

PENGARUH ETOS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN SUPERMARKET LIGO MITRA
DI PONTIANAK

SKRIPSI

OLEH :

RARA SEPTYA RINI
NIM. 151310220



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

2020

**PENGARUH ETOS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN SUPERMARKET LIGO MITRA DI PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

RARA SEPTYA RINI
NIM. 151310220

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 16 Maret 2020**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, SE, MM
NIDN.0030066701

Penguji Utama



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu



Sumiyati, SE, MM
NIDN. 1125117801

Penguji Pembantu



Neni Triana M., SE, MM
NIDN. 1009028104

Pontianak, 16 Maret 2020

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Supermarket Ligo Mitra di Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Supermarket Ligo Mitra pada Tahun 2019 dengan sampel berjumlah 70 orang yang ditentukan dengan menggunakan metode sampling *purposive*. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (uji F), dan uji pengaruh parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 1,663 + 0,232X_1 + 0,360X_2$. Hasil koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,526, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja dan kepuasan kerja dengan variabel loyalitas karyawan adalah cukup. Hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,277, artinya bahwa 27,7% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh etos kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 72,3% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Supermarket Ligo Mitra. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel etos kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan.

Kata Kunci : etos, kepuasan dan loyalitas karyawan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka Pemikiran	11
G. Metode Penelitian	15
1. Jenis Penelitian.....	15
2. Teknik Pengumpulan Data.....	15
3. Populasi dan Sampel.....	17
4. Variabel Penelitian.....	19
5. Skala Pengukuran Variabel.....	20
6. Analisis Data.....	21
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Etos Kerja	29
B. Kepuasan Kerja.....	33
C. Loyalitas Karyawan	37
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Pendirian dan Perkembangan Perusahaan	40
B. Struktur Organisasi	41
C. Aspek Sumber Daya Manusia	48
D. Kebijakan Perusahaan dalam Meningkatkan Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan	50

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden.....	51
B. Uji Instrumen	56
C. Uji Asumsi Klasik	63
D. Analisis Regresi Linier Berganda	66
E. Koefisien Korelasi Berganda	67
F. Koefisien Determinasi	67
G. Uji Simultan (F).....	68
H. Uji Parsial (t).....	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA	73
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Volume Penjualan Supermarket Ligo Mitra.....	2
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Menurut Bagian Supermarket Ligo Mitra	3
Tabel 1.3	Tingkat Perputaran Karyawan Supermarket Ligo Mitra	5
Tabel 1.4	Tingkat Absensi Karyawan Supermarket Ligo Mitra	6
Tabel 1.5	Kriteria Nilai Kinerja Karyawan Supermarket Ligo Mitra.....	7
Tabel 1.6	Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan Supermarket Ligo Mitra.....	8
Tabel 1.7	Jumlah Sampel Menurut Bagian	18
Tabel 1.8	Alternatif Jawaban Menggunakan Skala Likert.....	20
Tabel 1.9	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	26
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	53
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	54
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	55
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Etos Kerja (Tidak Valid).....	56
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Etos Kerja (Valid)	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Tidak Valid)	59
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Tidak Valid)	59
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Valid)	60
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Valid).....	61

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Etos Kerja dan Loyalitas Karyawan.....	64
Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan	64
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	67
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (F).....	68
Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (t)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	15
Gambar 3.1	Struktur Organisasi	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	75
Lampiran 2 Tabulasi	83
Lampiran 3 Tabulasi Karakteristik Responden.....	93
Lampiran 4 Hasil Perhitungan dengan SPSS.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kota Pontianak merupakan salah satu kota besar di Indonesia dengan jumlah penduduknya mencapai 664.394 jiwa pada Tahun 2018. Dengan jumlah penduduk sebanyak itu membuat aktivitas dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari masyarakat di Pontianak begitu maraknya, mulai dari kebutuhan pokok seperti makanan dan minuman yang harus terpenuhi dalam kehidupan sehari-hari, begitu juga dengan kebutuhan pakaian dan yang lainnya. Dengan berkembangnya jaman dan melihat kebutuhan masyarakat Pontianak semakin meningkat dan semakin beragam membuat almarhum bapak Edy Sanjaya berinisiatif untuk memulai usaha yang memperjualbelikan barang-barang kebutuhan pokok.

Perusahaan tersebut didirikan pada Tanggal 25 Maret 1989 dan berbentuk perseroan dengan nama PT. Ligo Mitra Jaya (Pasar Swalayan dan Department Store) yang berlokasi sangat strategis yaitu di pusat Kota Pontianak. Sampai sekarang perusahaan ini mengelola Supermarket Ligo Mitra yang masih berdiri dan semakin maju.

PT. Ligo Mitra Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *retail* yang menjual banyak jenis barang kebutuhan sehari-hari yang biasa digunakan maupun barang konsumsi lainnya, seperti alat-alat rumah tangga, alat-alat elektronik, alat tulis kantor dan sekolah, sembilan bahan pokok, berbagai bahan makanan tambahan, obat-obatan, berbagai jenis kue, minuman

ringan, buah-buahan, pakaian wanita dan pria, tas wanita, aksesoris, kosmetik, mainan anak-anak dan perlengkapan bayi.

Berikut ini disajikan volume penjualan Supermarket Ligo Mitra selama Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2018, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Supermarket Ligo Mitra
Volume Penjualan
Tahun 2016-2018

Tahun	Volume Penjualan (Rupiah)	Naik/Turun (%)
2016	30.411.736.076	-
2017	32.452.909.684	6,71
2018	32.400.000.000	(0,16)

Sumber: Supermarket Ligo Mitra, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penjualan pada Tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 6,71 persen dari Tahun 2016, dan penjualan pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 0,16 persen dari Tahun 2017. Penurunan volume penjualan tersebut dikarenakan banyaknya pesaing yang semakin marak dengan memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen dan menawarkan produk dengan harga yang bersaing.

Supermarket Ligo Mitra dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan karyawan atau tenaga kerja sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jumlah karyawan Supermarket Ligo Mitra pada Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Supermarket Ligo Mitra
Jumlah Karyawan Menurut Bagian
Tahun 2019

No	Bagian	Jumlah
1	Manajer	1 Orang
2	Kepala Bagian Penjualan	1 Orang
3	Kepala Bagian Operator	2 Orang
4	Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan	2 Orang
5	Kepala Bagian Gudang	1 Orang
6	Kepala Bagian Personalia	1 Orang
7	Staf <i>Packing</i>	8 Orang
8	Pramuniaga	78 Orang
9	Kasir	34 Orang
10	Staf Administrasi	15 Orang
11	Staf Pembukuan	2 Orang
12	Staf Administrasi Gudang	4 Orang
13	Kepala Satuan Pengamanan	2 Orang
14	Petugas <i>Cleaning Service</i>	8 Orang
	Jumlah	159 Orang

Sumber: Supermarket Ligo Mitra, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang paling banyak adalah pada bagian pramuniaga, mengingat bagian pramuniaga merupakan posisi yang menjadi ujung tombak dalam meningkatkan penjualan dengan tugasnya melayani konsumen yang berbelanja di Supermarket Ligo Mitra.

Dengan jumlah keseluruhan karyawan Supermarket Ligo Mitra adalah 159 orang, tidak semua karyawan merupakan karyawan tetap, terdapat juga karyawan kontrak dengan masa percobaan kerja tiga bulan selanjutnya enam bulan hingga satu tahun.

Etos kerja merupakan sikap mental seseorang dalam menghayati dan menghargai pekerjaannya. Etos kerja karyawan yang rendah tercermin dari

sikap cuek, malas, tidak disiplin, suka mengeluh, banyak menuntut, bekerja asal-asalan dan suka menunda pekerjaan.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni selaku Kepala Bagian Personalia di PT. Ligo Mitra Jaya, diketahui bahwa di Supermarket Ligo Mitra ada terjadi pelanggaran kerja yang dilakukan karyawan seperti sering terlambat, penggelapan dana, dan pencurian produk yang dijual. Adapun sanksi yang diberikan terhadap karyawan yang sering melakukan pelanggaran yaitu teguran lisan, sanksi bagi yang sering terlambat yaitu pemotongan gaji, dan sanksi untuk pelanggaran penggelapan dana juga pencurian yaitu berupa pemberhentian kerja dan hukuman penjara. Teguran yang disampaikan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran adalah teguran disiplin. Untuk kasus-kasus tersebut pihak Supermarket Ligo Mitra belum memiliki pencatatan dan rekapan secara tertulis. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa tingkat etos kerja karyawan Supermarket Ligo Mitra rendah dengan menunjukkan sikap negatif yaitu ketidakdisiplinan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Handoko (1992) dalam Sutrisno (2017:75) mengemukakan “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Sutrisno (2017:73) :

Tentang penelitian di bidang kepuasan kerja itu sendiri, ada tiga macam arah yang bisa dilihat, yaitu :

1. Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.

2. Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja, seperti: produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, *labour turn over* dan sebagainya. Dengan mengetahui hal itu, orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.
3. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Adapun tingkat perputaran karyawan Supermarket Ligo Mitra dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3
Supermarket Ligo Mitra
Tingkat Perputaran Karyawan
Tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah Karyawan				Turnover (%)	Naik/Turun (%)
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir		
2015	193	11	23	181	6,42	-
2016	181	7	36	152	17,42	171,34
2017	152	9	8	153	0,66	(96,21)
2018	153	20	15	158	3,22	387,88

Sumber: Supermarket Ligo Mitra, 2019

Tingkat perputaran (*turnover*) karyawan Supermarket Ligo Mitra dapat dihitung dengan menggunakan rumus LTO (*labour turn over*) sebagai berikut :

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

Sumber: Hasibuan (2016:52)

Dari Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa tingkat perputaran (*turnover*) karyawan dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2018 mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2016 tingkat perputaran (*turnover*) karyawan mengalami kenaikan sebesar 171,34% dari Tahun 2015, pada Tahun 2017 tingkat perputaran (*turnover*) karyawan mengalami penurunan sebesar 96,21% dari Tahun 2016,

dan pada Tahun 2018 tingkat perputaran (*turnover*) karyawan mengalami kenaikan sebesar 387,88% dari Tahun 2019.

Selain indikator tingkat perputaran karyawan, indikasi terjadinya ketidakpuasan kerja juga dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi karyawan Supermarket Ligo Mitra dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.4
Supermarket Ligo Mitra
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	JK X HK	Absensi			Jumlah Absen	Persentase (%)	Naik/Turun (%)
				Sakit	Izin	Alpa			
2015	181	316	57.196	69	103	78	250	0,44	-
2016	152	316	48.032	82	58	112	252	0,52	18,18
2017	153	316	48.348	49	120	95	264	0,55	5,77
2018	158	316	49.928	124	49	102	275	0,55	0,00

Sumber: Supermarket Ligo Mitra, 2019

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Dari Tabel 1.4 di atas dapat diketahui jumlah hari kerja adalah 316 hari dalam satu tahun, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sri Wahyuni selaku Kepala Bagian Personalia Supermarket Ligo Mitra 316 hari tersebut sudah dikurangi dari 4 hari libur dalam satu bulan.

Dari Tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa pada Tahun 2016 tingkat absensi mengalami kenaikan sebesar 18,18% dari Tahun 2015, pada Tahun 2017 tingkat absensi mengalami kenaikan sebesar 5,77% dari Tahun 2016, dan pada Tahun 2018 tingkat absensi tidak mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya.

Menurut Robbins (2001) dalam Sutrisno (2017:81) : “Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka”.

Adapun kriteria nilai kinerja karyawan Supermarket Ligo Mitra dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini :

Tabel 1.5
Supermarket Ligo Mitra
Kriteria Nilai Kinerja Karyawan
Tahun 2019

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

Sumber: Supermarket Ligo Mitra, 2019

Tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa terdapat empat kriteria nilai kinerja karyawan dari sangat baik, baik, cukup baik, dan buruk.

Adapun nilai rata-rata kinerja karyawan Supermarket Ligo Mitra dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.6 di bawah ini :

Tabel 1.6
Supermarket Ligo Mitra
Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan
Tahun 2015-2018

Tahun	Rata-Rata Nilai	Kualitas	Naik/Turun (%)
2015	74,7	Baik	-
2016	65,9	Cukup Baik	(11,78)
2017	68,3	Cukup Baik	3,64
2018	69,5	Cukup Baik	1,76

Sumber: Supermarket Ligo Mitra, 2019

Dari Tabel 1.6 di atas dapat diketahui bahwa pada Tahun 2016 nilai rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 11,78% dari Tahun 2015, pada Tahun 2017 nilai rata-rata kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 3,64% dari Tahun 2016, dan pada Tahun 2018 nilai rata-rata kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,76% dari Tahun 2017. Penurunan kinerja karyawan pada Tahun 2016 merupakan suatu indikasi yang menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja karyawan.

Menurut Cunha (2002) dalam Taryaman (2017:38) : “Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai komitmen karyawan atas keberhasilan suatu organisasi, serta pengakuan bahwa bekerja untuk organisasi yang merupakan pilihan terbaik mereka”.

Menurut Istijanto (2013:206) : “Pengukuran loyalitas karyawan terhadap perusahaan penting dilakukan agar perusahaan bisa 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”.

Karyawan yang loyal terhadap perusahaan akan sangat dihargai oleh perusahaan karena karyawan yang seperti demikian sangat dibutuhkan perusahaan untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar dapat terus maju. Jika dalam sebuah perusahaan tidak memiliki karyawan yang loyalitasnya tinggi maka perusahaan tersebut sulit untuk berkembang.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Supermarket Ligo Mitra Di Pontianak”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah etos dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Supermarket Ligo Mitra di Pontianak”.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, penulis membatasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Etos kerja dibatasi pada :
 - a. Kerja adalah rahmat Tuhan,
 - b. Kerja adalah amanah,
 - c. Kerja adalah panggilan,
 - d. Kerja adalah aktualisasi,
 - e. Kerja adalah ibadah,

- f. Kerja adalah seni,
 - g. Kerja adalah kehormatan, dan
 - h. Kerja adalah pelayanan
2. Kepuasan kerja dibatasi pada :
- a. Gaji/Upah,
 - b. Pekerjaan,
 - c. Kesempatan promosi,
 - d. Penyelia/atasan, dan
 - e. Rekan sekerja
3. Loyalitas karyawan dibatasi pada :
- a. Bersedia bekerja melebihi kondisi biasa,
 - b. Bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain,
 - c. Bersedia menerima berbagai tugas,
 - d. Merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan,
 - e. Merasa terinspirasi, dan
 - f. Memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Supermarket Ligo Mitra di Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu cara untuk menambah wawasan dan memperkaya ilmu, juga menjadi upaya peningkatan teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi atau bahan masukan bagi perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan, dengan demikian dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Etos kerja berasal dari kata *ethos* yang berarti sikap dasar seseorang dalam bidang tertentu. Sinamo (2005) dalam Priansa (2017:282) menyatakan bahwa “Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”.

Sinamo (2005) dalam Zulkarnain dan Sumarsono (2018:60) merumuskan delapan elemen etos kerja profesional yang bersumber dari empat darma

keberhasilan utama. Sebagai seorang profesional, sudah selayaknya seorang karyawan bisa menerapkan delapan elemen etos kerja tersebut di kantor, yaitu :

1. Kerja adalah Rahmat Tuhan (Aku Bekerja Ikhlas Penuh Syukur)
Pekerjaan ini adalah rahmat dari Tuhan sehingga harus diterima tanpa syarat, seperti halnya bernapas. Bakat kecerdasan yang memungkinkan kita bekerja adalah anugerah. Kita akan menerima gaji sebagai imbalan atas pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan bekerja kita mempunyai banyak teman dan memiliki kesempatan menambah ilmu. Semua anugerah Tuhan yang patut disyukuri. Sangat tidak bertanggung jawab apabila kita bekerja asal-asalan atau bermalas-malasan.
2. Kerja adalah Amanah (Aku Bekerja Benar Penuh Tanggung Jawab)
Semua pekerjaan adalah amanah atau kepercayaan. Apapun bidang pekerjaan kita adalah amanah yang harus kita jalankan dengan sebaik-baiknya. Kerja bukanlah sekedar pengisi waktu, tetapi perintah Tuhan. Etos ini membuat kita bekerja dengan sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi.
3. Kerja adalah Panggilan (Aku Bekerja Tuntas Penuh Integritas)
Kita harus berpikiran akan melakukan pekerjaan itu dengan semua kemampuan dan keterampilan yang kita miliki. Dengan begitu hasil karya yang kita hasilkan akan menjadi karya yang baik karena dibuat dengan kemampuan terbaik pula.
4. Kerja adalah Aktualisasi (Aku Bekerja Keras Penuh Semangat)
Aktualisasi diri adalah pernyataan diri yang positif misalnya kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan kemauan untuk maju. Tunjukkanlah lebih dulu kualitas pekerjaan yang kita lakukan sebelum menuntut terlalu banyak imbalan yang besar. Meskipun membuat lelah, bekerja merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri. Bekerja jauh lebih menyenangkan daripada menganggur atau melakukan hal yang tidak bermanfaat.
5. Kerja adalah Ibadah (Aku Bekerja Serius Penuh Kecintaan)
Semua agama mewajibkan semua orang untuk berusaha. Bekerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan sehingga kerja merupakan ibadah kepada Tuhan dan setiap aktivitas yang kita lakukan pada hakikatnya mencari keridhaan Tuhan semata. Setiap ibadah kepada Tuhan harus direalisasikan dalam bentuk tindakan sehingga aktivitas bekerja juga mengandung nilai ibadah. Kesadaran ini akhirnya membuat kita bekerja secara ikhlas bukan mencari uang atau jabatan semata.
6. Kerja adalah Seni (Aku Bekerja Cerdas Penuh Kreativitas)
Kesadaran ini membuat kita merasa nyaman dan menikmati pekerjaan seperti halnya melakukan hobi atau kegemaran.
7. Kerja adalah Kehormatan (Aku Bekerja Tekun Penuh Keunggulan)
Kerja adalah sesuatu yang sangat berarti sehingga sekecil apapun pekerjaannya itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan kita dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang pada

kita. Jika sebuah pekerjaan bisa memberikan rasa bangga di dalam diri, maka hal itu akan memberikan arti besar.

8. Kerja adalah Pelayanan (Aku Bekerja Penuh Kesabaran)

Manusia diciptakan dengan dilengkapi oleh keinginan berbuat baik. Apapun pekerjaan kita, baik itu staf kantor, buruh pabrik, petani, dokter, bahkan tukang sampah, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Cherrington (Boatwright dan Slate, 2000) dalam Priansa (2017:283) menyatakan bahwa "Etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya".

Menurut Anoraga (2009) dalam Priansa (2017:282) : "Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap mental seseorang dalam menghayati dan menghargai pekerjaannya. Etos kerja juga merupakan seperangkat perilaku positif yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri memandang bahwa pekerjaan merupakan rahmat dan amanah dari Tuhan yang harus di jalankan dengan sebaik-baiknya.

Greenberg dan Baron (2003:148) dalam Wibowo (2014:413) mendeskripsikan "Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka".

Menurut Gibson, dkk dalam Edison, dkk (2017:213) :

Dimensi kepuasan kerja adalah 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.

Menurut Istijanto (2013:206) :

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. 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 bisa 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.

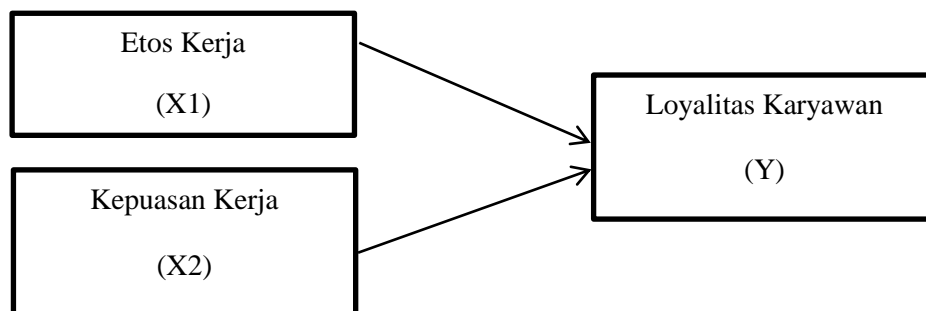
Penelitian yang dilakukan Sianipar dan Salim (2019) dengan judul “Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk Loyalitas Kerja Pegawai Pada PT Timur Raya Alam Damai” menunjukkan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dalam penelitian 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 dan loyalitas kerja perawat di rumah sakit Padang Pariaman.

Berdasarkan paparan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan
Supermarket Ligo Mitra



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Siregar (2017:15) : “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek

penelitian dilakukan”. Data tersebut diperoleh dengan teknik sebagai berikut :

1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:40) : “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”. Teknik wawancara ini penulis lakukan dengan cara melakukan wawancara atau tanya jawab dengan Ibu Sri Wahyuni yang merupakan Kepala Bagian Personalia di Supermarket Ligo Mitra. Wawancara yang penulis lakukan adalah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44) : “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis 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”. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada para karyawan Supermarket Ligo Mitra.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang penulis dapatkan dari Supermarket Ligo Mitra, antara lain data volume penjualan, jumlah karyawan menurut bagian, tingkat perputaran karyawan, tingkat absensi karyawan, kriteria nilai kinerja karyawan, dan nilai rata-rata kinerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017a:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Supermarket Ligo Mitra pada Tahun 2019 yang berjumlah 158 orang, tidak termasuk Direktur.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017a:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh popoulasi tersebut”. Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Sumber: Siregar (2017:61)

Keterangan:

n = sampel

N = populasi

 e = perkiraan tingkat kesalahan

Dengan ukuran populasi sebanyak 158 dan perkiraan tingkat kesalahan sebesar 10%, maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{158}{1 + 158 (0,1)^2}$$

$$= 61,24$$

Jumlah sampel minimal dalam penelitian adalah 61 responden. Peneliti menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian ditentukan kembali dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{\text{populasi per sub bagian}}{\text{Jumlah populasi keseluruhan}} \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$$

Hasil perhitungan jumlah sampel menurut bagian dapat dilihat pada Tabel 1.7 berikut :

Tabel 1.7
Jumlah Sampel Menurut Bagian

No	Bagian	Jumlah Populasi	Perhitungan Alokasi Proporsional	Sampel per Bagian
1	Kepala Bagian Penjualan	1 Orang	1/158x70	1
2	Kepala Bagian Operator	2 Orang	2/158x70	1
3	Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan	2 Orang	2/158x70	1

Tabel 1.7
(Lanjutan)

No	Bagian	Jumlah Populasi	Perhitungan Alokasi Proporsional	Sampel per Bagian
4	Kepala Bagian Gudang	1 Orang	$1/158 \times 70$	1
5	Kepala Bagian Personalia	1 Orang	$1/158 \times 70$	1
6	Staf <i>Packing</i>	8 Orang	$8/158 \times 70$	3
7	Pramuniaga	78 Orang	$78/158 \times 70$	34
8	Kasir	34 Orang	$34/158 \times 70$	15
9	Staf Administrasi	15 Orang	$15/158 \times 70$	6
10	Staf Pembukuan	2 Orang	$2/158 \times 70$	1
11	Staf Administrasi Gudang	4 Orang	$4/158 \times 70$	2
12	Kepala Satuan Pengamanan	2 Orang	$2/158 \times 70$	1
13	Petugas <i>Cleaning Service</i>	8 Orang	$8/158 \times 70$	3
Jumlah		158 Orang		70

Untuk pengambilan sampelnya digunakan metode sampling *purposive*. Menurut Sugiyono (2017a:85) : “Sampling *purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Pertimbangan untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 Tahun.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017a:39) : “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu :

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017a:39) : “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Etos Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017a:39) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

5. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur pendapat responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Menurut Siregar (2017:50) : “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi pertanyaan. Alternatif jawaban yang menggunakan skala Likert dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.8
Alternatif Jawaban Menggunakan Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

Tabel 1.8
(Lanjutan)

No	Pernyataan	Skor
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Alat Analisis

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”. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”.

Menurut Siregar (2017:77) :

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila :

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* $>$ r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel.
- c) Nilai $sig \leq \alpha$.

Untuk mengetahui korelasi antara variabel (X) dengan variabel (Y) maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Siregar (2017:77)

Keterangan :

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

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. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach Alpha. Menurut Siregar (2017:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

Untuk menentukan reliabilitas instrumen, dapat digunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Siregar (2017:90)

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

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

σ_t^2 = Varian total

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Menurut Santoso (2010:46), kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a) Angka signifikansi (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b) Angka signifikansi (sig) $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

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”. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Test For Linearity*.

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

3) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103):

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2016:103):

Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *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 multikolonieritas 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 multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sarwono dan Salim (2017:44) : “Regresi linier berganda merupakan prosedur yang berfungsi untuk melihat hubungan linier antara lebih dari satu variabel yang diidentifikasi sebagai variabel independen atau bebas dengan satu variabel yang lain yang diidentifikasi sebagai variabel dependen atau tergantung”.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2017b:275)

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Loyalitas karyawan)

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X_1 = Variabel bebas (Etos kerja)

X_2 = Variabel bebas (Kepuasan kerja)

d. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:351) : “Analisis 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 variabel Y ”.

Menghitung nilai r dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Siregar (2017:352)

di mana :

$R_{x_1.x_2.y}$ = koefisien korelasi ganda

X_1 = variabel bebas ke 1

X_2 = variabel bebas ke 2

Y = variabel tak bebas

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai hubungan antara dua variabel digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.9
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	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 (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Analisis koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y.

Rumus :

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

Sumber: Siregar (2017:338)

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Widarjono (2015:19) : “Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho : Variabel etos kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) Supermarket Ligo Mitra.

Ha : Variabel etos kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) Supermarket Ligo Mitra.

Menurut Widarjono (2015:21) : “Jika F hitung $>$ F kritis, maka kita menolak Ho berarti secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya jika F hitung $<$ F kritis maka gagal menolak Ho yang berarti secara bersama-sama semua variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen”.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Widarjono (2015:22) : “Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Ada dua hipotesis yang diajukan oleh setiap peneliti yaitu hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha)”.

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji pengaruh parsial variabel etos kerja (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y) Supermarket Ligo Mitra.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel etos kerja (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel etos kerja (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y).

- 2) Untuk menguji pengaruh parsial variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) Supermarket Ligo Mitra.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Menurut Widarjono (2015:23) :

Keputusan menolak atau gagal menolak Ho sebagai berikut :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka Ho ditolak atau menerima Ha.
- 2) Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka Ho gagal ditolak atau menolak Ha.

Jika kita menolak Ho atau menerima Ha berarti secara statistik variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen dan jika gagal menolak Ho dan menolak Ha berarti secara statistik variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusia 19 Tahun sampai dengan 28 Tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan SMA, bekerja pada bagian pramuniaga, lama kerja 1 Tahun sampai dengan 5 Tahun, gaji antara Rp.2.000.000,00 – Rp. 2.999.999,00, berstatus lajang dan tidak memiliki tanggungan.
2. Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 1,663 + 0,232X_1 + 0,360X_2$.
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,526. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan variabel loyalitas karyawan (Y) adalah cukup karena nilainya berada pada interval 0,40 - 0,599.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,277. Hal ini berarti bahwa 27,7% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh etos kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 72,3% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Nilai F hitung 12,823 > F tabel 3,13, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y) Supermarket Ligo Mitra.

6. Nilai t hitung variabel etos kerja (X1) sebesar $2,228 > t$ tabel $1,998$, dan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel etos kerja (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X2) sebesar $3,282 > t$ tabel $1,998$, dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan etos kerja, hendaknya Supermarket Ligo Mitra dapat memotivasi karyawan untuk tidak membuang-buang waktu dan datang ke kantor lebih awal atau tidak ada yang terlambat, menumbuhkan sikap optimis karyawan terhadap pekerjaannya, dan mengembangkan kebiasaan baik terhadap karyawan agar karyawan tidak bekerja asal-asalan dan disiplin dalam bekerja. Supermarket Ligo Mitra harus merubah budaya kerja yang selama ini sudah terjadi menjadi budaya kerja yang lebih menggambarkan tekad, disiplin, sikap mental hingga semangat kerja karyawan agar memiliki etos kerja yang tinggi.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, hendaknya Supermarket Ligo Mitra lebih memperhatikan indikator-indikator seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Indikator

gaji pemberiannya disesuaikan dengan beban kerja karyawan dan kesempatan promosi yang terbuka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang saling mendukung dalam bekerja antara atasan juga dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi kalangan akademisi, untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lain selain variabel etos kerja dan kepuasan kerja karena di dalam penelitian ini sebesar 72,3% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel motivasi kerja dan juga variabel kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial. 2018. *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Cetakan Pertama. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-1. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Edisi 1. Cetakan 1. Deepublish, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedua puluh. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- 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.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan, dan Hendra Nur Salim. 2017. *Prosedur-Prosedur Populer Statistik Untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Cetakan 1. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Sianipar, Rohana, dan Vania Salim. 2019. Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada PT.Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*. Vol.15 (1), 15-27.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Edisi 1. Cetakan 5. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Soetjipto, Budi W. 2008. *HR Excellence 2007 : Kisah Sukses Para Kampiun SDM*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2017a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-25. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____. 2017b. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke-29. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-9. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Taryaman, Emed. 2017. *Membangun Kepuasan dan Loyalitas Aparatur*. Edisi 1. Cetakan 1. Deepublish, Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widarjono, Agus. 2015. *Analisis Multivariat Terapan*. Edisi II. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Zulkarnain, Wildan, dan Raden Bambang Sumarsono. 2018. *Manajemen dan Etika Perkantoran*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.