

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PULAU NIKOI
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

FIRSTIA PURWANADA

NIM : 15612059



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PULAU NIKOI
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

FIRSTIA PURWANADA

NIM : 15612059

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT. PULAU NIKOI KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

FIRSTIA PURWANADA
NIM : 15612059

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087301/Asisten Ahli

Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT. PULAU NIKOI KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Firstia Purwanada

Nim : 15612059

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Lima Belas
Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087301/Asisten Ahli

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/Lektor

Anggota,

Maryati, S.P. M.M.
NIDN. 1007077101/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 15 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Firstia Purwanada

NIM : 15612059

Tahun Angkatan : 2015

Indeks Prestasi Kumulatif : 3,35

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang
Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada
PT. Pulau Nikoi Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penyusun

FIRSTIA PURWANADA

NIM: 15610259

PERSEMBAHAN



Kata pertama yang bisa ku ucapkan adalah “Alhamdulillah”.

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT atas kasih sayang dan karunia-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta dan juga telah memberikanku kemudahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat ku sayangi.

Kedua Orang Tuaku

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tak terhingga, kupersembahkan karya sederhana ini untuk Papa (Mansud) dan Mama (Isah) yang telah membesarkanku dengan segala kasih sayang, dukungan, ridho yang tidak mungkin dapat ku balas. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Papa dan Mama bangga dan bahagia karena selama ini kusadar belum bisa berbuat lebih. Terimakasih Papa. Terimakasih Mama.

Adik-adik dan Orang Terdekatku

Untuk adik-adik yang tidak pernah berhenti memberikanku dukungan dan selalu menyemangatiku (Mutiara Dwi Syahfika, Marsya Afiyah dan Maris Yazid Alfarukh) serta Kakakku Niawati yang telah banyak membantu dan selalu menyemangatiku, semoga do’a dan semua hal terbaik yang diberikan menjadikanku orang yang baik pula. Terimakasih.

Dan juga dengan bangga ku persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al Insyirah Ayat 5-6)

“Jika seorang hamba mempelajari suatu ilmu untuk diamalkan, maka ilmu itu akan membuatnya semakin merunduk. Namun jika seseorang mempelajari ilmu bukan untuk diamalkan, maka itu hanya akan membuat dirinya semakin sombong”

(Malik Bin Dinar)

“Kadang memang dunia ini memperlihatkan kesulitan, namun semua kesulitan sudah sepaket dengan solusinya. Jika belum melihatnya, bermusabahlah (mengevaluasi) pada diri”

(Taqy Malik)

“Jika kamu menginginkan hasil yang puas, tinggalkan rasa malas. Karena malas adalah sumber kegagalan dan kerugian”

(Firstia Purwanada)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta nikmat kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat mencapai Gelar Sarjana pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari tidak akan dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan saran dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si Ak. CA selaku Wakil Ketua I Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE, Ak, M.Si. CA Wakil Ketua II Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus Pembimbing II.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., MM., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen

7. Ibu Betty Leindarita, SE M.M selaku Pembimbing I yang banyak membantu serta membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Pembimbing II yang banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan/i Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
10. Seluruh karyawan PT. Pulau Nikoi (responden) yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu untuk pengisian kuesioner.
11. Orang Tua yang selalu memberikan do'a, dukungan serta motivasi.
12. Khususnya kepada teman-teman terdekat penulis yang sama-sama berjuang, Rani Sabrina, Ririn Yastia, Hairiyah serta keluarga besar Manajemen Pagi 2 angkatan tahun 2015.
13. Teruntuk Muhammad Andrit Septiady, terimakasih banyak karena selalu ada dan memberi semangat untuk sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penulis

Firstia Purwanada

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Tinjauan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Loyalitas	12
2.1.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	16
2.2 Kerangka Pemikiran.....	25
2.3 Penelitian Terdahulu	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30

3.2 Jenis Data	30
3.3 Teknik Pengumpulan Data	31
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel	32
3.5 Definisi Operasional Variabel	33
3.6 Teknik Pengolahan Data	36
3.6.1 Pengeditan (<i>Editing</i>)	36
3.6.2 Pemberian Kode (<i>Coding</i>)	36
3.6.3 Pemberian Skor (<i>Scoring</i>)	36
3.6.4 Tabulasi (<i>Tabulating</i>)	37
3.7 Teknik Analisis Data	37
3.7.1 Uji Kualitas Data	38
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.7.4 Uji Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Sejarah PT. Pulau Nikoi	44
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	44
4.3 Gambaran Umum Responden	49
4.3.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.3.2 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
4.3.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia	51
4.4 Deskripsi Variabel	52
4.4.1 Variabel Karakteristik Pribadi (X1)	52
4.4.2 Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)	55
4.4.3 Variabel Karakteristik Organisasi (X3)	59
4.4.4 Variabel Pengalaman Kerja (X4)	62
4.4.5 Variabel Pengalaman Kerja (Y)	63
4.5 Teknik Analisis Data	67
4.5.1 Uji Validitas	67

4.6 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.6.1 Uji Normalitas.....	70
4.6.2 Uji Autokorelasi.....	72
4.6.3 Uji Multikolinieritas.....	73
4.6.4 Uji Heteroskedasitas.....	74
4.7 Uji Regresi Linear Berganda.....	75
4.8 Pengujian Hipotesis.....	78
4.8.1 Uji t (Uji Parsial).....	78
4.8.2 Uji F (Uji Simultan).....	80
4.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	82
4.9 Pembahasan.....	82
4.9.1 Pengaruh Karakteristik Pribadi Terhadap Loyalitas Karyawan.....	83
4.9.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan..	83
4.9.3 Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan	84
4.9.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	84
4.9.5 Pengaruh Karakteristik Pribadi, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	85
BAB V KESIMPULAN	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Masa Kerja Karyawan PT. Pulau Nikoi	3
Tabel 1.2 Data Karyawan PT. Pulau Nikoi yang Keluar	4
Tabel 1.3 Rincian Karyawan PT. Pulau Nikoi yang Keluar	4
Tabel 3.1 Daftar Populasi.....	32
Tabel 3.2 Devinisi Operasional Variabel	33
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Skoring Variabel Karakteristik Pribadi (X1)	52
Tabel 4.5 Skoring Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)	55
Tabel 4.6 Skoring Variabel Karakteristik Organisasi (X3).....	59
Tabel 4.7 Skoring Variabel Pengalaman Kerja (X4)	62
Tabel 4.8 Skoring Variabel Loyalitas (Y).....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	78
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	80
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pulau Nikoi.....	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (P-Plot).....	71
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedasitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Kuesioner
2. Lampiran Tabulasi Responden
3. Lampiran Output SPSS 25
4. Surat Keterangan Penelitian
5. Plagiarism Checker X

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PULAU NIKOI KABUPATEN BINTAN

Firstia Purwanada. 15612059. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

purwanada97@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karakteristik pribadi, pekerjaan, organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pulau Nikoi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 131 karyawan di PT. Pulau Nikoi. Jumlah sampel ditentukan dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji t, uji F dan uji determinasi (R^2). Data analisis dengan regresi linear berganda dengan menggunakan *software SPSS 25 for Windows*.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dengan persamaan struktur $Y = (-4,281) + 0,231 X_1 + 0,538 X_2 + 0,352 X_3 + 0,765 X_4 + e$. Variabel karakteristik pribadi, pekerjaan, organisasi dan pengalaman kerja secara parsial mempengaruhi loyalitas karyawan yang mana masing-masing memiliki t_{hitung} sebesar 2,312 untuk variabel karakteristik pribadi, 6,581 untuk variabel karakteristik pekerjaan, 3,609 untuk variabel karakteristik organisasi dan 3,371 untuk variabel pengalaman kerja. Secara simultan menunjukkan bahwa karakteristik pribadi, pekerjaan, organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 75,552 yang mana lebih besar dari F_{tabel} ($75,552 > 2,44$). Kemudian untuk nilai *adjusted R square* sebesar 0,688 atau 68,8% sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat dilihat pengaruh seluruh variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Untuk variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan adalah karakteristik pekerjaan.

Kata Kunci : Karakteristik Pribadi, Karakteristik Pekerjaan,
Karakteristik Organisasi, Pengalaman Kerja, Loyalitas

Dosen Pembimbing 1 : Betty Leindarita, S.E.,M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Imran Ilyas, M.M.

ABSTRACT

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE LOYALTY OF EMPLOYEES IN PT. PULAU NIKOI , KABUPATEN BINTAN

Firstia Purwanada. 15612059. Manajemen. STIE PembangunanTanjungpinang

purwanada97@yahoo.com

This study aims to determine whether the personal characteristics, work organization and work experiences affect the loyalty of employees at PT. Nikoi Island.

This study uses a quantitative method. The samples in this study were 131 employees at PT. Nikoi Island. The number of samples is determined by the saturated sample technique. The method of analysis used multiple linear regression analysis using the t test, F test and test of determination(R^2). Data analysis by multiple linear regression using SPSS 25 for Windows.

Based on the calculation results obtained with structural equation $Y = (-4.281) + 0.231 X_1 + 0.538 X_2 + 0.352 + 0.765 X_3 X_4 + e$. Variable personal characteristics, work organization and work experience partially affecting employee loyalty which each have amounted to 2,312 variables for personal characteristics, 6.581 for the variable characteristics of the work, 3,609 for the variable characteristics of the organization and 3.371 for the variable work experience. Simultaneously showed that personal characteristics, work organization and work experiences affect the loyalty of employees is 75.552 which is greater than ($75.552 > 2.44$). Then for the adjusted R-square of 0.688 or 68.8% while the remaining 31.2% is influenced by other variables not examined in this study. $t_{hitung} > F_{tabel}$

Based on the results of research and discussion in this study, we can see the influence of the variables X significantly influence employee loyalty as indicated by the value of t is greater than t table. For the most dominant variable influencing employee loyalty are the characteristics of the job.

Keywords : *Personal Characteristics, Job Characteristics,
Characteristics of Organization, Work Experience, Loyalty*

Advice Lecture 1 : Betty Leindarita, SE, MM

Advice Lecture 2 : Imran Ilyas, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini persaingan bisnis semakin ketat dan tidak dapat dihindari lagi. Setiap perusahaan mempunyai tujuan, yaitu memperoleh laba atau keuntungan sebesar-besarnya. Untuk mencapai laba yang maksimal, perusahaan mempunyai faktor-faktor produksi yang salah satunya adalah manusia. Manusia disini adalah karyawan, hal ini sangat penting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas perusahaan. Karyawan adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15-64 tahun, atau penduduk yang secara potensial dapat bekerja. Dengan kata lain karyawan adalah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Sedarmayanti, 2016).

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perusahaan yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa mendatang, serta yang selalu ikut aktif berperan dan yang paling menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka diperlukan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga memberikan hasil kinerja yang baik. Sehingga usaha yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan dan mempertahankan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal.

Loyalitas karyawan dalam perusahaan mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun juga kesetiaan non fisik yaitu pikiran dan perhatian. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan begitu pula sebaliknya. Memiliki loyalitas karyawan berarti karyawan berkomitmen untuk masa depan dan keberhasilan organisasi. Menciptakan tempat kerja yang menarik dimana perusahaan tersebut bergerak maju dan memiliki peluang akan mendorong loyalitas karyawan kepada organisasi dan membantu dengan retensi staf.

Menurut Steers dan Porter dalam jurnal Heryati (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi, pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan. Berbeda dengan pendapat Flippo dalam jurnal Sumardhan (2014) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pelatihan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Hasibuan dalam jurnal Sutriniasih (2017) menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

PT. Pulau Nikoi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan yang dibangun pada tahun 2005 dan beroperasi pada tahun 2007, Pulau Nikoi merupakan salah satu penyedia jasa hotel yang berada di Bintan yang terletak di pantai lepas bagian timur Bintan, Indonesia yang jaraknya kurang lebih 85 km dari Singapura dengan luas 15 hektar dan jumlah rumah pantai sebanyak 15 kamar dengan karyawan sebanyak 131 orang. Pada awal menerima karyawan baru, PT. Pulau Nikoi menetapkan status karyawan sebagai karyawan kontrak dengan masa percobaan selama 3 bulan. Karyawan dinyatakan lulus setelah melewati masa percobaan selama 3 bulan dan akan mendapat surat pernyataan lulus masa percobaan. Jika setelah 1 tahun ada karyawan menunjukkan prestasi yang baik, maka perusahaan mengangkatnya menjadi karyawan tetap perusahaan (permanen). PT. Pulau Nikoi juga memberikan penghargaan setiap bulannya kepada karyawan yang menunjukkan prestasi terbaik dan juga memberikan kesempatan karyawan menduduki posisi setingkat dari sebelumnya.

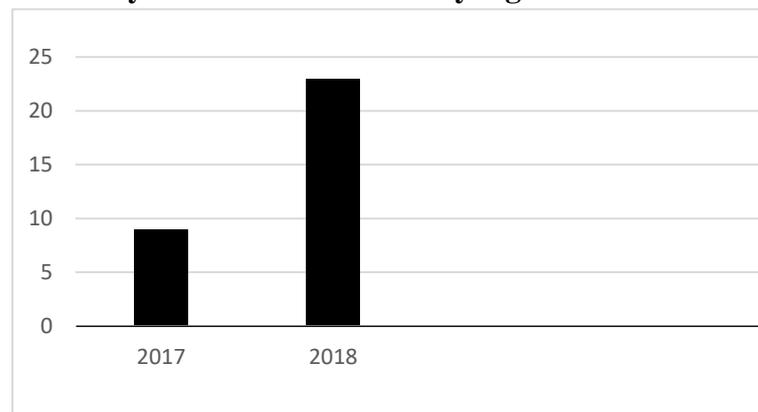
Tabel 1.1
Daftar Masa Kerja Karyawan PT. Pulau Nikoi

No	Masa Kerja	Jumlah
1.	< 1 tahun	5
2.	2 – 4 tahun	55
3.	4 – 6 tahun	31
4.	6 – 8 tahun	17
5.	8 – 10 tahun	13
6.	10 – 12 tahun	10
	Jumlah Karyawan	131

Sumber : PT.Pulau Nikoi (2019)

Tabel diatas adalah masa kerja atau lamanya karyawan yang bekerja di PT. Pulau Nikoi. Dari data diatas dapat diketahui bahwa ada 5 karyawan yang sudah bekerja kurang dari 1 tahun, 55 karyawan selama 2 - 4 tahun, 31 karyawan selama 4 - 6 tahun, 17 karyawan selama 6 - 8 tahun, 13 karyawan selama 8 - 10 tahun dan 10 karyawan yang sudah bekerja selama 10 - 12 tahun.

Tabel 1.2
Data Karyawan PT. Pulau Nikoi yang Keluar 2017-2018



Sumber : PT.Pulau Nikoi (2019)

Pada tahun 2017 sebanyak 9 karyawan mengundurkan diri dan tahun 2018 meningkat menjadi 23 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan karyawan yang mengundurkan diri selama 1 tahun. Ada beberapa alasan karyawan mengundurkan diri diantaranya karyawan tersebut mendapat pekerjaan di perusahaan lain, karyawan ingin mencari pekerjaan lain, karyawan tidak memperpanjang kontrak, karyawan yang gagal dalam masa percobaan dan ada beberapa alasan-alasan lainnya.

Tabel 1.3
Rincian Karyawan PT. Pulau Nikoi yang Keluar

No.	2017		2018	
	Lama Kerja	Jumlah	Lama Kerja	Jumlah
1.	<1 tahun	4	<1 tahun	4
2.	1 - 2 tahun	4	1 - 2 tahun	10
3.	2 - 3 tahun	1	2 - 3 tahun	3
4.			3 - 4 tahun	3
5.			4 - 5 tahun	2
6.			5 - 6 tahun	-
7.			6 - 7 tahun	-
8.			7 - 8 tahun	1
Total Karyawan		9	Total	23

Berdasarkan Lama Kerja Tahun 2017-2018

Sumber : PT.Pulau Nikoi (2019)

Pada tahun 2017 sebanyak 9 karyawan mengundurkan diri dengan 4 karyawan setelah bekerja kurang dari 1 tahun, 4 karyawan yang bekerja 1 - 2 tahun dan 1 orang karyawan yang bekerja selama 2 - 3 tahun. Pada tahun 2018 sebanyak 23 karyawan mengundurkan diri dengan 4 karyawan setelah bekerja kurang dari 1 tahun, 10 karyawan yang bekerja 1 - 2 tahun, 3 karyawan yang

bekerja 2 - 3 tahun, 3 karyawan yang bekerja 3 - 4 tahun, 2 karyawan yang bekerja 4 - 5 tahun dan 1 karyawan yang bekerja selama 7 - 8 tahun.

Dalam hal ini, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar loyalitas karyawan meningkat. Salah satu tindakan terpenting yang harus diambil manajer mengenai perilaku organisasi adalah mendorong karyawan mereka merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi dan atasan mereka. Persaingan antara kebutuhan manajer manajemen sumber daya manusia dengan manajemen yang efektif dari karyawan sendiri tidak bisa dipaksakan, maka dari itu semua tergantung pada perusahaan untuk mengelola, mengembangkan dan mempertahankan karyawan. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian tentang **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Pulau Nikoi Kabupaten Bintan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik pribadi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Pulau Nikoi?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Pulau Nikoi?
3. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Pulau Nikoi?

4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Pulau Nikoi?
5. Apakah seluruh variabel berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Pulau Nikoi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik pribadi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Pulau Nikoi
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Pulau Nikoi
3. Untuk mengetahui apakah karakteristik organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Pulau Nikoi
4. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Pulau Nikoi?
5. Untuk mengetahui apakah seluruh variabel berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT. Pulau Nikoi?

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap masalah-masalah di atas, penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi kegunaan ilmiah dan praktis.

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan masukan PT. Pulau Nikoi dalam menjalankan usaha dengan melakukan

perbaikan-perbaikan dalam rangka mengembangkan usaha dan meningkatkan loyalitas karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti, masyarakat dan peneliti lain untuk dijadikan bahan perbandingan dan masukan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika merupakan isi yang ada didalam penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan dalam penyusunan penelitian yang berkaitan dengan definisi konsep, definisi operasi, indikator, hubungan, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan rancangan penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi, sampel, sampling, data dan instrument pengumpulan data, teknik pengumpulan data, teknik penyajian data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang objek penelitian, pengolahan data, hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian serta saran dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan perusahaan tersebut. Maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan baik sehingga dapat menimbulkan peran aktif dari karyawan untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien (Hartatik, 2014). Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Veithzal Rival dalam jurnal Almasri (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Istilah “*manajemen*” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Simamora dalam jurnal Adnan (2018) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan peburuan yang mulus.

Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Menurut John M. Ivancevich dalam Moekijat (2010), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

Dapat disimpulkan bahwa manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan yang harus dikelola dengan manajemen sumber daya manusia yang merupakan bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan agar dapat menimbulkan peran aktif dari karyawan untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut William B. Werther, Jr. dan Keith Devis dalam (Moekijat, 2010) manajemen sumber daya manusia empat tujuan yaitu, tujuan organisasional, fungsional, kemasyarakatan dan perseorangan.

1. Tujuan Organisasional,

Tujuan organisasional untuk mengetahui bahwa manajemen sumber daya manusia diadakan guna menambah atau meningkatkan keefektifan organisasi.

2. Tujuan Fungsional,

Tujuan fungsional adalah untuk memelihara bantuan departemen sumber daya manusia pada suatu tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Kemasyarakatan,

Tujuan kemasyarakatan adalah agar mau mendengarkan/menanggapi kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat sambil mengurangi sebanyak-banyaknya pengaruh negatif dari tuntutan-tuntutan terhadap organisasi.

4. Tujuan Perseorangan,

Tujuan perseorangan adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran pribadi mereka. Tujuan perseorangan karyawan harus dipenuhi dengan dipelihara, dipertahankan dan dimotivasi agar prestasi dan kepuasan karyawan tidak menurun.

2.1.2 Loyalitas

2.1.2.1 Pengertian Loyalitas

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, loyalitas berarti setia atau patuh. Dalam hal ini loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas dapat diartikan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas. Tidak mudah untuk mendapatkan loyalitas dari seseorang. Berbanding terbalik dengan kesulitan untuk mendapatkannya, kehilangan loyalitas seseorang menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Menurut Hasibuan dalam jurnal (Sutriniasih, 2017) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan.

Varona dalam jurnal Hawa & Nurtjahjanti (2018) menjelaskan loyalitas karyawan dapat diungkapkan melalui perasaan individu untuk menjadi milik perusahaan dan tim rekan kerja yang ingin dibantu olehnya, kemauan untuk mendukung pemimpin perusahaan, kemauan untuk bertindak sesuai dengan

keinginan, etika kerja dan profesionalisme untuk tetap berada di perusahaan pada saat krisis, memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaannya, menyebarkan informasi tentang nama baik organisasi, dan lain-lain

Sedangkan menurut Poerwopoespito dalam jurnal (Sujiyanto, 2017) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Dari beberapa definisi loyalitas diatas, dapat disimpulkan loyalitas adalah kesetiaan atau kepatuhan seorang karyawan terhadap perusahaannya dengan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan serta mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

2.1.2.2 Ciri-Ciri Loyalitas Karyawan

Ciri-ciri loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam (Heryati, 2016) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

1. Taat pada peraturan

Kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan perusahaan serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan dan karyawan patuh dengan atasan sesuai wewenang di perusahaan.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan serta selalu menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Kemauan untuk bekerja sama dari karyawan atau partisipasi adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok. Partisipasi kerja yaitu bekerja di dalam sebuah tim dapat dikatakan memiliki banyak kegunaan dan manfaat. Tim kerja cenderung menciptakan berbagai macam keuntungan seperti peningkatan produktivitas, kualitas output, dan kualitas kehidupan kerja karyawan.

4. Rasa memiliki

Karyawan yang memiliki rasa perusahaan tempatnya bekerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, bukan karena takut atasan atau dikejar deadline, melainkan karena karyawan tersebut mencintai pekerjaannya dan dia merasa harus membuat perusahaan tersebut menjadi lebih baik lagi.

5. Hubungan antar pribadi

Setiap individu memiliki hubungan atau relasi antar karyawan lainnya ditempat kerja. Penting untuk karyawan memiliki hubungan yang sehat dan nyaman antara satu dengan yang lainnya agar mendapatkan kinerja yang baik.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati. Kesukaan terhadap pekerjaan artinya karyawan rela menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan.

2.1.2.3 Manfaat Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam Gouzali dalam jurnal Suhartini (2017) loyalitas yang baik akan menghasilkan sumber daya yang memiliki kriteria, antara lain :

1. Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan
2. Merasa memiliki terhadap perusahaan
3. Dapat mencegah terjadinya *turn over* karyawan
4. Menjamin kesinambungan kinerja perusahaan
5. Menjamin tetap terpeliharanya motivasi kerja
6. Meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja

2.1.2.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas karyawan menurut Powers dalam jurnal Heryati (2016) adalah :

1. Tetap bertahan dalam organisasi
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
5. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
6. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri
7. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi
8. Memberikan saran atau ide untuk organisasi
9. Mengikuti arahan atau instruksi
10. Merawat dan menjaga fasilitas organisasi

2.1.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Steers dan Porter dalam jurnal Heryati (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

1. Karakteristik Pribadi

Sumber daya manusia adalah yang terpenting di suatu perusahaan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Miftah Thoha dalam jurnal (Peoni, 2013) individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan dan lainnya. Sedangkan menurut Gibson, James L yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi.

a. Ciri-ciri Karakteristik Pribadi

Menurut Bashaw dan Grant ciri-ciri pribadi meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap (Peoni, 2013)

b. Indikator Karakteristik Pribadi

Menurut Yuliarso dalam jurnal Kardilla, Sjahrudin, & Heslina (2016), beberapa indikator karakteristik individu antara lain :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu dalam mengerjakan tugas. Dalam hal ini, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan intelektual, fisik dan emosional.

2. Minat

Minat menunjukkan kecenderungan seseorang terhadap sesuatu hal. Minat terhadap pekerjaan ditunjukkan melalui ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, antusiasme dalam bekerja, perasaan senang ketika bekerja.

3. Nilai

Nilai merupakan gagasan, ide, pandangan yang dimiliki seseorang. Nilai yang dimaksud adalah nilai yang dianut karyawan pada saat bekerja.

4. Sikap

Sikap sebagai determinasi perilaku karena mereka berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Spector dalam jurnal (Kardilla et al., 2016) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan sifat dasar dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan menurut Mac Carhty dalam jurnal (Kardilla et al., 2016) adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik seperti konstruksi bangunan, keadaan cuaca dan temperatur di tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi budaya lingkungan kerja, besar kecilnya beban kerja, hubungan karyawan, kompensasi dan kualitas pekerjaannya.

a. Ciri-Ciri Karakteristik Pekerjaan

Menurut Ting dalam jurnal (Kardilla et al., 2016), karakteristik pekerjaan dapat tunjukkan dengan kepuasan upah, pertumbuhan karir, kejelasan tugas, penggunaan keahlian dan signifikan tugas.

b. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Mondy dalam jurnal (Kardilla et al., 2016) beberapa indikator karakteristik pekerjaan adalah :

1. Keterampilan

Keterampilan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan membutuhkan sejumlah aktivitas yang berbeda untuk penyelesaian yang sukses.

2. Identitas tugas

Meliputi unit pekerjaan yang bisa diidentifikasi, yang dikerjakan dari awal hingga akhir. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sumber informasi tentang berbagai pekerjaan yang perlu dilengkapi diskusi dengan karyawan dan penyelia yang bersangkutan.

3. Signifikansi tugas

Menunjukkan dampak pekerjaan yang dilakukan karyawan terhadap orang lain yaitu karyawan lainnya, atasannya serta perusahaan.

4. Otonomi

Otonomi merupakan seberapa besar kebebasan dan tanggung jawab yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan diberi kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

5. Umpan balik

Umpan balik adalah informasi yang diterima karyawan mengenai seberapa baik atau buruknya pekerjaan yang telah mereka lakukan. Keuntungannya adalah dapat membantu karyawan untuk mengetahui keefektifitas kinerja dan sumbangannya terhadap tingkat pengetahuannya akan pekerjaan.

3. Karakteristik Organisasi

Menurut Panggabean dalam jurnal (Titisari, Warso, & Haryono, 2016) karakteristik organisasi adalah skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok,

dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Gibson dalam jurnal (Titisari et al., 2016), karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja seperti gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan dan kondisi kerja.

a. Indikator Karakteristik Organisasi

Menurut Sasmitaningrum dalam jurnal (Sutriniasih, 2017) beberapa indikator karakteristik organisasi adalah :

1. Sentralisasi

Menurut Cummings dalam jurnal (Yunindhar & Nugroho, 2018), sentralisasi adalah wewenang pengambilan keputusan dalam organisasi ditentukan oleh pemimpin atau pusat organisasi.

2. Tingkat formalitas

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, formalitas berarti bentuk peraturan, prosedur, kebiasaan. Tingkat formalitas artinya yaitu sejauh mana sebuah organisasi menyadarkan dirinya kepada peraturan dan prosedur untuk mengatur perilaku dari karyawannya.

3. Tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan

Menurut Wan Li Kuean dalam jurnal (Wati, 2011) partisipasi dalam pengambilan keputusan menunjukkan adanya dukungan dari atasan kepada karyawan sehingga membuat karyawan memberikan umpan balik yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dapat berpartisipasi secara langsung maupun tidak langsung dalam

pengambilan keputusan dan memiliki kesempatan untuk mempengaruhi keputusan yang ada dalam berbagai tingkat organisasi.

4. Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan sesuatu atau barang apa yang telah dirasai (diketahui, dikerjakan). Menurut Taylor dalam jurnal (Wahyuningsih, 2012), pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau biasa diartikan sebagai proses yang membawa seseorang kepada tingkah laku yang lebih tinggi. Pengalaman kerja menurut Foster dalam jurnal (Rahajo, Paramita, & Warso, 2016) adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

a. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sasmitaningrum dalam jurnal (Sutriniasih, 2017) indikator pengalaman kerja adalah :

1. Internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Flippo dalam jurnal (Sumardhan, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya:

1. Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan puas saat diberikan tantangan dalam pekerjaannya sekaligus diberikan perhatian-perhatian oleh atasan serta akan puas jika diberikan kesempatan untuk berkembang dan penghargaan yang sesuai.

2. Kompensasi atau Insentif

Pemberian kompensasi yang tepat dapat menciptakan prestasi kerja dan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya akan dapat menimbulkan loyalitas karyawan.

3. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi dikatakan efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas atau dipahami, dipersepsi atau ditafsirkan, dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan.

4. Motivasi yang Diberikan Oleh Perusahaan

Tujuan pemberian motivasi adalah untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya demi mewujudkan tujuan perusahaan.

5. Tempat Kerja yang Nyaman

Loyalitas karyawan akan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakannya yaitu ketika iklim organisasi yang ada didalam perusahaan kooperatif, kondusif dan sesuai dengan apa yang dipersepsikan dan diharapkan karyawan.

6. Pengembangan Karir

Pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan karyawan agar mampu memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan.

7. Pengadaan Pelatihan dan Pendidikan Karyawan

Menurut Sastrohadirwiryono (Sumardhan, 2014) pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup.

8. Partisipasi Kerja

Bekerja di dalam sebuah tim memiliki banyak kegunaan dan manfaat, salah satunya adalah pekerjaan akan lebih dapat diselesaikan dan sukses dengan bantuan dari kelompok atau individual yang lebih luas.

9. Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Bannet (Sumardhan, 2014) pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas menurut Yashihara dalam jurnal (Sumardhan, 2014) adalah :

1. Kenyamanan kerja

Ketidakmampuan perusahaan menjaga kenyamanan kerja bisa berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dan pada tahap lebih fatal karyawan akan pindah kerja ke perusahaan lain.

2. Senior sukses

Kesuksesan seorang senior dalam meniti karier dan membangun perekonomian akan mempengaruhi semangat junior untuk tetap setia pada perusahaan. Secara umum setiap karyawan baru mempunyai harapan masa depan terhadap perusahaan.

3. Keluarga

Faktor ini biasanya dialami oleh kaum perempuan. Tidak sedikit perempuan pindah dan berhenti kerja karena pasangannya. Dalam menata kelangsungan rumah tangga, kebanyakan istri mengikuti suami, akibatnya karier perempuan terhalang karena terbentur pola kerja suami. Tidak sedikit perusahaan yang enggan menerima karyawan perempuan sudah menikah dan lebih memilih karyawan perempuan belum menikah karena ritme kerja mereka lebih tinggi dan tidak punya resiko untuk pindah kerja, termasuk hamil.

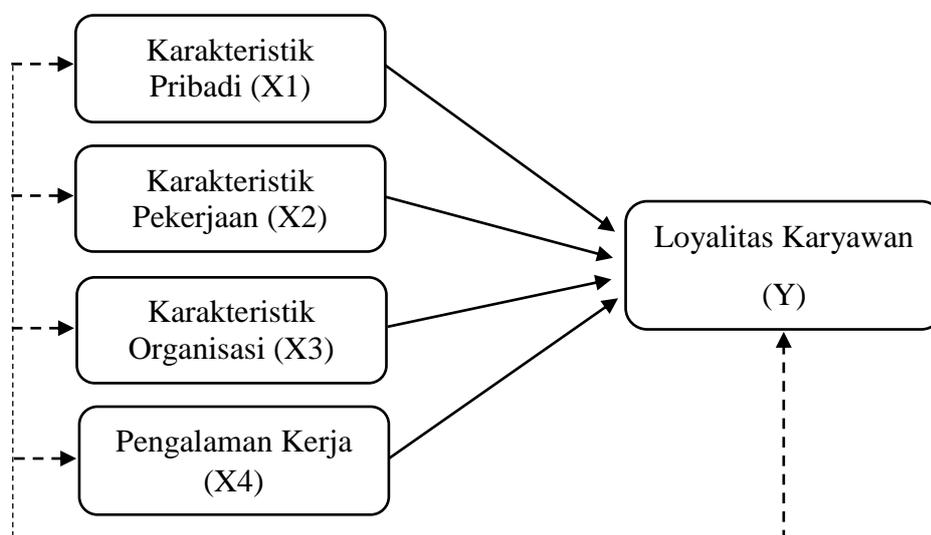
4. Transparansi

Perusahaan wajib mensosialisasikan profit pada karyawan, agar mereka mengetahui kondisi ekonomi perusahaan. Selain itu, tidak ada salahnya memberikan bonus bila perusahaan memperoleh untung besar.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (D. Sugiyono, 2016). Berdasarkan kajian teori diatas, kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Komang Sri Sutriniasih dalam jurnal dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja” (Vol. 10 No. 2 Tahun 2017). Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif

eksplorasi. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis faktor dengan bantuan *SPSS 16.0 for Windows*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 123 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 4 faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan yang menunjukkan *eigenvalue* > 1. Keempat faktor tersebut yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan, dan pengalaman kerja, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah faktor individu yaitu status perkawinan dengan nilai *varimax rotation* sebesar 0,973 , faktor pekerjaan yaitu jati diri tugas dengan nilai *varimax rotation* sebesar 0,924, faktor perusahaan yaitu sumber daya organisasi dengan nilai *varimax rotation* sebesar 0,912 dan faktor pengalaman kerja yaitu penguasaan terhadap pekerjaan dengan nilai *varimax rotation* sebesar 0,908.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ratih Ainur Rahma, Dyah Mardiningsih dan Bambang Trisetoyo Eddy dalam jurnal dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Tenaga Kerja Pada Perusahaan Pt. Ultra Peternakan Bandung Selatan (UPBS) Di Kabupaten Bandung Selatan” (Vol. 1 No. 1 Tahun 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, promosi, fasilitas, komunikasi dan pengembangan prestasi terhadap loyalitas tenaga kerja di perusahaan UPBS. Penelitian menggunakan seluruh karyawan perusahaan sebagai responden yang berjumlah 56

karyawan. Analisis statistik yang digunakan yaitu uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 16 for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan model persamaan $Y = 20,601 + 0,521 X_1 + 0,177 X_2 + 0,146 X_3 + 0,125 X_4 - 0,105 X_5$. Koefisien determinasi (R^2) dari hasil analisis regresi diperoleh nilai sebesar 0,441 artinya 44,1% variasi nilai loyalitas (Y) dapat dijelaskan oleh variasi yang terdapat pada kompensasi (X_1), fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5) sedangkan 55,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kompensasi pada perusahaan UPBS mempunyai pengaruh sangat nyata terhadap loyalitas tenaga kerja di perusahaan tersebut. Tingkat loyalitas termasuk dalam kategori sedang dengan rerata 73,88. Secara serempak kompensasi (X_1), fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5) berpengaruh sangat nyata terhadap loyalitas (Y). Secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh sangat nyata terhadap loyalitas (Y), sedangkan fasilitas (X_2), promosi (X_3), komunikasi (X_4), dan pengembangan prestasi (X_5) tidak berpengaruh terhadap loyalitas (Y).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yati Suhartini dalam jurnal dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pertokoan di Sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta” (Vol. 14 No. 2 Tahun 2017). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui

pengaruh pengembangan karier, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan di toko-toko di sepanjang jalan Malioboro, Yogyakarta. Sampel diambil dengan teknik *non-probability* sampling dengan quota sampling, sebanyak 100 responden. Data dikumpulkan dengan menerapkan kuesioner, dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS 16 for windows*. Faktor pengembangan karir, kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan adalah 0,421 (x1); 0,149 (x2); 0,411 (x3); dan tingkat signifikan dari masing-masing faktor adalah 0,000; masing-masing 0,45 dan 0,000. sedangkan nilai f sebesar 51.235 dengan taraf signifikansi 0,000; sedangkan r square yang disesuaikan sama dengan 0,604.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Sekyi, Nana Ama Boakye dan Francis Joe Ankumah dengan judul “Menganalisis Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di Hotel Industri di Takoradi, Ghana” (ISSN (Paper) 2312-5187 ISSN (Online) 2312-5179. Vol. 18 Tahun 2016). Penelitian ini menggunakan sampel yang dibagi dalam 80 dari populasi target dari 140 karyawan di enam hotel dalam Takoradi Kota, Ghana. Studi ini mencakup semua kategori karyawan; manajer, *supervisor*, pegawai, pelayan, koki dan pembersih dan mencapai tingkat tanggapan 85,34%. Dapat dilihat bahwa untuk variabel yang paling dirasakan (kompensasi dan skema manfaat) disajikan rata-rata 3,09 dan standar deviasi 0,673. Diikuti oleh komunikasi dan karyawan

partisipasi yang menghasilkan respon mean dan standar deviasi 2,62 dan 1,362 masing-masing. kerja tim menyumbang respon rata-rata 2,58 dan standar deviasi 1,336.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Mai Ngoc Khuong dan Bui Diem Tien dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Secara Langsung dan Tidak Langsung Melalui Pekerjaan Kepuasan - Studi Sektor Perbankan Di Kota Ho Chi Minh” (ISSN: 2347-3215 Vol. 1 No. 4 Tahun 2013). Pendekatan kuantitatif adalah metode utama yang digunakan. Unit analisis berada pada tingkat individu dengan ukuran sampel 201 karyawan dari sebelas bank yang beroperasi di Kota Ho Chi Minh. Dari hasil koefisien dapat dilihat bahwa tiga dari lima variabel independen penelitian ini menunjukkan efek positif pada loyalitas karyawan. Mereka adalah dukungan atasan dengan ($\beta=0,294$, $p<0,001$), kerja sama tim dengan ($\beta=0,311$, $p<0,001$), dan lingkungan kerja dengan ($\beta=0,298$, $p<0,001$).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif, menurut (D. Sugiyono, 2016), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menganalisis data hanya pada deskripsi variable mandiri. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meliputi pada populasi atau sampel tertentu.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer. Data primer dalam buku (Timotius, 2017:69) adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari kegiatan lapangan yang dilakukan, misal wawancara langsung, kuesioner dan percobaan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pulau Nikoi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mempelajari buku-

buku yang berhubungan dengan objek penelitian. (Sunyoto, 2011).

Data sekunder juga merupakan data pendukung.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (D. Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dan juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar.

2. Kepustakaan

Studi pustaka, dimana data yang diperoleh dari teori, referensi/literatur dan buku-buku pengetahuan yang menunjang serta data dokumentasi lainnya.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (D. Sugiyono, 2016). Menurut (Sunyoto, 2011), populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pulau Nikoi sebanyak 131, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Daftar Populasi

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Senior Management	6
2.	Management	12
3.	Restaurant	14
4.	Bar	8
5.	Kitchen	18
6.	Kitchen Base	3
7.	Front Office	3
8.	Kids Club	3
9.	House Keeping	8
10.	Sea Sport	7
11.	Boat or Sea Transport	4
12.	Base	9
13.	Laundry	3
14.	Spa	6
15.	Security	3
16.	Engineering	22
17.	Sustainability	2
Jumlah Karyawan		131

Sumber : PT.Pulau Nikoi (2019)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (D. Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (P. D. Sugiyono, 2016). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 131 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kerlinger dalam (D. Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran	Pernyataan
Karakteristik Pribadi (X1)	Menurut Mifta Thoha dalam jurnal (Peoni, 2013), karakteristik individu adalah pembawaan individu ke dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalu.	1. Kemampuan 2. Minat 3. Nilai 4. Sikap (Kardilla et al., 2016)	Likert	1,2 3,4 5,6 7,8

Karakteristik Pekerjaan (X2)	Menurut Robbins dalam jurnal (Narottama & Surya, 2015) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan 2. Identitas tugas 3. Signifikasi tugas 4. Otonomi 5. Umpan balik (Kardilla et al., 2016) 	Likert	<p>9,10 11,12 13,14</p> <p>15,16 17,18</p>
Karakteristik Organisasi (X3)	Menurut Gibson dalam jurnal (Titisari et al., 2016), karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja seperti gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan dan kondisi kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sentralisasi 2. Tingkat formalitas 3. Tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan (Sutriniasih, 2017) 	Likert	<p>19,20 21,22</p> <p>23,24</p>

Pengalaman Kerja (X4)	Pengalaman kerja menurut Foster dalam jurnal (Rahajo et al., 2016) adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan	1. Internalisasi individu (Sutriniasih, 2017)	Likert	25,26
Loyalitas (Y)	Menurut Poerwopoespito dalam jurnal (Sujiyanto, 2017), loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tetap bertahan dalam organisasi 2. Bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan 3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan 4. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat 5. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi 6. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri 7. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi 8. Memberikan 	Likert	<p>27</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>30</p> <p>31</p> <p>32</p> <p>33</p> <p>34</p>

		saran atau ide untuk organisasi		35
		9. Mengikuti arahan atau instruksi		36
		10. Merawat dan menjaga fasilitas organisasi. (Heryati, 2016)		

Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut (D. Sugiyono, 2012) pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberi arah untuk pengkajian lebih lanjut.

3.6.1 Pengeditan (*Editing*)

Mengedit adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh pengumpul data. Tujuan pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul adalah untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan.

3.6.2 Pemberian Kode (*Coding*)

Coding (pengkodean) merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

3.6.3 Pemberian Skor (*Scoring*)

Scoring merupakan pemberian skor atau langkah memberikan kategori untuk setiap butir jawaban dari responden. *Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert. Skala likert merupakan alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek. Pemberian skor ini menggunakan skala lima, yaitu:

- | | | |
|------------------------------|---|---------------|
| 1. SS (Sangat Setuju) | = | Diberi skor 5 |
| 2. S (Setuju) | = | Diberi skor 4 |
| 3. CS (Cukup Setuju) | = | Diberi skor 3 |
| 4. TS (Tidak Setuju) | = | Diberi skor 2 |
| 5. STS (Sangat Tidak Setuju) | = | Diberi skor 1 |

3.6.4 Tabulasi (*Tabulating*)

Tabulasi adalah pekerjaan membuat tabel. Jawaban yang sudah diberi kode kemudian dimasukkan kedalam tabel sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan

masalah. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial yang sering disebut *statistic induktif* atau *probabilitas*.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sunyoto, 2011). Uji validitas digunakan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dan total skor (memprestasi kerja dan produktivitas kerja). Uji validitas menggunakan analisis regresi linier, keputusan mengetahui valid atau tidaknya butir instrument. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sunyoto, 2011) reliabilitas adalah adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabil atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,6.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, variance indikator-indikator

dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis kuantitatif. Dimana dalam analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, varians indikator dari variable. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi suatu data mengikuti normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau kekanan atau jika signifikan lebih besar dari 0,6.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Sunyoto, 2011) Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ini ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas. Beberapa metode uji multikolinieritas yaitu dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60.

Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sunyoto, 2011) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu untuk pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dimana berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu uji Glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi atau uji koefisien korelasi Spearman's rho.

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Dalam (Sunyoto, 2011), persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai. Masalah autokorelasi akan timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan nilai $dl < dw < 4 - du$.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier digunakan untuk memodelkan aplikasi antara variable dependen atau bebas (Y) dengan salah satu atau lebih variable independen atau terikat (X) yang dirumuskan dengan $Y: a + bX$. Nilai a adalah konstanta dan nilai b adalah nilai koefisien untuk variabel X. Koefisien regresi (b) adalah kontribusi besarnya perubahan nilai variabel bebas (X), semakin besar nilai koefisien regresi maka kontribusi perubahan juga semakin besar dan sebaliknya. (Komputer,

2014:132). Regresi linier dibagi menjadi dua yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Berkaitan dengan variable yang diteliti lebih dari dua, maka analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda. Menurut Tony Wijaya (2012) Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu independen variable terhadap dependen variable. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Kerja

a = Konstanta

$b_{1,2,3,4}$ = Koefisien masing-masing variabel

X_1 = Karakteristik Pribadi

X_2 = Karakteristik Pekerjaan

X_3 = Karakteristik Organisasi

X_4 = Pengalaman Kerja

e = Kesalahan estimasi standar

3.7.4 Uji Hipotesis

Menurut (Sunyoto, 2011) hipotesis adalah suatu proporsi atau tanggapan yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/solusi persoalan dan juga untuk dasar penelitian lebih lanjut. Pengujian hipotesis adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis, digunakan data yang sedang diuji dari sampel sehingga

merupakan data perkiraan (estimasi). Hipotesis yang dirumuskan dengan harapan akan ditolak, membawa penggunaan istilah hipotesis nihil (H_0), yang mengakibatkan penerimaan suatu hipotesis alternatif (H_a , H_1 atau H_i)

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t merupakan uji statistic yang sering ditemui dalam masalah statistika. Uji t merupakan golongan statistika parametric. Uji t digunakan ketika informasi mengenai nilai *variance* (ragam) populasi tidak diketahui. Menurut (Sunyoto, 2011) uji ini digunakan untuk mengetahui atau mengidentifikasi apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/Enter) atau bisa di ganti dengan uji metode Stepwise.

Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a diterima, hal ini berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Dalam buku (Sunyoto, 2011), Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Adapun kriteria pengujian pada Uji F adalah :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima

Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi

- a. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima

Perumusan hipotesis :

H_0 : tidak ada hubungan H_a : ada hubungan

3.7.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hampir sempurna untuk menyampaikan semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, A. N. (2018). *Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Cabang Makassar.*
- Almasri, M. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam, 19.*
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sdm.* (V. P. Nareswati, Ed.) (1st Ed.). Jakarta: Laksana.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (18th Ed.). Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2018). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali, 7.*
- Heryati, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, 1, 57.*
- Kardilla, T., Sjahrudin, H., & Heslina. (2016). *Dampak Karakteristik Pekerjaan Dan Individu Pada Kepuasan Kerja Karyawan.*
- Komputer, W. (2014). *Analisis Data Penelitian Dengan Spss 22.* (Ignas, Ed.) (1st Ed.). Semarang: Penerbit Andi.
- Moekijat, D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th Ed.). Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Narottama, I. G. H., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, 4.*
- Peoni, H. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado.*
- Rahajo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja*

Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kud “Pati Kota” Kabupaten Pati. Manajemen, 2.

Sedarmayanti, D. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Sumayyah, Ed.). Bandung: Pt. Refika Aditama.

Sugiyono, D. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, D. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. (M. P. Setiyawami, Sh, Ed.) (4th Ed.). Bandung: Alfabeta. Retrieved From [Www.Cvalfabeta.Com](http://www.cvalfabeta.com)

Sugiyono, D. (2016). *Metode Penelitian* (23rd Ed.). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Peneletian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alvabeta Cv.

Suhartini, Y. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pertokoan Di Sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta*.

Sujiyanto, S. (2017). *Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu, 2*.

Sumardhan, D. (2014). *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Di Pt Sinar Sosro Medan)*.

Sunyoto, D. D. (2011). *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps.

Sunyoto, D. D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi* (1st Ed.). Jakarta: Caps. Retrieved From [Www.Bukuseru.Com](http://www.bukuseru.com)

Sutriniasih, K. S. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja, 10*.

Timotius, P. D. K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. (P. Christian, Ed.) (1st Ed.). Yogyakarta: Ansi.

Titisari, Warso, M., & Haryono, A. T. (2016). *Analisis Pengaruh Karakteristik*

Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Performa Perusahaan Dengan Efektifitas Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen, 2.

Wahyuningsih, S. (2012). *Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan, Kemampuan Dan Pelatihan Terhadap Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing.*

Wati, D. K. (2011). *Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Dan Usaha Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Bagi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Pada Pt. Kontak Perkasa Futures Yogyakarta.*

Yunindhar, S. A. S., & Nugroho, A. S. (2018). *Evaluasi Atas Penerapan Sentralisasi Pada Direktorat Audit Kepabeanan Dan Cukai.*

CURRICULUM VITAE



Nama : Firstia Purwanada

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang 08 Desember 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Kp. Kawal Pantai RT/RW 003/001 No. 33

Status : Belum Menikah

Email : purwanada97@yahoo.com

Pendidikan : - SDN 006 GUNUNG KIJANG
- SMPN 5 BINTAN
- SMAN 2 BINTAN
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang