

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT SEJAHTERA NYATA ABADI**

SKRIPSI

OLEH

**AYU ASTARI
NIM. 151310176**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT SEJAHTERA NYATA ABADI**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

AYU ASTARI
NIM. 151310176

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 19 Agustus 2019**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

Pembimbing Pembantu



Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B.
NIDN. 1104079002

Penguji Pembantu



Sumiyati, SE, MM
NIDN. 1125117801

Pontianak, 19 Agustus 2019

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur atas ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Sejahtera Nyata Abadi“. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan, hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu Fita Kurniasari, SMB, MBA, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan, hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan dan doa, perhatian selama ini.

5. Sahabat-sahabat terbaikku dan teman-teman seangkatan Program Studi Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan wawasan yang saya miliki. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca skripsi ini. Atas kritikan dan saran penulis ucapkan terima kasih.

Pontianak, 27 Juli 2019

Penulis,

AYU ASTARI
NIM : 151310176

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi dengan sampel berjumlah 42 orang dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji T).

Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 1,394 + 0,487 X_1 + 0,202 X_2$. Korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,700 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan adalah kuat. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,490 yang berarti bahwa 49,0% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan sisanya yaitu sebesar 51,0% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig) $0,000 < 0,05$, maka secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji parsial variabel kepuasan kerja (X_1) dengan nilai t hitung $4,791 > t$ tabel $2,023$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Sedangkan variabel komitmen organisasional (X_2) dengan nilai t tabel $2,322 > t$ hitung $2,023$ yang artinya secara parsial variabel komitmen organisasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty at PT Sejahtera Real Abadi. The population in this study were all employees at PT Sejahtera Real Abadi with a sample of 42 people using saturated sample collection techniques. The analytical method in this study uses multiple regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, simultaneous test (F test) and partial test (T test).

Based on multiple regression analysis shows a regression equation that is $Y = 1.394 + 0.487 X1 + 0.202 X2$. Multiple correlation shows an R value of 0.700 which indicates that the relationship between job satisfaction and organizational commitment to employee loyalty is strong. The coefficient of determination shows an R² of 0.490 which means that 49.0% of employee loyalty can be explained by job satisfaction and organizational commitment while the remaining 51.0% of employee loyalty is influenced by other variables not examined in this study. Simultaneous test results show that the significant value (sig) $0.000 < 0.05$, then simultaneously job satisfaction and organizational commitment have a significant effect on employee loyalty. Partial test results of job satisfaction variables (X1) with a t value of $4.791 > t$ table 2.023, there is a significant influence between the variables of job satisfaction (X1) on employee loyalty (Y). While the organizational commitment variable (X2) with a value of t table 2.322 $> t$ arithmetic 2.023, which means that partially the organizational commitment variable (X2) has a significant effect on employee loyalty variables (Y).

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Loyalty

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka Pemikiran	11
G. Metode Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	
1. Kepuasan Kerja	28
2. Komitmen Organisasional	29
3. Loyalitas Karyawan	30
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Perusahaan	34
B. Visi dan Misi	35
C. Struktur Organisasi	36
D. Kebijakan Pemasaran	42
E. Hari dan Kerja	43
F. Sistem Penggajian	44
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	45
B. Analisis Data	50
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Menurut Bagian Tahun 2016-2018.....	1
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2016-2018.....	4
Tabel 1.3	Tingkat Perputaran Karyawan Tahun 2016-2018.....	6
Tabel 1.4	Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2016-2018.....	7
Tabel 1.5	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2016-2018.....	8
Tabel 1.6	Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Tahun 2016-2018.....	9
Tabel 1.7	Skor Pernyataan	18
Tabel 1.8	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	24
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Jabatan/ Bagian.....	46
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	47
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	48
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Menurut Penghasilan Per Bulan	48
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	49
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan.....	49
Tabel 4.9	Uji Validitas Pernyataan Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja (X_1).....	50
Tabel 4.10	Uji Validitas Pernyataan Kuesioner Penelitian Komitmen Organisasional (X_2).....	53
Tabel 4.11	Uji Validitas Pernyataan Kuesioner Penelitian Loyalitas Karyawan (Y).....	53
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Loyalitas Karyawan	54
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.14	Uji Linieritas Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan.....	56
Tabel 4.15	Uji Linieritas Komitmen Organisasional dan Loyalitas Karyawan	57
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolonieritas Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Loyalitas Karyawan	58
Tabel 4.17	Analisis Regresi Berganda Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Loyalitas Karyawan	59
Tabel 4.18	Hasil Analisis Korelasi Berganda Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Loyalitas Karyawan	60
Tabel 4.19	Uji Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4.20	Uji Parsial (Uji t).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	14
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	67
Lampiran 2	Tabulasi.....	72
Lampiran 3	Hasil Olahan SPSS.....	75

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT Sejahtera Nyata Abadi adalah perusahaan yang bergerak pada bidang *property* di Kalimantan Barat yang didirikan pada Tanggal 25 Oktober 2008 di Pontianak. Perusahaan ini telah membangun 30 proyek perumahan di Kalimantan Barat, menjual ribuan unit rumah khususnya perumahan bersubsidi. PT Sejahtera Nyata Abadi ini terletak di Jalan Adi Sucipto Km 12,5 Kelurahan Arang limbung Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Perusahaan ini memiliki karyawan tetap berjumlah 42 orang.

Dalam melaksanakan pembangunan proyek perumahan PT Sejahtera Nyata Abadi ini menunjuk sub kontraktor untuk membangun unit rumah, prasarana jalan dan saluran air/ drainase.

Adapun jumlah pegawai menurut bagian pada PT Sejahtera Nyata Abadi dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
PT Sejahtera Nyata Abadi
Jumlah Karyawan Menurut Bagian
Tahun 2016-2018

No.	Bagian	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	Direktur	1	1	1
2	<i>Manager</i> Legal	1	1	1

Tabel 1.1
(Lanjutan)

No.	Bagian	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
3	<i>Manager Produksi</i>	1	1	1
4	<i>Manager Marketing</i>	1	1	1
5	<i>Manager Keuangan</i>	1	1	1
6	<i>Manager HRD dan GA</i>	1	1	1
7	<i>Marketing Executive</i>	6	7	9
8	<i>Staff Marketing</i>	1	1	1
9	<i>Staff Customer Service</i>	3	3	3
10	<i>Staff Public Relation</i>	1	1	1
11	<i>Staff Accounting</i>	2	2	2
12	<i>Staff Keuangan / Kasir</i>	1	1	1
13	Perpajakan	1	1	1
14	Koordinator Lapangan/ Umum	2	2	2
15	Administrasi Proyek	1	1	1
16	Pengawas Proyek	3	4	4
17	Proyek Bangunan	3	4	4
18	<i>Office Boy</i>	2	2	2
19	<i>Security</i>	2	2	2
20	Teknisi Listrik	1	1	2

Tabel 1.1
(Lanjutan)

No.	Bagian	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
21	Logistik	1	1	1
Total		36	39	42

Sumber. PT Sejahtera Nyata Abadi (2019)

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa pada Tahun 2016-2018 terjadi peningkatan jumlah karyawan setiap tahun. Pada Tahun 2017 jumlah karyawan mengalami peningkatan sebesar 8,33%. Pada Tahun 2018 terjadi pula peningkatan jumlah karyawan sebesar 7,69%.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Samsu Riswanto yang menjabat sebagai Manager HRD dan GA PT Sejahtera Nyata Abadi, meningkatnya jumlah karyawan pada Tahun 2017 dan 2018 karena adanya peluang pasar yang besar sehingga dibutuhkan karyawan pada bagian marketing lapangan dan diimbangi dengan penambahan karyawan pada bagian pengawas proyek, proyek bangunan dan teknisi listrik.

Menurut Robbins (2003) dan Luthans (2006) dalam Suparyadi (2015:437):

Dijumpai hubungan yang secara konsisten negatif antara kepuasan dengan kemangkiran, tetapi korelasi antara keduanya antara sedang dan lemah. Korelasi negatif ini dapat dimaklumi karena karyawan yang puas lebih memungkinkan untuk tetap bekerja, sedangkan karyawan yang tidak puas lebih memungkinkan memilih untuk mangkir. Adapun korelasi yang berkisar antara sedang dan lemah karena dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya longgarnya praktik pemberian izin tidak masuk kerja.

Menurut Hasibuan (2016:51): “Absen adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja, karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen)”. Untuk menghitung tingkat absensi adalah dengan rumus di bawah ini:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Adapun tingkat absensi karyawan PT Sejahtera Nyata Abadi dari Tahun 2016-2018 dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2.
PT Sejahtera Nyata Abadi
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2016 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari kerja	JK x HK	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Alpha (Hari)	Sakit (Hari)	Izin (Hari)		
2016	36	311	11.196	23	4	2	29	0,26
2017	39	310	12.129	15	2	3	20	0,24
2018	42	310	13.020	55	4	8	67	0,51

Sumber : PT Sejahtera Nyata Abadi (2019)

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi berfluktuasi. Di mana pada Tahun 2017 tingkat absensi turun sebesar 7,69%, kemudian pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 112,5 % dari tahun sebelumnya.

Perusahaan memberikan sanksi ketidakhadiran dengan memotong uang makan per hari. Hasil wawancara dengan Bapak Samsu Riswanto yang menjabat sebagai Manager HRD dan GA PT Sejahtera Nyata Abadi

diketahui bahwa meningkatnya angka *alpha* dikarenakan karyawan sering mengatur libur sendiri. Dapat diketahui bahwa ketidakhadiran karyawan dapat disebabkan kurangnya kesadaran diri individu masing – masing untuk menyadari betapa pentingnya sebuah pekerjaan dalam pandangan mereka.

Menurut Hasibuan (2016:52): “Perputaran karyawan (*Labor turnover*) adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan”. *Turnover* karyawan dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\Sigma(\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{\frac{1}{2} \Sigma(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2016:52)

Berikut adalah Tingkat Perputaran Karyawan PT Sejahtera Nyata Abadi pada Tahun 2016-2018:

Tabel 1.3.
PT Sejahtera Nyata Abadi
***Labour Turnover* (Tingkat Perputaran Karyawan)**
Tahun 2016 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan				LTO
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
2016	33	8	5	36	8,69%
2017	36	7	4	39	8,00%
2018	39	10	7	42	7,41%

Sumber : PT Sejahtera Nyata Abadi (2019)

Berdasarkan perhitungan *Labour Turnover* (LTO), *labour turnover* karyawan PT Sejahtera Nyata Abadi selama Tahun 2016 sampai dengan 2018 mengalami penurunan. Tahun 2017 terjadi penurunan LTO sebesar

7,94%, sedangkan pada Tahun 2018 terjadi pula penurunan LTO sebesar 7,37%. Penyebab karyawan keluar dari PT Sejahtera Nyata Abadi karena ada yang mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Labor Turnover yang tinggi akan berdampak pada perusahaan, seperti adanya biaya untuk merekrut karyawan baru, serta pengenalan terhadap tugas-tugas untuk karyawan yang tentu akan memakan waktu.

Menurut Suparyadi (2015:306):

Penilaian kinerja karyawan mencakup sejumlah aspek teknis yang perlu dipahami oleh seluruh manajer dan karyawan, dan bahwa penilaian kinerja bukan merupakan wahana untuk menjalin hubungan kedekatan demi keuntungan pribadi atau sebaliknya, yaitu menjadi wahana untuk memperlakukan seseorang secara tidak adil, menghakimi, atau menjatuhkan karier karyawan. Penilaian kinerja harus mampu menghasilkan potret apa adanya tentang kinerja karyawan, yang mampu memberikan penjelasan secara utuh baik tentang sisi positif maupun sisi negatif atas kinerja karyawan, berikut faktor-faktor yang memengaruhinya.

Seluruh karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi merupakan karyawan tetap, yang mendapatkan tunjangan jabatan, tunjangan transport dan tunjangan konsumsi. Hanya saja PT Sejahtera Nyata Abadi belum menyediakan tunjangan kesehatan (BPJS) dan tunjangan ketenagakerjaan. Menurut Bapak Samsu Riswanto selaku Manager SDM dan GA pada Tahun 2014 tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan pernah diberikan akan tetapi pada Tahun 2016 ditiadakan karena pada saat itu BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan rencananya akan digantikan dengan asuransi, akan tetapi tidak terealisasi hingga tahun ini.

Berikut adalah tabel kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi:

Tabel 1.4.
PT Sejahtera Nyata Abadi
Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

No	Nilai Bobot	Mutu	Kualitas
1	80 – 100	A	Sangat Baik
2	70 – 79,99	B	Baik
3	60 – 69,99	C	Cukup Baik
4	< 60	D	Buruk

Sumber : PT Sejahtera Nyata Abadi (2019)

Tabel 1.4. di atas menunjukkan terdapat beberapa kriteria kualitas prestasi kerja karyawan tergantung nilainya. Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan oleh Bapak Samsu Riswanto selaku Manager SDM dan GA dan akan dilaporkan ke Komisaris.

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi dari Tahun 2016-2018 dapat dilihat pada Tabel 1.5. di bawah ini:

Tabel 1.5.
PT Sejahtera Nyata Abadi
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Karyawan
Tahun 2016 – 2018

No	Tahun	Nilai Prestasi Kerja	Mutu	Kualitas
1	2016	59,94	D	Buruk
2	2017	71,82	B	Baik
3	2018	59,49	D	Buruk

Sumber : PT Sejahtera Nyata Abadi (2019)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata nilai prestasi kerja pegawai dalam tiga tahun terakhir berfluktuasi. Pada Tahun 2017 rata-rata nilai prestasi kerja pegawai naik sebesar 19,82%, dan pada Tahun 2018 rata-rata nilai prestasi kerja karyawan turun sebesar 17,17%.

Penurunan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan menunjukkan suatu indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Samsu Riswanto selaku Manager HRD dan GA PT Sejahtera Nyata Abadi diketahui bahwa menurunnya nilai prestasi kerja karyawan dikarenakan tidak adanya kenaikan gaji secara berkala sehingga banyak karyawan bekerja tidak maksimal.

Berikut adalah jumlah pelanggaran disiplin karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi:

Tabel 1.6.
PT Sejahtera Nyata Abadi
Jumlah Pelanggaran Disiplin
Tahun 2016 – 2018

Tahun	Jumlah Pelanggaran Disiplin			Jumlah Pelanggaran
	Ringan	Sedang	Berat	
2016	26	2	0	8
2017	7	5	0	6
2018	35	7	1	13

Sumber : PT Sejahtera Nyata Abadi (2019)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran pada Tahun 2017 menurun sebesar 25%, sedangkan pada Tahun 2018 jumlah pelanggaran disiplin mengalami peningkatan sebesar 117%. Sanksi yang diberikan perusahaan untuk pelanggaran ringan adalah teguran secara lisan, kemudian untuk pelanggaran sedang adalah surat teguran pertama dan kedua, dan untuk pelanggaran berat adalah dikeluarkan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sejahtera Nyata Abadi”.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi ?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan penelitian maka penulis membatasi masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Kepuasan Kerja dibatasi pada:
 - a. Upah,
 - b. Pekerjaan,
 - c. Kesempatan promosi,
 - d. Penyelia/ Atasan, dan
 - e. Rekan sekerja
2. Komitmen Organisasional dibatasi pada:
 - a. Faktor logis,
 - b. Faktor Lingkungan,
 - c. Faktor Harapan, dan
 - d. Faktor Ikatan Emosional

3. Loyalitas Karyawan dibatasi pada:
 - a. Kerja melebihi kondisi biasa,
 - b. Bangga menceritakan perusahaan,
 - c. Bersedia menerima berbagai tugas,
 - d. Memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan,
 - e. Merasa terinspirasi, dan
 - f. Memperhatikan nasib perusahaan

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis, dan agar dapat mengembangkan wawasan penulis serta dapat menerapkan ilmu yang didapat saat perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan loyalitas karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, bagi mahasiswa dan memberikan sumbangan pikiran yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Suparyadi (2015:437): “Kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya”. Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison, dkk (2017:213) sebagai berikut:

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Luthans dalam Edison, dkk (2017:221) mendefinisikan bahwa: “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”.

Menurut Edison, dkk (2017:221-222):

Komitmen pegawai / karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Menurut Taryaman (2017:38):

Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai komitmen karyawan atas keberhasilan suatu organisasi, serta pengakuan bahwa bekerja untuk organisasi yang merupakan pilihan terbaik mereka. Koneksi dan dukungan tersebut dipengaruhi oleh bagaimana karyawan mengidentifikasi dengan kombinasi budaya, struktur dan kepemimpinan dalam organisasi itu.

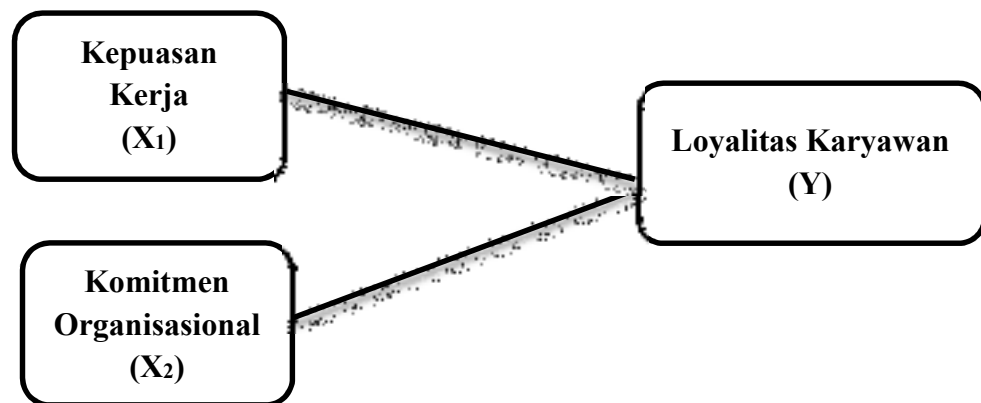
Menurut Istijanto (2008:206): “Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan”.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Mariana, dan Irfani (2015) dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja perawat di Rumah Sakit Padang Pariaman.

Sementara, dalam penelitian yang dilakukan Nugroho (2008) dengan judul Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan PT Garuda food Divisi Biskuit Gresik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi yang terdiri dari karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di perusahaan PT Garuda food Divisi Biskuit Gresik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1.
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap
Loyalitas Karyawan



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan data-data yang peneliti peroleh secara langsung. Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”.

Adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:41): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Penulis melakukan wawancara langsung kepada Bapak Samsu Riswanto, selaku Manager SDM dan GA PT Sejahtera Nyata Abadi.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44):

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.

Dalam penelitian ini kuisisioner diberikan kepada karyawan PT Sejahtera Nyata Abadi.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder merupakan data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian adalah data jumlah karyawan menurut bagian, jumlah absensi karyawan, jumlah karyawan yang masuk dan keluar, dan nilai prestasi kerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Siregar (2017:56): “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sejahtera Nyata Abadi pada Tahun 2019 dengan jumlah karyawan 42 orang.

b. Sampel

Menurut Siregar (2017:56): “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sujarweni (2018:72): “Sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 42 responden.

4. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2017:18): “Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Siregar (2017:18): “Variabel bebas (*independent*) yaitu variabel yang menjadi sebab atau berubah/memengaruhi suatu variabel lain (*variabel dependent*)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2).

b. Variabel Terikat

Menurut Siregar (2017:19): “Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas)”. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

5. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Siregar (2017:50): “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang sesuatu objek atau fenomena tertentu”. Adapun Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor sebagai berikut:

Tabel 1.7.
Skor Pernyataan Jawaban Responden

Kategori	Kode	Angka
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75):

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrumen penelitian yang baik, paling tidak memenuhi lima kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitivitas, objektivitas, dan fisibilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomnom*)”. Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrument dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara mengkorelasi skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi product moment dalam Siregar (2017:77)

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana :

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

Nilai korelasi product moment yang diperoleh kemudian akan dibandingkan dengan nilai korelasi tabel (r_{tabel}) dengan tingkat signifikan (α) = 0,05, dan jumlah data (n) = 42 maka $r_{\text{tabel}} = 0,304$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. Untuk mengukur reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Berikut adalah rumus koefisien *Alpha Cronbach*, sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : Siregar (2015: 58)

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Menurut Siregar (2017:90) : “ Kriteria suatu instrumen penelitian dikaitkanreabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati dalam Sunyoto (2013:133):

Pengujian uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat model kemungkinan adanya gejala heteroskedastisitas, yaitu untuk menunjukkan adanya varian yang tidak konstan dan variabel residual, multikolinearitas yang merupakan keadaan di mana satu atau lebih variabel bebas dapat dinyatakan sebagai kombinasi dari variabel bebas lainnya, dan uji autokorelasi yaitu menunjukkan keadaan di mana kesalahan pengganggu antara periode t dengan $t-1$ dalam regresi linear.

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak” Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residu model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Menurut Siregar (2017:167): Kriteria pengujian dalam uji normalitas menggunakan nilai probabilitas adalah sebagai berikut:

Jika probabilitas (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima

Jika probabilitas (sig) $< 0,05$, maka H_0 ditolak

2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik”. Metode yang digunakan dalam uji linearitas dalam penelitian ini adalah *Test For Linierity*.

Menurut Ghozali (2016:161) : “Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa spesifikasi model dalam bentuk fungsi linear ditolak”.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Menurut Ghozali (2016:103):

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq (0,10)$ atau sama dengan nilai $VIF \geq (10)$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai tolerance = (0,10) sama

dengan tingkat kolonieritas (0,95). walaupun multikolenieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Regresi Berganda

Menurut Siregar (2017:405): “Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang dengan berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) yang digunakan.”

Adapun persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Loyalitas karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Kepuasan kerja)

X₂ = Variabel bebas (Komitmen organisasional)

a dan b₁ serta b₂ = Independent atau konstanta

d. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:351): “Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang

diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y ”.

Berikut rumus untuk menghitung nilai r :

$$R_{x_1.x_2.y} = \frac{\sqrt{r^2_{x_1.y} + r^2_{x_2.y} - 2(r_{x_1.y})(r_{x_2.y})(r_{x_1.x_2})}}{1 - r^2_{x_1.x_2}}$$

Sumber : Siregar (2017:351)

Di mana :

$R_{x_1.x_2.y}$ = Koefisien korelasi berganda

X_1 = Variabel bebas ke 1

X_2 = Variabel bebas ke 2

Y = Variabel tak bebas

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel, digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.8
Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

Nilai Kolerasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2013:251)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel x (bebas) terhadap Y (terikat)”. Derajat koefisien determinasi dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2017:338)

Di mana: KD = nilai Koefisien Determinan

r^2 = Nilai koefisien korelasi

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Kuncoro (2018:108): “Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat”. Hipotesisnya yaitu:

H_0 : Kepuasan dan Komitmen Organisasional secara simultan atau serentak tidak mempunyai pengaruh terhadap Loyalitas.

H_a : Kepuasan dan Komitmen Organisasional secara simultan atau serentak mempunyai pengaruh terhadap Loyalitas.

Kriteria Uji F :

Kriteria pengujian dalam uji simultan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 di terima H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$ ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .
- 2) H_0 di tolak H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$ hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .
- 3) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
- 4) Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Kuncoro (2018:107): “Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat”. Hipotesisnya yaitu:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Pengajuan Hipotesis:

- 1) Untuk menguji pengaruh variabel X_1 (Kepuasan) terhadap Y (Loyalitas karyawan) di PT Sejahtera Nyata Abadi.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_1 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Loyalitas Karyawan).

H_a : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Variabel

X_1 (Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Y (Loyalitas Karyawan).

- 2) Untuk menguji pengaruh variabel X_2 (Komitmen Organisasional) terhadap Y (Loyalitas karyawan) di PT Sejahtera Nyata Abadi.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_2 (Komitmen Organisasional) terhadap variabel Y (Loyalitas).

Ha : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Variabel X_2 (Komitmen Organisasional) terhadap Variabel Y (Loyalitas).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan pasti ada yang merasa tidak puas, ketidakpuasan yang disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, menurunkan kinerjanya, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Suparyadi (2015:445): “Kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Menurut Suwatno dalam Widodo (2015: 169):

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Widodo (2015: 175) :

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. Komponen Genetik (*Genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

3. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison, dkk (2017:213) sebagai berikut:

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong

B. Komitmen Organisasional

1. Definisi Komitmen Organisasional

Luthans dalam Edison, dkk (2017:221) mendefinisikan bahwa: “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”. Menurut Mayer dan Herskovits dalam Edison, dkk (2017:221) menyatakan bahwa: “Komitmen adalah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan”. Komitmen bersifat individual merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi di mana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional

Menurut Wibowo (2014:431)

Komitmen organisasional terdiri dari komponen *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Masing-masing komitmen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda, *Affective commitment* dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai. Karena *continuance commitment* mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya

alternative pekerjaan dan rumah investasi yang dilakukan orang dalam organisasi atau komunitas tertentu.

Continuance commitment akan tinggi apabila individu tidak mempunyai alternatif pekerjaan. *Normative commitment* dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang di namakan *psychological contract*. Personal kontrak merupakan persepsi individu tentang persyaratan perjanjian dari pertukarang dengan pihak lain. *Psychological contract* mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

3. Dimensi Komitmen Organisasional

Bila instrumen pengukuran komitmen organisasi dikembangkan dengan teori yang dikemukakan oleh Porter dan Mowday dalam Busro (2018:85)

Maka komitmen organisasi mempunyai empat dimensi besar, yaitu:

- a. Karakteristik personal, dengan indikator antara lain:
 - 1) usia,
 - 2) lama kerja,
 - 3) tingkat pendidikan,
 - 4) jenis kelamin,
 - 5) ras, dan
 - 6) faktor kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan dan peranan, dengan indikator antara lain:
 - 1) kesempatan kerja,
 - 2) konflik peran, dan
 - 3) ambiguitas Peran.
- c. Karakteristik struktural organisasi dengan indikator antara lain:
 - 1) ukuran organisasi,
 - 2) kesatuan,
 - 3) luasnya control,
 - 4) sentralisasi otoritas.
- d. Pengalaman kerja dengan indikator antara lain:
 - 1) ketergantungan pada organisasi,
 - 2) kepentingan personal pada perusahaan,
 - 3) sikap positif pada perusahaan, dan
 - 4) keterikatan sosial individu dalam perusahaan.

C. Loyalitas Karyawan

1. Definisi Loyalitas

Menurut Istijanto (2008:206):

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga mencerminkan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negatif seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan. Oleh karena itu, pengukuran loyalitas karyawan terhadap perusahaan penting dilakukan agar perusahaan bias mencegah dampak – dampak negatif karyawan yang tidak setia. Produktivitas kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, atau tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan beberapa contoh loyalitas karyawan yang rendah.

Menurut Taryaman (2017:38):

Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai komitmen karyawan atas keberhasilan suatu organisasi, serta pengakuan bahwa bekerja untuk organisasi yang merupakan pilihan terbaik mereka. Koneksi dan dukungan tersebut dipengaruhi oleh bagaimana karyawan mengidentifikasi dengan kombinasi budaya, struktur dan kepemimpinan dalam organisasi itu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Soetjipto (2008 : 57): “Faktor yang mempengaruhi produktifitas dan loyalitas bukanlah uang dan finansial, melainkan kualitas hubungan antara karyawan dan supervisor dan manager. Di sinilah peranan manager harus mampu menunjukkan kepeduliannya kepada bawahan, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh atasannya”.

3. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Busro (2018: 85):

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki indikator:

- a. Kesiediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi.
- b. Kesiediaan seseorang untuk mengorbankan kepentingannya pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut.
- c. Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan.
- d. Perasaan karyawan akan adanya keamanan.
- e. Kepuasan karyawan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Perusahaan

PT Sejahtera Nyata Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti yaitu sebagai pengembang perumahan (*developer*) di Kalimantan Barat yang telah membangun 30 proyek perumahan. Perusahaan ini telah menjual ribuan unit rumah khususnya perumahan bersubsidi, dan telah mendapatkan beberapa kali penghargaan terutama dari bank BTN (Bank Tabungan Negara) sebagai *developer* yang telah menjual rumah bersubsidi terbanyak di Kalimantan Barat yang memiliki surat izin usaha perdagangan (SIUP) menengah nomer : 503.2/890/17921/R-II/DPMTK/2018. Nomer Induk Berusaha (NIB) : 8120012230095.

Proyek yang sedang berjalan saat ini yaitu Star Borneo Residence 10.3 Nomer Izin Sementara : 503/631/DPMPTSP-E/IMB.S/2017. Star Bhayangkara Residence Nomer Izin Sementara : 503/650/DPMPTSP-E/IMB.S/2017. Star Borneo Residence 10.4 Nomer Izin Sementara : 503/234/DPMPTSP-E/IMB.S/2019 yang berlokasi di Jalan Raya Desa Kapur kelurahan Mekar Baru kecamatan Sungai Raya.

PT Sejahtera Nyata Abadi mulai didirikan Tahun 2008 sampai sekarang. Kantor pemasarannya beralamat di Jalan Adisucipto Km 12,5 Kelurahan Arang Limbung Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. PT Sejahtera Nyata Abadi dalam melaksanakan pembangunan proyek

perumahan menunjuk sub kontraktor untuk membangun rumah, prasarana jalan dan saluran air/ drainase.

B. Visi dan Misi

1. Visi

Visi PT Sejahtera Nyata Abadi adalah sebagai berikut :

- a. Menjadi pengembang yang profesional dan ternama
- b. Merumahkan banyak orang
- c. Konsiten membangun rumah bagi MBR (Masyarakat Berpenghasilan Rendah)

2. Misi

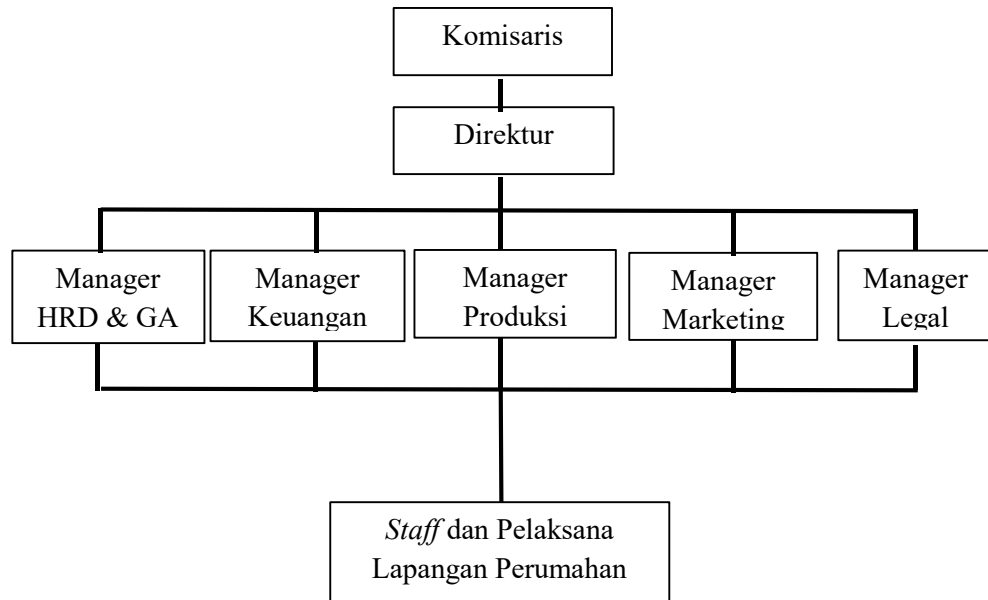
Misi PT Sejahtera Nyata Abadi

- a. Memberikan pelayanan terbaik kepada pembeli.
- b. Menciptakan produk dengan kualitas terbaik.
- c. Mengutamakan kepuasan dari pembeli.
- d. Menjadikan tempat tinggal yang nyaman untuk masa depan.
- e. Selalu berinovasi untuk menciptakan produk yang berkualitas dan selalu unggul.

C. Struktur Organisasi

Adapun gambar struktur organisasi dan sistem pengorganisasian yang ada dalam PT Sejahtera Nyata Abadi beserta tugas dan wewenang yang dilaksanakan oleh masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1
PT Sejahtera Nyata Abadi
Struktur Organisasi



Sumber : PT Sejahtera Nyata Abadi (2019)

Tugas masing-masing bagian :

1. Komisaris

Komisaris adalah orang yang melakukan pengawasan terhadap kebijakan direksi dalam menjalankan perseroan serta memberi nasehat kepada direksi.

Tugas dan wewenang komisaris adalah sebagai berikut :

- a. Menerima laporan perkembangan usaha dan menentukan kebijakan usaha berdasarkan laporan yang diterima.
- b. Memberikan nasehat, pengarahan, tanggapan dan/atau persetujuan secara tepat waktu dan berdasarkan pertimbangan yang memadai.

2. Direktur

Direktur adalah pemimpin dalam perusahaan, semua keputusan dan ketentuan adalah wewenangnya. Tugas dan wewenang Direktur adalah sebagai berikut:

- a. Mengkoordinir dan mengawasi segala kegiatan unit dan divisi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan menetapkan tujuan rencana dan program kerja perusahaan serta strategi yang searah dengan tujuan dan kebijakan umum yang telah ditentukan.
- c. Bertanggung jawab sepenuhnya atas semua hal mengenai pengurusan dan pemilikan (penguasaan) perusahaan.
- d. Menghubungkan perusahaan dengan pihak lain, dengan ketentuan bahwa:
 - 1) Meminjam atau meminjamkan uang untuk atau atas nama perusahaan.
 - 2) Memperoleh, melepaskan atau memindahkan hak atas benda-benda tetap (tak bergerak) bagi atau kepunyaan perusahaan.
 - 3) Membebani kekayaan perusahaan.
 - 4) Mengikat perusahaan sebagai penjamin.
 - 5) Mengangkat seorang kuasa atau lebih dan mencabut kembali kekuasaan

3. *Manager* HRD & GA

Adapun tugas dan wewenang manager keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab di dalam pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, termasuk pengembangan kualitasnya dengan berpedoman pada kebijaksanaan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.
- b. Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan pembinaan *government & industrial* serta mempunyai kewajiban memelihara dan menjaga citra perusahaan.
- c. Melaksanakan seleksi, promosi, *transferring*, demosi terhadap karyawan yang dianggap perlu.

Di bawah manager HRD & GA terdapat office boy yang bertugas membantu karyawan dan staf untuk melakukan semua pekerjaan di luar pekerjaan seorang karyawan dan staf untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Security yang bertugas sebagai menjaga keamanan.

4. *Manager* Keuangan

Manager keuangan adalah menerapkan pedoman sistem akuntansi yang telah ditetapkan agar menghasilkan informasi yang berguna baik bagi manajemen dalam menjalankan fungsinya maupun

diperlukan untuk melaporkan operasional perusahaan. Dibawah manager keuangan terdapat *staff* keuangan/ kasir dan *staff accounting*. Adapun tugas dan wewenang manager keuangan adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- b. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
- c. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran dan pemasukan perusahaan secara periodik.
- d. Bertanggung jawab mengeluarkan biaya-biaya rutin seperti pembayaran gaji dan material.
- e. Bertanggung jawab atas keluar masuknya kas.

5. *Manager Legal*

Adapun tugas dan wewenang legal adalah sebagai berikut:

- a. Membuat perencanaan dan mempersiapkan proyek yang meliputi legalitas perizinan antara lain *site plan*, Nomor Induk Berusaha (NIB), dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB)
- b. Bertanggung jawab terhadap pengurusan semua dokumen perizinan yang diperlukan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab penuh pada keberhasilan perizinan dokumen proyek beserta realisasi yang meliputi legalitas dokumen.

Di bawah manager legal terdapat Bagian Logistik.

6. Manager Produksi

Dibawah manager produksi terdapat bagian perpajakan, koordinasi lapangan/ umum, administrasi proyek, pengawas proyek, proyek bangunan, dan teknisi listrik.

Adapun tugas dan wewenang produksi adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pendataan terhadap *supplier* dari segi harga, kesiapan dan ketepatan pengiriman serta kualitas barang yang ditawarkan untuk melakukan seleksi *supplier*.
- b. Melakukan analisis kebutuhan pengadaan barang yang diperlukan dalam suatu proyek.
- c. Melakukan proses pemesanan, pembelian barang sesuai permintaan dan kebutuhan agar operasional proyek dapat berjalan lancar.
- d. Membuat laporan bulanan proyek yang meliputi arus keluar masuknya material proyek.
- e. Melakukan pengecekan kesesuaian spesifikasi bahan material proyek.
- f. Bertanggung jawab pada mekanisme pemesanan barang sesuai dengan permintaan dan kebutuhan dan ketepatan waktu pengiriman.

7. Pelaksana Lapangan

Pelaksana Lapangan adalah yang bertanggung jawab dalam mengelola kegiatan proyek perumahan dengan baik sesuai rencana

dan target waktu yang disepakati. Adapun tugas dan wewenang Pelaksana Lapangan sebagai berikut:

- a. Membuat rencana pelaksanaan pekerjaan.
- b. Menyiapkan dan mengatur tenaga kerja sesuai jadwal tenaga kerja.
- c. Menghitung kuantitas pekerjaan, kebutuhan peralatan dan jumlah material yang dibutuhkan untuk proyek dan bertanggung jawab ke Bagian Produksi.
- d. Melaksanakan dan mengawasi pekerjaan proyek sesuai dengan spesifikasi teknis dan metode kerja yang diberikan oleh bagian produksi.

8. *Manager Marketing*

Manager Marketing adalah yang bertanggung jawab dalam mendukung kebutuhan kegiatan pemasaran perusahaan. Dibawah manager marketing terdapat bagian *marketing executive*, *staff marketing*, *staff customer service*, *staff public relation*. Adapun tugas dan wewenang *marketing* adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab terhadap target penjualan yang diberikan perusahaan.
- b. Membuat langkah-langkah strategis berupa perencanaan dan pelaksanaan penjualan.
- c. Bertanggung jawab terhadap kelengkapan administrasi pembeli.
- d. Bertanggung jawab atas penarikan uang muka pembeli.

- e. Apabila pembelian rumah melalui KPR, bersama dengan manager legalitas, manager *marketing* bertanggung jawab pada proses KPR.
- f. Apabila pembelian rumah secara tunai, mekanisme pembayarannya harus disetujui Direktur dan Keuangan.

D. KEBIJAKAN PEMASARAN

1. Produk

Rumah yang dibangun yaitu tipe 36/120m² dengan satu kamar dan satu wc, desain rumah minimalis, seluruh lantai keramik, memiliki sumur, memiliki rangka atap baja ringan dengan rangka *plafond* besi *hollow*, dan lebar jalan perumahan 6 meter.

2. Harga

Harga rumah yang ditawarkan saat ini Rp.142.000.000,00 bisa dimiliki dengan sistem pembayaran secara tunai, maupun kredit bersubsidi. Untuk pembayaran secara tunai PT Sejahtera Nyata Abadi akan memberikan potongan harga hingga Rp.4.000.000,00 dengan waktu pelunasan 3 bulan. Sedangkan untuk sistem pembayaran kredit bersubsidi dapat membayar tanda jadi sebesar Rp. 3.500.000,00 dan SBUM (subsidi bantuan uang muka) RP. 4.000.000.00 dengan maksimal kredit Rp. 134.500.000,00 dengan kredit bersubsidi melalui Bank BTN. Harga yang ditetapkan pasar relatif bersaing dengan kualitas rumah dan lokasi yang strategis.

3. Lokasi

Lokasi kantor pemasaran PT Sejahtera Nyata Abadi beralamat di Jl. Adisucipto Km 12,5 Kelurahan Arang Limbung Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya.

Proyek/ lokasi perumahan PT Sejahtera Nyata Abadi yaitu Jl. Raya Desa Kapur (2 km dari simpang lampu merah, 5 menit dari sekolah SMP 2 sungai raya) dan Jl. Raya kakap km 11

4. Promosi

Promosi yang dilakukan PT Sejahtera Nyata Abdi yaitu dengan menyebarkan brosur, mengikuti *event* pameran rumah, memasang spanduk, dan aktif melakukan promosi melalui media sosial seperti, *Instagram @starborneogroup*, serta media sosial lainnya.

E. Hari dan Jam Kerja

Hari kerja karyawan PT Sejahtera Nyata Abdi adalah Hari Senin sampai dengan Sabtu, sedangkan hari minggu dan hari besar merupakan hari libur. Jam kerja karyawan PT Sejahtera Nyata Abdi adalah sebagai berikut:

1. Jam kerja kantor pemasaran untuk Bagian Keuangan, Legal, Produksi, dan *Marketing*, dimulai Pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB dengan waktu istirahat selama 1 jam yaitu pada Pukul 12.00 WIB -13.00 WIB.
2. Jam kerja Pelaksana Lapangan dimulai Pukul 07.00 WIB sampai dengan Pukul 16.00 WIB dengan waktu istirahat selama 1 jam yaitu pada Pukul 12.00 WIB -13.00 WIB.

F. Sistem Penggajian

Sistem penggajian yang ditetapkan oleh PT Sejahtera Nyata Abdi adalah dengan sistem gaji bulanan dan sistem gaji borongan, yaitu:

Gaji pokok per bulan yang dibayarkan setiap Tanggal 28. Adapun besarnya gaji karyawan masing-masing bagian, yaitu:

1. Manager Keuangan dengan gaji per bulan Rp. 4.500.000,00
2. Manager Legal dengan gaji per bulan Rp. 4.200.000,00
3. Manager Produksi dengan gaji per bulan Rp. 4.000.000,00
4. Manager Marketing dengan gaji per bulan Rp. 4.000.000,00
5. Staff dengan gaji per bulan Rp. 2.800.000,00

Sistem gaji borongan upah tenaga kerja pada bagian pelaksana lapangan sebesar Rp. 13.000.000,00 /unit rumah yaitu mulai dari pembuatan pondasi, pemasangan batako, plester, pemasangan pintu jendela, pemasangan rangka atap baja, pemasangan plafon, pemasangan keramik, pengecatan, hingga rumah siap dijual. Setiap Hari Jumat Kepala Pemborong akan diberikan pinjaman sesuai kesepakatan dengan Direktur dan kondisi rumah yang dikerjakan, sedangkan gaji para pekerja lapangan merupakan tanggung jawab Kepala Pemborong.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, jabatan/ bagian, pendidikan, masa kerja, pendapat per bulan, status perkawinan dan jumlah tanggungan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada

Tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	%
1	Laki-Laki	32	76,19
2	Perempuan	10	23,81
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan, (2019)

Pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden atau 76,19% berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada

Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Usia	Responden	
		Jumlah	%
1	21-30 tahun	23	54,76
2	31-40 tahun	7	16,70
3	41-50 tahun	8	19,04
4	51-60 tahun	4	9,50
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan (2019)

Pada Tabel 4.2 diketahui bahwa sebagian besar karyawan atau 54,76% berusia antara 21 sampai dengan 30.

3. Jabatan/ Bagian Responden

Karakteristik responden menurut jabatan/ bagian dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Bagian

No.	Bagian	Responden	
		Jumlah	%
1	Direktur	1	2,38
2	<i>Manager Legal</i>	1	2,38
3	<i>Manager Produksi</i>	1	2,38
4	<i>Manager Marketing</i>	1	2,38
5	<i>Manager Keuangan</i>	1	2,38
6	<i>Manager HRD & GA</i>	1	2,38
7	<i>Marketing Executive</i>	9	21,43
8	<i>Staff Marketing</i>	1	2,38
9	<i>Staff Customer Service</i>	3	7,15
10	<i>Staff Public Relation</i>	1	2,38
11	<i>Staff Accounting</i>	2	4,76
12	Staff Keuangan / Kasir	1	2,38

Tabel 4.3
(Lanjutan)

13	Perpajakan	1	2,38
14	Koordinator Lapangan / Umum	2	4,76
15	Administrasi Proyek	1	2,38
16	Pengawas Proyek	4	9,53
17	Proyek Bangunan	4	9,53
18	<i>Office Boy</i>	2	4,76
19	<i>Security</i>	2	4,76
20	Teknisi Listrik	2	4,76
21	Logistik	1	2,38
Jumlah		42	100,00

Sumber : Data Olahan (2019)

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 21,43% adalah karyawan di Bagian *Marketing Executive*.

4. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Karakteristik responden menurut pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Responden	
		Jumlah	%
1	SMP	2	4,76
2	SMA	23	54,76
3	D-3	9	21,43
4	S-1	8	19,05
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan, (2019)

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden atau 54,76% berpendidikan SMA.

5. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Responden	
		Jumlah	%
1	1 - 5 tahun	28	66,67
2	6 - 10 tahun	14	33,33
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan, (2019)

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden atau 66,67% telah bekerja antara 1 sampai dengan 5 tahun.

6. Karakteristik Responden Menurut Penghasilan Per Bulan

Karakteristik responden menurut penghasilan per bulan responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Menurut Penghasilan per Bulan

No.	Penghasilan (Rp)	Responden	
		Jumlah	%
1	1.000.000 - 2.999.999	10	23,81
2	3.000.000 - 4.999.999	17	40,48
3	5.000.000 - 6.999.999	15	35,71
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan, (2019)

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden atau 40,48% memiliki pendapatan antara Rp.3.000.000,00 sampai dengan Rp. 4.999.999,00.

7. Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan

Karakteristik responden menurut status perkawinan responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Responden	
		Jumlah	%
1	Kawin	27	64,30
2	Belum Kawin	15	35,70
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan, (2019)

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden atau 64,30% sudah kawin.

8. Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan

Karakteristik responden menurut jumlah tanggungan responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan

No.	Jumlah Tanggungan	Responden	
		Jumlah	%
1	0	14	33,33
2	1	3	7,14
3	2	17	40,48
4	3	3	7,14
5	4	5	11,90
Total		42	100,00

Sumber : Data Olahan, (2019)

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa bahwa sebagian besar responden aatau 40,48% memiliki tanggungan 2 orang.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas pertanyaan-pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian
Kepuasan Kerja (X1)

No	Item Pertanyaan	Hasil Korelasi (rxy)	r tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,661	0,304	Valid
2	X1.2	0,589	0,304	Valid
3	X1.3	0,629	0,304	Valid
4	X1.4	0,266	0,304	Tidak Valid
5	X1.5	0,358	0,304	Valid
6	X1.6	0,339	0,304	Valid
7	X1.7	0,621	0,304	Valid
8	X1.8	0,454	0,304	Valid
9	X1.9	0,343	0,304	Valid
10	X1.10	0,138	0,304	Tidak Valid
11	X1.11	0,419	0,304	Valid
12	X1.12	0,673	0,304	Valid
13	X1.13	0,681	0,304	Valid
14	X1.14	0,402	0,304	Valid
15	X1.15	0,424	0,304	Valid
16	X1.16	0,329	0,304	Valid
17	X1.17	0,187	0,304	Tidak Valid
18	X1.18	0,446	0,304	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas bahwa terdapat pernyataan yang tidak valid, maka dari itu peneliti melakukan pengujian ulang dengan cara membuang pernyataan yang tidak valid tersebut.

Tabel 4.10
Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian
Kepuasan Kerja (X1)

No	Item Pertanyaan	Hasil Korelasi (rxy)	r tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,674	0,304	Valid
2	X1.2	0,550	0,304	Valid
3	X1.3	0,695	0,304	Valid
4	X1.5	0,422	0,304	Valid
5	X1.6	0,465	0,304	Valid
6	X1.7	0,631	0,304	Valid
7	X1.8	0,514	0,304	Valid
8	X1.9	0,421	0,304	Valid
9	X1.11	0,536	0,304	Valid
10	X1.12	0,626	0,304	Valid
11	X1.13	0,625	0,304	Valid
12	X1.14	0,334	0,304	Valid
13	X1.15	0,350	0,304	Valid
14	X1.16	0,265	0,304	Tidak Valid
15	X1.18	0,465	0,304	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas bahwa terdapat pernyataan yang tidak valid, maka dari itu peneliti melakukan pengujian ulang dengan cara membuang pernyataan yang tidak valid tersebut. Berikut di bawah ini adalah tabel uji validitas yang sudah valid.

Tabel 4.11
Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian
Kepuasan Kerja (X1)

No	Item Pertanyaan	Hasil Korelasi (rxy)	r tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,674	0,304	Valid
2	X1.2	0,553	0,304	Valid
3	X1.3	0,706	0,304	Valid
4	X1.5	0,439	0,304	Valid
5	X1.6	0,479	0,304	Valid
6	X1.7	0,619	0,304	Valid

Tabel 4.11
(Lanjutan)

7	X1.8	0,516	0,304	Valid
8	X1.9	0,414	0,304	Valid
9	X1.11	0,554	0,304	Valid
10	X1.12	0,615	0,304	Valid
11	X1.13	0,597	0,304	Valid
12	X1.14	0,355	0,304	Valid
13	X1.15	0,370	0,304	Valid
14	X1.18	0,482	0,304	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} , dengan demikian maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dinyatakan valid sebagai alat ukur.

Hasil uji validitas komitmen organisasional PT Sejahtera Nyata Abadi sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian
Komitmen Organisasional (X2)

No	Item Pertanyaan	Hasil Korelasi (r _{xy})	r _{table}	Kesimpulan
1	X2.1	0,593	0,304	Valid
2	X2.2	0,710	0,304	Valid
3	X2.3	0,734	0,304	Valid
4	X2.4	0,670	0,304	Valid
5	X2.5	0,464	0,304	Valid
6	X2.6	0,764	0,304	Valid
7	X2.7	0,518	0,304	Valid
8	X2.8	0,680	0,304	Valid
9	X2.9	0,538	0,304	Valid
10	X2.10	0,523	0,304	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} , dengan demikian maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional dinyatakan valid sebagai alat ukur. Sedangkan hasil uji validitas loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian
Loyalitas Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	Hasil Korelasi (r_{xy})	r table	Kesimpulan
1	Y1.1	0,448	0,304	Valid
2	Y1.2	0,399	0,304	Valid
3	Y1.3	0,531	0,304	Valid
4	Y1.4	0,460	0,304	Valid
5	Y1.5	0,417	0,304	Valid
6	Y1.6	0,601	0,304	Valid
7	Y1.7	0,447	0,304	Valid
8	Y1.8	0,712	0,304	Valid
9	Y1.9	0,709	0,304	Valid
10	Y1.10	0,589	0,304	Valid
11	Y1.11	0,487	0,304	Valid
12	Y1.12	0,673	0,304	Valid
13	Y1.13	0,726	0,304	Valid
14	Y1.14	0,481	0,304	Valid
15	Y1.15	0,466	0,304	Valid
16	Y1.16	0,517	0,304	Valid
17	Y1.17	0,699	0,304	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} , dengan demikian maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas pertanyaan-pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.14 :

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Loyalitas
Karyawan
PT Sejahtera Nyata Abadi

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item
Kepuasan Kerja	0,793	14
Komitmen Organisasional	0,819	10
Loyalitas Karyawan	0,852	17

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kepuasan kerja (X_1) adalah 0,793, komitmen organisasional (X_2) adalah 0,819, dan variabel loyalitas karyawan (Y_1) adalah 0,852. Karena semua item pertanyaan variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, komitmen organisasional dan loyalitas karyawan dinyatakan *reliable* sebagai alat ukur.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.253235075614573
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.070
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.460
Asymp. Sig. (2-tailed)		.984

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diperoleh *Asymp. Sig (2-tailed)* atau disebut juga uji dua arah sebesar 0,984. Karena $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka data *Residual regresi* berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas kepuasan kerja dan loyalitas karyawan PT Sejahtera Nyata Abadi sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas
Kepuasan kerja dan Loyalitas Karyawan
PT Sejahtera Nyata Abadi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.R * X1.R	Between Groups	(Combined)	3,194	14	,228	3,147	,005
		Linearity	2,158	1	2,158	29,773	,000
		Deviation from Linearity	1,036	13	,080	1,099	,400
Within Groups			1,957	27	,072		
Total			5,151	41			

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil pengujian linieritas diperoleh *Deviation from Linearity* 0,400. Karena $\text{sig} > 0,05$, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Hasil uji linieritas komitmen organisasional dan loyalitas karyawan PT Sejahtera Nyata Abadi sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Linieritas
Komitmen Organisasional dan Loyalitas Karyawan
PT Sejahtera Nyata Abadi

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.R	Between Groups	(Combined)	3,131	18	,174	1,980	,062
X2.R		Linearity	,974	1	,974	11,090	,003
		Deviation from Linearity	2,157	17	,127	1,444	,203
	Within Groups		2,020	23	,088		
	Total		5,151	41			

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil pengujian linieritas diperoleh *Deviation from Linearity* 0,203. Karena $\text{sig} > 0,05$, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan.

5. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, komitmen organisasional dan loyalitas karyawan PT Sejahtera Nyata Abadi sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolonieritas
Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan Loyalitas Karyawan
PT Sejahtera Nyata Abadi
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,394	,463		3,010	,005		
X1.R	,487	,102	,571	4,791	,000	,923	1,083
X2.R	,202	,087	,277	2,322	,026	,923	1,083

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas pada kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh *Tolerance* 0,923 dan VIF 1,083 . Karena *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi. Sedangkan hasil pengujian pada komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan diperoleh *Tolerance* 0,923 dan VIF 1,083. Karena *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

6. Analisis Regresi Berganda

Berikut Tabel 4.18 hasil analisis regresi berganda kepuasan kerja, komitmen organisasional dan loyalitas karyawan PT Sejahtera Nyata Abadi :

Tabel 4.19
Hasil Regresi Berganda
Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Loyalitas
Karyawan
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,394	,463		3,010	,005
X1.R	,487	,102	,571	4,791	,000
X2.R	,202	,087	,277	2,322	,026

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 1,394 + 0,487 X_1 + 0,202 X_2$$

- a. $Y = 1,394 + 0,487 X_1 + 0,202 X_2$. Artinya jika kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) bernilai 0 maka loyalitas karyawan bernilai sebesar 1,394 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi berganda variabel kepuasan kerja (X_1) diperoleh sebesar 0,487, artinya jika variabel kepuasan kerja (X_1) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,487.
- c. Nilai koefisien regresi berganda variabel komitmen organisasional (X_2) diperoleh sebesar 0,202, artinya jika variabel komitmen organisasional (X_2) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,202 satuan.

7. Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda PT Sejahtera Nyata Abadi sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Analisis Korelasi Berganda
Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Loyalitas Karyawan
PT Sejahtera Nyata Abadi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,700	,490	,463	,25965	,490	18,701	2	39	,000

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa besarnya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional (secara simultan) terhadap loyalitas karyawan adalah kuat karena $R = 0,700$ dan berada antara nilai korelasi $0,60 - 0,799$.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,490. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel komitmen organisasional (X_2) berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 49,0% sedangkan sisanya 51,0% ditentukan oleh variabel yang lain.

9. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari uji F :

Tabel 4.21
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,521	2	1,261	18,701	,000
	Residual	2,629	39	,067		
	Total	5,151	41			

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $18,701 > F$ tabel, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya secara bersamaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sejahtera Nyata Abadi.

10. Uji Parsial (Uji t)

Pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan sebesar $\alpha = 0,05$. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari uji t :

Tabel 4.22
Hasil Uji Parsial (t)
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,394	,463		3,010	,005
	X1.R	,487	,102	,571	4,791	,000
	X2.R	,202	,087	,277	2,322	,026

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepuasan 4,791. Karena nilai $t_{hitung} 4,791 > t_{tabel} 2,023$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 (kepuasan kerja) terhadap Y (loyalitas karyawan).

Sedangkan untuk nilai t hitung variabel komitmen organisasional 2,322. Karena nilai $t_{hitung} 2,322 > t_{tabel} 2,023$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X_2 (komitmen organisasional) terhadap Y (loyalitas karyawan).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil keputusan, yaitu :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, memiliki umur antara 21 sampai dengan 30 tahun, berkerja di bagian *Marketing Executive*, berpendidikan SMA, masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun, memiliki penghasilan rata-rata setiap bulan antara Rp.3.000.000,00 sampai dengan Rp. 4.999.999,00, sudah menikah dan memiliki tanggungan sebanyak 2 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,394 + 0,487X_1 + 0,202 X_2$.
3. Nilai korelasi berganda yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,700 yang artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap loyalitas di PT Sejahtera Nyata Abadi kuat karena nilai korelasi berada antara 0,60 – 0,799.
4. Koefisien determinasi R^2 yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,490, artinya kontribusi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat mempengaruhi naik turunnya loyalitas karyawan sebesar 49,0% dan sisanya 51,0% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil uji simultan (Uji F) pada penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar $18,701 > F$ tabel dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sejahtera Nyata Abadi.
6. Hasil uji parsial (Uji t) pada variabel kepuasan kerja dengan nilai t hitung $4,791 > t$ tabel $2,023$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel X_1 (kepuasan kerja) terhadap Y (loyalitas karyawan). Sedangkan variabel komitmen organisasional dengan nilai $t_{hitung} 2,322 > t_{tabel} 2,023$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel X_2 (komitmen organisasional) terhadap Y (loyalitas karyawan).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara serentak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun masih terdapat beberapa kelemahan yang harus dibenahi. Maka penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepercayaan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan.

2. Pemimpin harus memiliki jiwa berkeadilan dalam memutuskan hal apabila ada pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
3. Meningkatkan perhatian kepada karyawan dengan memberikan bimbingan kepada karyawan agar tercipta suasana nyaman dalam bekerja
4. Memberikan solusi kepada karyawan yang mendapatkan permasalahan baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
5. Untuk menjaga komitmen organisasional, hendaknya pimpinan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang setia terhadap perusahaan.
6. Meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara meningkatkan inspirasi terbaik kepada karyawan serta membuka kotak saran bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Edisi ke-18. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Istijanto, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2018. *Metode Kuantitatif*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Mariana, Rina dan Hadi Irfani. 2015. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman*. *Jurnal RAP UNP*. Vol 6(2), 193-202.
- Nugroho, Puguh Adi. 2008. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan PT. Garudafood Divisi Biskuit-Gersik*. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Edisi ke-1. Cetakan 5. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metodelogi Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-1. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia– Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Soetjipto, Budi W. 2008, *Kisah Sukses Para Kampiun SDM*. Salemba Empat, Jakarta.

Taryaman, Emed, 2017. *Membangun Kepuasan dan Loyalitas Aparatur*. CV Budi Utama, Yogyakarta

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi 4*. Rajawali Pers, Jakarta.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.