 | 3.15 | .701           | 40 |
| LK11 | 3.60 | .520           | 40 |
| LK12 | 3.25 | .434           | 40 |
| LK13 | 3.23 | .613           | 40 |
| LK14 | 3.15 | .616           | 40 |
| LK15 | 3.29 | .513           | 40 |
| LK16 | 3.16 | .441           | 40 |
| LK17 | 3.18 | .586           | 40 |
| LK18 | 3.26 | .472           | 40 |
| LK19 | 3.15 | .544           | 40 |
| LK20 | 3.25 | .434           | 40 |
| LK21 | 3.16 | .578           | 40 |

|      |      |      |    |
|------|------|------|----|
| LK22 | 3.22 | .507 | 40 |
| LK23 | 3.32 | .497 | 40 |
| LK24 | 3.15 | .397 | 40 |
| LK25 | 3.52 | .503 | 40 |
| LK26 | 3.37 | .486 | 40 |
| LK27 | 3.26 | .442 | 40 |

## Item-Total Statistics

|      | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| LK1  | 84.97                            | 59.860                               | .420                                   | .911                                   |
| LK2  | 85.01                            | 59.875                               | .427                                   | .911                                   |
| LK3  | 85.03                            | 59.277                               | .514                                   | .910                                   |
| LK4  | 85.18                            | 57.898                               | .243                                   | .907                                   |
| LK5  | 84.93                            | 57.954                               | .546                                   | .909                                   |
| LK6  | 85.62                            | 55.879                               | .548                                   | .910                                   |
| LK7  | 84.84                            | 59.306                               | .460                                   | .910                                   |
| LK8  | 85.23                            | 58.459                               | .659                                   | .907                                   |
| LK9  | 84.93                            | 59.065                               | .520                                   | .909                                   |
| LK10 | 85.23                            | 58.181                               | .435                                   | .912                                   |
| LK11 | 84.78                            | 59.424                               | .453                                   | .910                                   |
| LK12 | 85.14                            | 58.398                               | .714                                   | .907                                   |
| LK13 | 85.15                            | 58.574                               | .466                                   | .910                                   |
| LK14 | 85.23                            | 57.320                               | .603                                   | .908                                   |
| LK15 | 85.10                            | 58.532                               | .577                                   | .908                                   |
| LK16 | 85.22                            | 58.812                               | .637                                   | .908                                   |
| LK17 | 85.21                            | 58.138                               | .542                                   | .909                                   |
| LK18 | 85.12                            | 59.193                               | .538                                   | .909                                   |
| LK19 | 85.23                            | 58.348                               | .563                                   | .909                                   |
| LK20 | 85.14                            | 59.481                               | .546                                   | .909                                   |
| LK21 | 85.22                            | 59.090                               | .439                                   | .911                                   |
| LK22 | 85.16                            | 59.528                               | .452                                   | .910                                   |
| LK23 | 85.07                            | 58.620                               | .586                                   | .908                                   |
| LK24 | 85.23                            | 59.653                               | .573                                   | .909                                   |
| LK25 | 84.86                            | 61.148                               | .244                                   | .914                                   |
| LK26 | 85.01                            | 60.180                               | .385                                   | .912                                   |
| LK27 | 85.12                            | 60.554                               | .374                                   | .912                                   |

**Reliability****Scale: komitmen afektif****Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 40 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 40 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .878             | 24         |

**Item Statistics**

|      | Mean | Std. Deviation | N  |
|------|------|----------------|----|
| KA1  | 3.56 | .500           | 40 |
| KA2  | 2.89 | .614           | 40 |
| KA3  | 2.99 | .514           | 40 |
| KA4  | 2.92 | .433           | 40 |
| KA5  | 3.36 | .510           | 40 |
| KA6  | 2.33 | .625           | 40 |
| KA7  | 2.93 | .714           | 40 |
| KA8  | 3.03 | .234           | 40 |
| KA9  | 2.90 | .557           | 40 |
| KA10 | 3.10 | .379           | 40 |
| KA11 | 3.12 | .439           | 40 |
| KA12 | 3.12 | .439           | 40 |
| KA13 | 3.18 | .420           | 40 |
| KA14 | 2.95 | .550           | 40 |
| KA15 | 3.25 | .434           | 40 |
| KA16 | 3.10 | .531           | 40 |
| KA17 | 3.23 | .426           | 40 |
| KA18 | 3.04 | .389           | 40 |
| KA19 | 3.18 | .536           | 40 |



|      |      |      |    |
|------|------|------|----|
| KA20 | 2.67 | .625 | 40 |
| KA21 | 3.14 | .481 | 40 |
| KA22 | 2.86 | .585 | 40 |
| KA23 | 2.93 | .733 | 40 |
| KA24 | 3.27 | .507 | 40 |

## Item-Total Statistics

|      | Scale<br>Mean if<br>Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|------|-------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| KA1  | 69.48                               | 40.781                               | .350                                   | .876                                   |
| KA2  | 70.15                               | 39.546                               | .433                                   | .875                                   |
| KA3  | 70.05                               | 40.330                               | .409                                   | .875                                   |
| KA4  | 70.12                               | 42.248                               | .147                                   | .870                                   |
| KA5  | 69.68                               | 39.885                               | .484                                   | .873                                   |
| KA6  | 70.71                               | 40.541                               | .393                                   | .879                                   |
| KA7  | 70.11                               | 39.238                               | .393                                   | .877                                   |
| KA8  | 70.01                               | 41.819                               | .459                                   | .875                                   |
| KA9  | 70.14                               | 40.342                               | .369                                   | .876                                   |
| KA10 | 69.95                               | 39.858                               | .682                                   | .870                                   |
| KA11 | 69.92                               | 40.910                               | .384                                   | .875                                   |
| KA12 | 69.92                               | 39.271                               | .690                                   | .879                                   |
| KA13 | 69.86                               | 39.592                               | .661                                   | .870                                   |
| KA14 | 70.10                               | 40.560                               | .343                                   | .877                                   |
| KA15 | 69.79                               | 39.110                               | .730                                   | .878                                   |
| KA16 | 69.95                               | 39.830                               | .470                                   | .873                                   |
| KA17 | 69.81                               | 39.657                               | .639                                   | .870                                   |
| KA18 | 70.00                               | 40.444                               | .539                                   | .872                                   |
| KA19 | 69.86                               | 38.842                               | .619                                   | .879                                   |
| KA20 | 70.37                               | 39.709                               | .402                                   | .876                                   |
| KA21 | 69.90                               | 40.338                               | .441                                   | .874                                   |
| KA22 | 70.18                               | 39.093                               | .223                                   | .872                                   |
| KA23 | 70.11                               | 37.904                               | .534                                   | .872                                   |
| KA24 | 69.77                               | 38.376                               | .737                                   | .877                                   |



**LAMPIRAN 4**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN**

**Reliability****Scale: loyalitas kerja****Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 73 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 73 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .915             | 25         |

**Item Statistics**

|      | Mean | Std. Deviation | N  |
|------|------|----------------|----|
| LK1  | 3.41 | .495           | 73 |
| LK2  | 3.37 | .486           | 73 |
| LK3  | 3.36 | .482           | 73 |
| LK5  | 3.45 | .602           | 73 |
| LK6  | 2.77 | .825           | 73 |
| LK7  | 3.55 | .528           | 73 |
| LK8  | 3.15 | .462           | 73 |
| LK9  | 3.45 | .501           | 73 |
| LK10 | 3.15 | .701           | 73 |
| LK11 | 3.60 | .520           | 73 |
| LK12 | 3.25 | .434           | 73 |
| LK13 | 3.23 | .613           | 73 |
| LK14 | 3.15 | .616           | 73 |
| LK15 | 3.29 | .513           | 73 |
| LK16 | 3.16 | .441           | 73 |
| LK17 | 3.18 | .586           | 73 |
| LK18 | 3.26 | .472           | 73 |
| LK19 | 3.15 | .544           | 73 |
| LK20 | 3.25 | .434           | 73 |
| LK21 | 3.16 | .578           | 73 |
| LK22 | 3.22 | .507           | 73 |
| LK23 | 3.32 | .497           | 73 |

|      |      |      |    |
|------|------|------|----|
| LK24 | 3.15 | .397 | 73 |
| LK26 | 3.37 | .486 | 73 |
| LK27 | 3.26 | .442 | 73 |

Item-Total Statistics

|      | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| LK1  | 78.25                            | 52.605                               | .408                                   | .907                                   |
| LK2  | 78.29                            | 52.597                               | .419                                   | .911                                   |
| LK3  | 78.30                            | 51.852                               | .533                                   | .914                                   |
| LK5  | 78.21                            | 50.860                               | .531                                   | .914                                   |
| LK6  | 78.89                            | 48.877                               | .540                                   | .916                                   |
| LK7  | 78.11                            | 52.071                               | .451                                   | .916                                   |
| LK8  | 78.51                            | 51.281                               | .649                                   | .913                                   |
| LK9  | 78.21                            | 51.749                               | .525                                   | .915                                   |
| LK10 | 78.51                            | 50.809                               | .449                                   | .917                                   |
| LK11 | 78.05                            | 52.247                               | .434                                   | .916                                   |
| LK12 | 78.41                            | 51.218                               | .705                                   | .912                                   |
| LK13 | 78.42                            | 51.248                               | .474                                   | .916                                   |
| LK14 | 78.51                            | 50.309                               | .583                                   | .913                                   |
| LK15 | 78.37                            | 51.347                               | .567                                   | .914                                   |
| LK16 | 78.49                            | 51.476                               | .649                                   | .913                                   |
| LK17 | 78.48                            | 50.836                               | .551                                   | .914                                   |
| LK18 | 78.40                            | 51.826                               | .549                                   | .914                                   |
| LK19 | 78.51                            | 51.087                               | .565                                   | .914                                   |
| LK20 | 78.41                            | 52.134                               | .552                                   | .914                                   |
| LK21 | 78.49                            | 51.726                               | .448                                   | .916                                   |
| LK22 | 78.44                            | 52.083                               | .471                                   | .916                                   |
| LK23 | 78.34                            | 51.423                               | .578                                   | .914                                   |
| LK24 | 78.51                            | 52.337                               | .573                                   | .914                                   |
| LK26 | 78.29                            | 52.874                               | .378                                   | .917                                   |
| LK27 | 78.40                            | 53.298                               | .355                                   | .917                                   |

$$25 \times 4 + 25 \times 1 / 2 = 62,5$$

**Reliability****Scale: komitmen afektif****Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 73 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 73 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .888             | 22         |

**Item Statistics**

|      | Mean | Std. Deviation | N  |
|------|------|----------------|----|
| KA1  | 3.56 | .500           | 73 |
| KA2  | 2.89 | .614           | 73 |
| KA3  | 2.99 | .514           | 73 |
| KA5  | 3.36 | .510           | 73 |
| KA6  | 2.33 | .625           | 73 |
| KA7  | 2.93 | .714           | 73 |
| KA8  | 3.03 | .234           | 73 |
| KA9  | 2.90 | .557           | 73 |
| KA10 | 3.10 | .379           | 73 |
| KA11 | 3.12 | .439           | 73 |
| KA12 | 3.12 | .439           | 73 |
| KA13 | 3.18 | .420           | 73 |
| KA14 | 2.95 | .550           | 73 |
| KA15 | 3.25 | .434           | 73 |
| KA16 | 3.10 | .531           | 73 |
| KA17 | 3.23 | .426           | 73 |
| KA18 | 3.04 | .389           | 73 |
| KA19 | 3.18 | .536           | 73 |
| KA20 | 2.67 | .625           | 73 |
| KA21 | 3.14 | .481           | 73 |
| KA23 | 2.93 | .733           | 73 |
| KA24 | 3.27 | .507           | 73 |



**Item-Total Statistics**

|      | Scale<br>Mean if<br>Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|------|-------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| KA1  | 69.48                               | 40.781                               | .350                                   | .886                                   |
| KA2  | 70.15                               | 39.546                               | .433                                   | .885                                   |
| KA3  | 70.05                               | 40.330                               | .409                                   | .885                                   |
| KA5  | 69.68                               | 39.885                               | .484                                   | .883                                   |
| KA6  | 70.71                               | 40.541                               | .393                                   | .889                                   |
| KA7  | 70.11                               | 39.238                               | .393                                   | .887                                   |
| KA8  | 70.01                               | 41.819                               | .459                                   | .885                                   |
| KA9  | 70.14                               | 40.342                               | .369                                   | .886                                   |
| KA10 | 69.95                               | 39.858                               | .682                                   | .880                                   |
| KA11 | 69.92                               | 40.910                               | .384                                   | .885                                   |
| KA12 | 69.92                               | 39.271                               | .690                                   | .879                                   |
| KA13 | 69.86                               | 39.592                               | .661                                   | .880                                   |
| KA14 | 70.10                               | 40.560                               | .343                                   | .887                                   |
| KA15 | 69.79                               | 39.110                               | .730                                   | .878                                   |
| KA16 | 69.95                               | 39.830                               | .470                                   | .883                                   |
| KA17 | 69.81                               | 39.657                               | .639                                   | .880                                   |
| KA18 | 70.00                               | 40.444                               | .539                                   | .882                                   |
| KA19 | 69.86                               | 38.842                               | .619                                   | .879                                   |
| KA20 | 70.37                               | 39.709                               | .402                                   | .886                                   |
| KA21 | 69.90                               | 40.338                               | .441                                   | .884                                   |
| KA23 | 70.11                               | 37.904                               | .534                                   | .882                                   |
| KA24 | 69.77                               | 38.376                               | .737                                   | .877                                   |

$$22 \times 4 + 22 \times 1 / 2 = 55$$



**LAMPIRAN 5**  
**UJI NORMALITAS**

**NPar Tests****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | loyalitas kerja | komitmen afektif |
|----------------------------------|----------------|-----------------|------------------|
| N                                |                | 73              | 73               |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 73.38           | 63.04            |
|                                  | Std. Deviation | 7.958           | 6.577            |
|                                  |                |                 |                  |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .234            | .183             |
|                                  | Positive       | .234            | .183             |
|                                  | Negative       | -.119           | -.112            |
| Test Statistic                   |                | .234            | .183             |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .631            | .423             |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



**LAMPIRAN 6**  
**UJI LINERITAS**

**Case Processing Summary**

|                                       | Cases    |         |          |         |       |         |
|---------------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|                                       | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|                                       | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| loyalitas kerja *<br>komitmen afektif | 73       | 100.0%  | 0        | 0.0%    | 73    | 100.0%  |

**Report**

loyalitas kerja

| komitmen<br>afektif | Mean  | N  | Std.<br>Deviation |
|---------------------|-------|----|-------------------|
| 63                  | 74.75 | 4  | 4.349             |
| 64                  | 73.00 | 1  | .                 |
| 65                  | 76.00 | 1  | .                 |
| 67                  | 76.00 | 2  | 16.971            |
| 68                  | 87.89 | 9  | 6.489             |
| 69                  | 86.40 | 10 | 6.501             |
| 70                  | 83.57 | 7  | 5.318             |
| 71                  | 83.71 | 7  | 1.890             |
| 72                  | 81.33 | 3  | 1.528             |
| 73                  | 89.00 | 2  | 2.828             |
| 75                  | 86.33 | 3  | 7.572             |
| 76                  | 73.50 | 2  | .707              |
| 77                  | 78.60 | 5  | 4.099             |
| 78                  | 73.33 | 3  | 2.517             |
| 79                  | 79.00 | 4  | 6.000             |
| 81                  | 74.00 | 1  | .                 |
| 83                  | 75.00 | 1  | .                 |
| 84                  | 72.50 | 6  | 5.431             |
| 93                  | 77.50 | 2  | .707              |
| Total               | 73.38 | 73 | 7.958             |



**ANOVA Table**

|                                       |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|---------------------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| loyalitas kerja *<br>komitmen afektif | Between Groups           | 2842.379       | 18 | 157.910     | 4.967  | .000 |
|                                       | Linearity                | 1322.777       | 1  | 1322.777    | 41.604 | .000 |
|                                       | Deviation from Linearity | 1519.601       | 17 | 89.388      | 2.811  | .312 |
|                                       | Within Groups            | 1716.882       | 54 | 31.794      |        |      |
|                                       | Total                    | 4559.260       | 72 |             |        |      |

**Measures of Association**

|                                       | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|---------------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| loyalitas kerja *<br>komitmen afektif | .739 | .546      | .790 | .623        |



**LAMPIRAN 7**  
**UJI HIPOTESIS REGRESI LINEAR SEDERHANA**

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered             | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | komitmen afektif <sup>b</sup> |                   | Enter  |

a. Dependent Variable: loyalitas kerja

b. All requested variables entered.

## Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .539 <sup>a</sup> | .290     | .280              | 6.752                      |

a. Predictors: (Constant), komitmen afektif

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1322.777       | 1  | 1322.777    | 29.018 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 3236.483       | 71 | 45.584      |        |                   |
|       | Total      | 4559.260       | 72 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: loyalitas kerja

b. Predictors: (Constant), komitmen afektif

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 40.785                      | 8.871      |                           | 4.597 | .000 |
|       | komitmen afektif | .652                        | .121       | .539                      | 5.387 | .000 |

a. Dependent Variable: loyalitas kerja



**LAMPIRAN 8**  
**SURAT IZIN PENELITIAN DAN SURAT BALASAN**

## Surat Izin Penelitian



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223  
Kampus II : Jalan Sebiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 238/FPSI/01.10/1/2026  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

21 Januari 2026

Yth. Bapak/Ibu **Direktur**  
**Rumah Sakit Umum Citra Medika**  
di -  
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Rumah Sakit Umum Citra Medika** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Arielfa Sabrina Fadilla  
Nomor Pokok Mahasiswa : 228600138  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Loyalitas Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Citra Medika Tembung**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Rumah Sakit Umum Citra Medika**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak **Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Penjaminan Mutu  
Pendidikan dan Pembelajaran



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

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip





## Surat Balasan Penelitian



### RUMAH SAKIT UMUM CITRA MEDIKA

Jl. Medan Bt. Kuis No. 377 Pasar X Bandar Klippa Percut Sei Tuan Deli Serdang

Telp. (061). 7384555

Email : rsu\_citramedika@yahoo.com, rsucitramedika@yahoo.com

#### SURAT KETERANGAN

Nomor: 82/SK/SP/RSUCM/1/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Harry Purnawiranda, S.Kep, Ns  
Nik : 10318072  
Jabatan : HRD RSU Citra Medika  
Alamat : Jl.Medan-Bt Kuis No.377 Pasar X Bandar Klippa Percut Sei Tuan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Arielfa Sabrina Fadilla  
NPM : 228600138  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area

Benar telah melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan pengumpulan data penelitian di Rumah Sakit Umum Citra Medika, dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : *"Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Loyalitas Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Citra Medika Tembung"*.

Kegiatan pengumpulan data tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Rumah Sakit Umum Citra Medika serta tidak mengganggu aktivitas pelayanan kesehatan.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Deli Serdang, 31 Januari 2026  
HRD RSU Citra Medika



Harry Purnawiranda, S.Kep, Ners  
Nik. 10318072

