

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SWAKARYA
INDAH BUSANA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**ALFINDO SAPUTRA
NIM: 17612259**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SWAKARYA
INDAH BUSANA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : ALFINDO SAPUTRA
NIM: 17612259**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SWAKARYA
INDAH BUSANA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

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

Oleh :

NAMA : ALFINDO SAPUTRA
NIM 17612259

Menyetujui,

Pembimbing Pertama

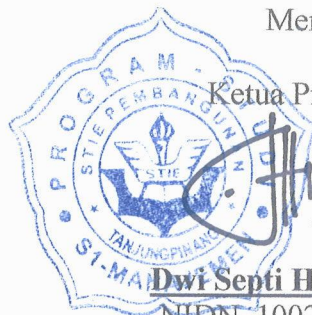
Satriadi S, AP, M.Sc
NIDN 1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua

M. Mu'azamsyah S.Sos., M.M
NIDN 1008108302/Asisten Ahli

Menyetujui,

Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, ST., MM
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SWAKARYA
INDAH BUSANA TANJUNGPINANG**

Yang dipersiapkan dan disusun Oleh :

NAMA : ALFINDO SAPUTRA
NIM : 17612259

Telah Dipertahankan Didalam Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Empat Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



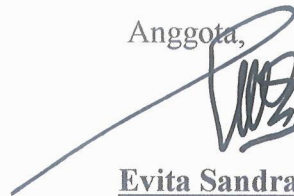
Satriadi S, AP, M.Sc
NIDN 1011108901 / Lektor

Sekretaris



Imran Ilyas M.M
NIDN 1007036603 / Lektor

Anggota,



Evita Sandra, Spd.Ek., M.M
NIDN 1029127202 / Lektor

Tanjungpinang, 24 Agustus 2021
Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,



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

PERNYATAAN

Nama : Alfindo Saputra
NIM : 17612259
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,15
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan
Loyalitas Karyawan Pada PT Swakarya Indah
Busana

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah 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 ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 24 Agustus 2021

Penyusun



ALFINDO SAPUTRA
NIM : 17612250

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ya Allah, waktu yang sudah kujalani sebagai jalan hidup, yang sudah menjadi takdirku, sedih, Bahagia, dan juga bertemu dengan orang-orang yang memberiku pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Kubersujud dihadapanmu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal perjuanganku, segala puji bagimu ya Allah....

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

Ayah dan ibu Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada hinggga, saya persembahkan karya kecil ini untuk ayah dan ibu yang telah memberikan kasih dan sayang, dukungan serta cinta kasih yang diberikan yang tak terhingga yang tidak mungkin terbalas dengan selembar kata cinta dan persembahan ini. Semoga ini dapat menjadi Langkah awal untuk membuat ayah dan ibu bahagia

Sahabat-Sahabat Pejuang Skripsi

Untuk sahabat-sahabat sekalian, tiada yang paling menyenangkan saat berkumpul akur Bersama, walaupun kadang-kadang kita bertengkar, tapi hal itu selalu memberikan warna yang tidak akan pudar terbawa zaman. Terima kasih dukungannya

MOTTO

*“Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain, karena tak semua
bunga tumbuh dan mekar bersamaan”*

(Alfindo Saputra)

*“Berhati-hatilah dengan kata nyaman dan waktu senggang, yang lebih
banyak menutup ruang, membunuh peluang”*

(Alfindo Saputra)

*“Jangan mundur sebelum melangkah, setelah melangkah jalanilah
dengan cara terbaik yang bisa lakukan”*

(Alfindo Saputra)

"The only failure is not to try"

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang mana dengan taufik, rahmat, dan hidayahnya penulis masih diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Shalawat beserta salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi dan Rasul Muhammad SAW. Syukur Alhamdulillah, berkat keridhoannya penulis dapat menyelesaikan studi skripsi ini yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt Swakarya Indah Busana Tanjungpinang”, yang merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi pada program Strata 1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimaasih yang tulus dan ikhlas serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE,M.AK.,CA. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.,Ak.,CA Selaku Wakil Ketua 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.,AK.,M.Si,CA Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T, M.M., Selaku ketua program Studi S1 Manajemen.
6. Bapak Satriadi, S,AP, M.Sc., Selaku Pembimbing 1 yang telah turut membimbing memberikan motivasi dan saran serta masukan-masukan yang

sangat bermanfaat kepada penulis selama penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.

7. Bapak M. Mu'azamsyah S.Sos.,M.M , Selaku Pembimbing II yang telah turut bersedia membimbing memberikan motivasi dan saran serta masukan-masukan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademik.
9. Ucapan terima kasih untuk PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang beserta Pimpinan dan jajarannya yang telah bersedia menjadi obyek penelitian ini dan turut bersedia memberikan informasi dan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini
10. Ucapan terima kasih Kembali untuk teman-teman dan yang sudah memberikan motivasi dan semangat

Mudah-mudahan apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini penulis harapkan dari pembaca.

Wassalamualaikum warrahmatullahi.

Tanjungpinang, 21 April 2021

ALFINDO SAPUTRA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Praktis	11
1.4.2 Kegunaan Teoritis	12
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori.....	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1.4 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2 Loyalitas Karyawan	19

2.1.2.1 Pengertian loyalitas Karyawan.....	19
2.1.2.2 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan.....	20
2.1.2.3 Manfaat Loyalitas karyawan.....	22
2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan	22
2.1.2.5 Indikator Loyalitas Karyawan.....	27
2.2 Kerangka Pemikiran.....	29
2.3 Hipotesis.....	31
2.4 Penelitian Terdahulu	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Jenis Data	43
3.2.1 Data primer	43
3.2.2 Data sekunder	43
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4 Populasi dan Sampel	45
3.4.1 Populasi	45
3.4.2 Sampel	46
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	48
3.6 Teknik Pengolahan Data	50
3.7 Teknik Analisis Data.....	52
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	52
3.7.1.1 Uji Validitas	52
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	52
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	53
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	54
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda	55
3.7.4 Uji hipotesis.....	55
3.7.4.1 Uji t (Test-t).....	55

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)	55
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (r^2).....	58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum perusahaan	59
4.1.1 Sejarah Singkat PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	59
4.1.2 Visi dan Misi PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	60
4.1.3 Struktur Organisasi PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	60
4.1.4 Fungsi dan Peranan Jabatan di PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	60
4.2 Gambaran Umum responden.....	66
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2.2 Responden Berdasarkan Jabatan	67
4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Responden	67
4.3 Deskripsi Variabel.....	68
4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja	68
4.3.2 Variabel Gaji/Upah.....	72
4.3.3 Variabel Jaminan Sosial	76
4.3.4 Variabel loyalitas Karyawan	80
4.4 Analisis Data	83
4.4.1 Uji validitas	83
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	85
4.5 Uji Asumsi klasik.....	86
4.5.1 Uji Normalitas.....	86
4.5.2 Uji Multikolinieritas	88
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	89
4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	91
4.7 Pengujian Hipotesis.....	93
4.7.1 Uji t (Uji Parsial)	93
4.7.2 Uji F (Uji simultan)	96
4.7.3 Uji Determinasi	97

4.8 Pembahasan.....	98
---------------------	----

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan dan Saran.....	100
5.1.1 Kesimpulan.....	100
5.1.2 Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Jumlah karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	6
Tabel 1. 2	Data jumlah karyawan yang keluar-masuk pada tahun 2016-2021	6
Tabel 1. 3	Data Jumlahkecelakaan kerja tahun 2017- 2021	9
Tabel 3. 1	Jumlah karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang Yang Berdasarkan Bagian.....	46
Tabel 3. 2	Definisi Operisional Variabel.....	48
Tabel 3. 3	Kriteria Bobot Nilai.....	51
Tabel 4. 1	Fasilitas Gedung PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	59
Tabel 4. 2	Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 4. 3	Jabatan Responden	67
Tabel 4. 4	Pendidikan Responden	67
Tabel 4. 5	Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4. 6	Hasil Kuesioner Gaji/Upah	72
Tabel 4. 7	Hasil Kuesioner Jaminan Sosial.....	76
Tabel 4. 8	Hasil Pengujian Validitas	80
Tabel 4. 9	Hasil Pengujian Realibilitas	84
Tabel 4. 10	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	86
Tabel 4. 11	Hasil Uji Autokorelasi	89
Tabel 4. 12	Hasil Pengujian Linear Berganda	91
Tabel 4. 13	Hasil Uji t	94
Tabel 4. 14	Hasil Uji F	96
Tabel 4. 15	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	97

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
	Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	25
	Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Swakarya Indah Busana	61
	Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Normalitas	88
	Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Normalitas P-Plot.....	88
	Gambar 4. 4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

NO	Judul Lampiran
	Lampiran 1: Kuesioner
	Lampiran 2: Tabel Responden
	Lampiran 3: Hasil Pengujian SPSS
	Lampiran 4: Surat Pernyataan Selesai Penelitian
	Lampiran 5: Persentase Plagiat
	Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup (<i>Curriculum Vitae</i>)

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT SWAKARYA INDAH BUSANA TANJUNGPINANG

Alfindo Saputra, 17612259, Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang/
alfindosaputra57995@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 159 orang responden dengan menggunakan teknik probability sampling yaitu *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji T, uji F dan uji koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan $Y = 0,16 + 0,291 X_1 + 0,470 X_2 + 0,292 X_3$ dan nilai $R^2 = 0,610$ atau 61%.

Hasil Uji T pada variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 3,386 > t_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji T pada variabel Gaji/Upah (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y), diperoleh $t_{hitung} 5,281 > t_{tabel} 1,975$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji T pada variabel jaminan sosial (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 3,205 > t_{tabel} 1,975$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji/upah merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan (Y) pada PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang dengan nilai beta 0,470. Loyalitas karyawan dengan kontribusi *Adjusted R Square* sebesar 61% yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaji/upah dan jaminan sosial, sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Gaji/Upah, Jaminan Sosial

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S,AP, M.Sc.

Dosen Pembimbing 2 : M. Mu'azamsyah S.Sos.,M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF FACTORS THAT DETERMINE EMPLOYEE LOYALTY AT PT SWAKARYA INDAH BUSANA TANJUNGPINANG

*Alfindo Saputra, 17612259, Management, STIE Tanjungpinang Development/
alfindosaputra57995@gmail.com*

The purpose of this study was to determine the factors that determine employee loyalty at PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. The method used in this study is the quantitative method. This study used a sample of 159 respondents using probability sampling technique, namely simple random sampling. Data was collected by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the T test, F test and the coefficient of determination test. Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS software version 23. The results showed $Y = 0.16 + 0.291 X_1 + 0.470 X_2 + 0.292X_3$ and the value of $R^2 = 0.610$ or 61%.

The results of the T test on the work environment variable (X_1) on employee loyalty (Y) obtained t count $3.386 > t$ table and has a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05. The results of the T-test on the variable Salary/Wage (X_2) on employee loyalty (Y), obtained t count $5,281 > t$ table $1,975$ and has a significant value of 0.000 less than 0.05. The results of the T test on the social security variable (X_3) on employee loyalty (Y) obtained t count $3.205 > t$ table 1.975 and has a significant value of 0.002 which is smaller than 0.05.

The results showed that the variable salary/wages was the most dominant factor influencing employee loyalty variable (Y) at PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang with a beta value of 0.470. Employee loyalty with an Adjusted R Square contribution of 61% is influenced by the work environment, salary/wages and social security, while the remaining 31% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Work environment, Salary/Wage, Social Security

Supervising professors 1 : Satriadi, S,AP, M.Sc.

Supervising professors 2 : M. Mu'azamsyah S.Sos.,M.M

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbagai penemuan di bidang teknologi telah mengubah tatanan perekonomian di Eropa pada awal abad 19. Yang pada awal mulanya disebut dengan alat produksi, namun pada saat ini telah berubah menjadi mesin industri. Barang-barang yang sebelumnya diproduksi dalam skala kecil kini telah berubah dan diproduksi dalam skala besar dan tanpa terkecuali dengan industri pakaian jadi. Berawal dari industri tekstil yang memproduksi kain secara besar-besaran, sehingga pasokan kain semakin membludak dan membuat bisnis konveksi juga ikut memproduksi pakaian.

Industri garmen di Indonesia semakin lama semakin berkembang pesat, mulai dari pabrik-pabrik garmen sampai dengan tingkat UKM garmen. Di Indonesia sendiri telah tercatat lebih dari 200 pabrik garmen yang telah berdiri. Jika dilihat pada saat ini perkembangan industri garmen menduduki peringkat tertinggi, kebutuhan manusia akan sandang dan untuk selalu ingin berpenampilan mengikuti perkembangan zaman membuat manusia tidak berhenti dan merasa puas. Hal tersebut membuat para pengusaha garmen pun mulai menciptakan kreasi dan pernik-pernik yang menarik dan unik, dengan menawarkan kualitas yang baik dengan harga yang relatif terjangkau.

Industri garmen industri yang memproduksi berbagai pakaian jadi, aksesoris pakaian, dan juga perlengkapan pakaian lainnya. Pakaian jadi adalah

segala macam pakaian dari bahan tekstil untuk laki-laki, wanita, anak-anak dan juga bayi. Bahan baku yang digunakan adalah kain tenun atau kain rajutan dan produk yang dihasilkan antara lain berupa kemeja (*shirts*), blus (*blouses*), rok (*skirts*), kaus (*t-shirts, polo shirt, sport wear*), pakaian dalam (*underwear*) dan lain sebagainya. Industri garmen merupakan salah satu penyumbang devisa terbesar bagi negara setelah minyak dan gas bumi (Migas). Di pasar dunia sendiri, produk garmen Indonesia sudah memiliki posisi yang cukup bagus, dengan pangsa antara 3% sampai 4% dari jumlah total nilai ekspor dunia.

Kegiatan industri garmen merupakan komoditas utama yang cukup potensial dan mempunyai pasar yang baik di Kota Tanjungpinang. Industri konveksi/garmen sangat potensial dan sudah banyak dipasarkan baik di lokal maupun juga ke mancanegara. Wilayah penyebaran potensi industri di Kota Tanjungpinang sesuai dengan Rencana Tata Ruang Wilayah dan juga telah diamanatkan dalam arahan kebijakan Kawasan Strategis Nasional (KSN). Potensi ini merupakan prospek yang baik guna mendukung visi pembangunan Kota Tanjungpinang sebagai kota dagang dan industri.

Perusahaan PT Swakarya Indah Busana merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang garmen atau konveksi yang memproduksi pakaian jadi khususnya kemeja dan perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan garmen yang ada di Kota Tanjungpinang, perusahaan ini sudah banyak memproduksi kemeja. Perusahaan ini memiliki permintaan produk sebanyak 60.000 kemeja/bulan. PT Swakarya Indah Busana beralamat di Jl.D.I Panjaitan Km 7, Tanjungpinang, Kepulauan Riau. PT Swakarya Indah Busana memiliki banyak

persediaan bahan baku untuk proses produksinya dan bahan baku tersebut di kirim dari pulau jawa, dan kemudian hasil jadinya di ekspor ke negara tetangga seperti Singapura dan juga sekitarnya. Dengan banyaknya permintaan tersebut, maka karyawan diminta oleh perusahaan untuk lebih gencar lagi mengejar target perusahaan dan apakah para karyawan akan tetap loyalitas dengan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. Loyalitas karyawan akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup pokoknya dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga karyawan akan betah bekerja di dalam perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya dikarenakan faktor lingkungan kerja, gaji/upah yang di terima masih belum sesuai, tinjauan kesejahteraan, dan juga jaminan sosial yang masih belum terpenuhi (Soeghandi, 2013). Permasalahan tersebutlah yang memicu karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diterima sehingga karyawan memilih keluar dari perusahaan tersebut. “Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dicirikan dengan mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan, merasa memiliki terhadap perusahaan dan akan tetap bertahan di dalam perusahaan ” (Andy Hermawan & Riana, 2014).

Kekurangan MSDM di suatu industri sangatlah wajar terjadi, mengingat pemerintah tengah menggalakkan investasi baru pada bidang industri. Alhasil sebagai industri padat karya, tiap tahunnya dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang siap dengan segala kebutuhan industri. Sejatinya, peningkatan investasi di sektor industri harus di iringi dengan upaya penyediaan sumber daya manusia (SDM) yang siap kerja sesuai kebutuhan yang diperlukan perusahaan

dengan perkembangan teknologi dan proses manufaktur saat ini. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing sehingga mampu bersaing secara kompetitif dalam memenuhi pasar konsumen yang ada baik di domestik maupun internasional. Permasalahan umum yang sering terjadi pada MSDM adalah terletak pada ketidakcocokan antara karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja dan di pengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tertentu sehingga karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan.

Jaminan sosial merupakan suatu kebijakan publik yang mana harus jelas tujuan yang ingin dicapai. Apakah tujuannya untuk mendorong agar karyawan bisa menabung untuk hari tuanya, apakah tujuannya agar karyawan bisa mengasuransikan dirinya terhadap penyakit berat yang diderita dan juga kecelakaan yang menimpa, apakah sistem Jamsosnas yang akan kita laksanakan direncanakan untuk memiliki unsur pemerataan dan juga apakah tujuannya untuk juga melindungi kesehatan para karyawannya. Untuk memenuhi tujuan yang berbeda tersebut maka diperlukan berbagai kebijakan dan program yang berbeda pula, pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas dalam berbagai bentuk kepada para karyawan diluar gaji, dan biasanya diberikan dalam bentuk jaminan sosial.

Secara garis besar, jaminan sosial terbagi menjadi dua bagian yaitu, yang bersifat jangka panjang seperti jaminan hari tua, pensiun, putus kerja, dan jaminan kematian serta jaminan yang bersifat jangka pendek seperti jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja (Adillah & Anik, 2015).

Hak jaminan kesehatan, merupakan hak dasar setiap insan yang dijamin dalam Konstitusi dan berbagai perundang-undangan. Hal tersebut menjadi tugas dan tanggung jawab dari setiap perusahaan. Program Jaminan Kesehatan Nasional merupakan salah satu sarana untuk mewujudkan hak hidup sehat untuk masyarakat Indonesia (Wahyati Yustina, 2015).

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik dan juga mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dan bekerja di perusahaan. Untuk memperoleh semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa atas yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan dalam bentuk gaji dan tunjangan kesejahteraan. Pemberian gaji sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena uang masih menjadi faktor yang kuat bagi karyawan ketika bekerja. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai gaji dan tunjangan kesejahteraan yang layak dan banyak diharapkan oleh karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah dengan memberi tunjangan, jaminan kesejahteraan, jaminan kesehatan dan juga jaminan sosial. Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan meminimumkan seluruh biaya-biaya produksi yang dikeluarkan perusahaan, guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Agustina I, 2014).

Kajian di atas sangat sesuai dengan kondisi kerja karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. Berdasarkan data perusahaan selalu terjadi *turnover* (keluar masuk) karyawan. Banyaknya karyawan yang keluar masuk (*turnover*)

mengindikasikan bahwa kurang sehatnya perusahaan dan rendahnya manajemen perusahaan khususnya dibidang personalia. Permasalahan tersebut akan menjadi kendala yang cukup besar terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. 2
Jumlah karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2016	780
2	2017	830
3	2018	700
4	2019	378
5	2020	270
6	2021	270

Sumber : PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang (2021)

Tabel di 1.1 adalah jumlah dari karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang dari tahun 2016 sampai tahun 2021. Di tahun 2016 jumlah karyawan berjumlah 780 dan bertambah di tahun berikutnya yaitu tahun 2017. Pada tahun 2018 sampai tahun berikutnya terjadi penurunan jumlah karyawan yang sangat signifikan sehingga hanya tersisa 270 karyawan saja pada tahun 2021 ini.

Tabel 1. 3
Data Jumlah Karyawan Yang Keluar-Masuk Pada Tahun 2016-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2016	0
2	2017	+50
3	2018	-130
4	2019	-322
5	2020	-108
6	2021	0

Sumber : PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang (2021)

Tabel 1.2 merupakan jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2016 hingga tahun 2021 Pada tahun 2016 karyawan masih belum ada yang keluar. Pada tahun 2017 terjadi penambahan jumlah karyawan sejumlah 50 karyawan baru. Pada tahun

selanjutnya mulailah terjadi pengurangan jumlah karyawan yang pada tahun 2018 sejumlah 130 karyawan yang keluar. Pada tahun 2019 karyawan yang keluar sejumlah 322 karyawan, di tahun tersebutlah jumlah karyawan paling banyak yang keluar. Pada tahun 2020 karyawan yang keluar berjumlah 108 karyawan dan di tahun 2021 jumlah karyawannya masih tetap dan belum ada yang keluar dari PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

Melalui observasi dan wawancara terhadap sejumlah karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang beserta manajernya yaitu Bapak Amintas, yang sebelumnya telah peneliti lakukan pada bulan Februari 2021, bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam perusahaan tersebut, dari permasalahan lingkungan kerja karyawan yang tak sehat, masalah pemberian gaji yang sering tidak tepat waktu, jaminan sosial yang hanya diterima oleh karyawan yang sudah lama bekerja sehingga hal tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

- a. Lingkungan Kerja, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa karyawan, keadaan lingkungan kerja di PT Swakarya Indah Busana masih belum mendukung karyawan dalam bekerja dengan nyaman, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, penerangan yang masih minim di beberapa ruangan sehingga agak menghambat kerja karyawan dan juga suara bising kendaraan yang sering terdengar dikarenakan ruang kerja yang sangat dekat dengan jalan raya sehingga karyawan merasa terganggu. Untuk melakukan Observasi langsung ke

ruangan kerja karyawan, peneliti tidak mendapat akses langsung untuk masuk dikarenakan sedang masa pandemi Covid 19 dan keluar masuk orang di PT Swakarya Indah Busana dibatasi sehingga untuk memperoleh data variabel lingkungan kerja tersebut berdasarkan wawancara langsung dengan beberapa karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

- b. Gaji/Upah, dari hasil penggalian data di lapangan melalui observasi dan wawancara pada bulan Februari 2021 dengan pihak karyawan, peneliti menemukan banyak karyawan mengeluh dengan permasalahan pemberian gaji. Gaji para karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang sesuai dengan UMK Tanjungpinang yaitu Rp 3.013.000 tetapi para karyawan pada tiap bulannya hanya menerimanya hanya Rp 1.000.000 - 1.500.000 per bulan dan sisanya dibayarkan menyusul. Gaji yang sering terlambat antara 1 hari sampai 2 hari membuat karyawan mengeluh dan kecewa dan apalagi dari setengah gaji yang dibayar tersebut diterima dalam jangka waktu 1-2 bulan kemudian. Saat peneliti konfirmasi pada manajer PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang mengatakan, bahwa terlambatnya pemberian gaji ini disebabkan oleh terlambatnya pembukuan laporan pemasukan dan pengeluaran pada bagian administrasi. Pendataan yang belum selesai pada tiap akhir bulannya akan berdampak pada keterlambatan penggajian karyawan. Besarnya pengeluaran daripada pemasukan yang terjadi pada tahun 2020-2021 yang disebabkan oleh pandemi covid 19. Keterlambatan gaji sangat berdampak pada loyalitas karyawan PT Swakarya Indah Busana

Tanjungpinang sehingga banyak karyawan yang memilih keluar dari perusahaan.

- c. Jaminan Sosial, berdasarkan penggalian data di lapangan melalui observasi dan wawancara pada bulan Februari 2021 dengan manajer PT Swakarya Indah busana Tanjungpinang yaitu Bapak Amintas dan juga beberapa karyawan, peneliti menemukan masalah yang bahwasanya pada tiap tahun ada terjadi kecelakaan kerja..

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah
1	2018	14
2	2019	19
3	2020	7
4	2021	3

Sumber : PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi salah satu penyebabnya adalah kelalaian para karyawan dalam menerapkan *safety work* dalam bekerja dan juga dikarenakan lingkungan kerja karyawan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan tersebut, seperti yang disebabkan karena penerangan yang kurang sehingga karyawan ada yang terjatuh Ketika sedang mangangkat barang hingga ada yang mengalami luka ringan dan juga terseleo. Untuk biaya pengobatannya para karyawan yang bekerja dibawah 3 bulan masih membayar biaya pengobatan sendiri begitu juga ketika sedang mengalami sakit kecuali karyawan yang bekerja sudah lebih dari 3 bulan yang sudah terdaftar BPJS oleh perusahaan. Yang mana pada

tahun 2020 hingga 2021 terjadi pandemic covid 19 sehingga menghambat proses produksi dan pemasukan perusahaan juga berkurang, sehingga berdampak dengan pemberian santunan ketika karyawan sakit dan kecelakaan kerja.

Dari uraian di atas tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT swakarya indah busana, Tanjung pinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan, maka dapat di rumuskan permasalahan yang di teliti yaitu :

1. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Swakarya Indah Busana?
2. Apakah Gaji/Upah mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Swakarya Indah Busana ?
3. Apakah Jaminan Sosial mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Swakarya Indah Busana ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, gaji/upah dan Jaminan Sosial mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Swakarya Indah Busana ?
5. Faktor apa yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Swakarya Indah Busana ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Swakarya Indah Busana
2. Mengetahui apakah Gaji/Upah mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Swakarya Indah Busana
3. Mengetahui apakah Jaminan Sosial mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Swakarya Indah Busana
4. Mengetahui apakah Lingkungan Kerja, gaji/upah dan Jaminan Sosial mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Swakarya Indah Busana
5. Mengetahui faktor apa yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Swakarya Indah Busana.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam hal loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk membuat sebuah keputusan dalam membuat kebijakan yang mendukung untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan-perusahaan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Dapat menjadi sebuah referensi atau pertimbangan kepada mahasiswa/mahasiswi yang ada di STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan tentang Faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan penjelasan yang jelas dalam membentuk loyalitas karyawan menjadi lebih tinggi terhadap perusahaan untuk menunjang pencapaian target dari perusahaan. Selain itu hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan mempermudah para pembaca untuk memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah,

rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori–teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori–teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku–buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi *dan sampling*, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan hal yang bersifat sangat penting dan tidak mudah bagi suatu perusahaan. Perusahaan wajib mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia tidak sedikit, karena sebagai pusat pengelola dan penyedia sumber daya manusia untuk departemen lainnya. Menurut Renville Siagian (Nawawi, 2016), pengertian manajemen adalah salah satu bidang usaha yang bergerak di bidang jasa pelayanan yang dikelola oleh tenaga ahli yang terlatih dan berpengalaman.

Menurut Achmad S. Rucky (Sutrisno, 2017), MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Mondy dan Noe (Marwansyah, 2016) mendefinisikan manajemen SDM adalah pendayagunaan SDM untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan perusahaan. Menurut Mutiara S. Panggabean (Fahmi, 2016), MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat dasar, (Hartatik, 2014) yaitu:

- a. Sumber daya manusia merupakan harta yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi sehingga perlu dikelola dengan baik agar karyawan bisa mewujudkan tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.
- b. Keberhasilan organisasi dapat di capai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan karyawan di perusahaan saling berkaitan dan memberikan kontribusi atas pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan.
- d.. MSDM berhubungan dengan integrasi yaitu seluruh anggota perusahaan terlibat dan bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dari perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam memanejemin setiap sumber dayanya. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya sangat bervariasi dan tergantung pada penahapan dan perkembangan yang terjadi pada masing-masing perusahaan, berikut tujuan MSDM (Sutrisno, 2017) :

1. Memberi perhitungan manajemen untuk membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dan pengembangan arah keseluruhan perusahaan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan perusahaan.
5. Menyediakan media komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan.
6. Bertindak sebagai pemelihara standar perusahaan dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM dibagi menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan operasional (Luila & Haryadi, 2013) :

a. Fungsi Manajerial

Fungsi-fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Fungsi manajerial terdiri dari fungsi-fungsi antara lain :

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai

dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

b. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian dari tujuan organisasi / perusahaan. Fungsi Operasional terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan juga induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kriteria kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan dari pekerjaan masa kini dan juga masa depan
3. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak

langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

4. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan satu sama lain.
5. Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama dengan perusahaan sampai pensiun.
6. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
7. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan tempat mereka bekerja.

2.1.1.4 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan manfaat yang baik pada organisasi dan perusahaan. Berikut adalah manfaat manajemen sumber daya manusia (Yani, 2012) :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis atas pekerjaan dan jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan untuk menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.

4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja/karyawan.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.
6. Organisasi atau perusahaan dapat menyusun skala upah dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan dan juga manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para karyawannya.

2.1.2 Loyalitas Karyawan

2.1.2.1 Pengertian loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan suatu sikap mental dari karyawan yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap perusahaan, walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk sekalipun. Menurut Utomo (Andy Hermawan & Riana, 2014), loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri

Menurut Sudimin (Yudi, 2018), loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Barrold (Sesilia et al, 2016), mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri terhadap perusahaan. Kesediaan untuk mengorbankan diri biasanya melibatkan kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Menurut Reichheld (Valentino, 2016), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Hasibuan (Saputra et al., 2016), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam mencurahkan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Terdapat beberapa aspek yang dapat mewujudkan loyalitas karyawan, aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada setiap individu karyawan dikemukakan oleh Siswanto (Safitri, 2015) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

1. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan di dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati

dan juga dilaksanakan dengan baik oleh para karyawannya. Keadaan tersebut bisa menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi/perusahaan baik secara *intern* maupun *ekstern*.

2. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan terhadap karyawan. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko dari pelaksanaan tugasnya akan memberikan pemahaman dan juga perihal keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah mereka dilakukan.

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan anggota lain dalam suatu kelompok memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang lain itu secara sendiri-sendiri.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan sehingga timbul sikap untuk ikut serta menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan dan pada akhirnya menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi.

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi lainnya. Hubungan antara pribadi tersebut meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan harmonis yang

tercipta antara atasan dan juga karyawan, situasi kerja dan sugesti yang diterima dari teman kerja.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Setiap perusahaan harus bisa menghadapi kenyataan bahwa para karyawannya itu muncul untuk bekerjasama sebagai pribadi seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat ketika mereka menunjukkan keunggulan karyawan dalam bekerja, dan para karyawan tidak pernah menuntut apa yang telah diterimanya diluar gaji pokok.

2.1.2.3 Manfaat Loyalitas karyawan

Menurut Saydam Gouz (Suhartini, 2012) 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 Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di antaranya adalah Faktor Lingkungan kerja dengan indikator penerangan, suhu udara, kebisingan dan ruang gerak, Faktor gaji dan upah dengan indikator gaji/upah, THR,

reward dan *punishment* dan Faktor jaminan sosial dengan indikator jaminan kecelakaan kerja dan jaminan Kesehatan (Sitinjak et al., 2017) :

1. Faktor Lingkungan Kerja dengan indikator-indikatornya yaitu, penerangan, suhu udara, kebisingan dan ruang gerak.

Menurut Danang (Pitoy et al., 2020) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (Muljani, 2012) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang sedang bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya ketika menjalankan tugas-tugas yang diembankan dari perusahaan. Menurut Siagian (Rahmawati et al., 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

Sedarmayanti (Adhitia Pratama et al., 2014) membagi lingkungan kerja menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, keamanan, dan juga musik di tempat kerja.

2. Faktor gaji/upah dengan indikator-indikatornya yaitu: gaji/upah, THR, *reward* dan *punishment*.

Menurut Hasibuan (Wuaya Jermias, 2016) gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara berkala/periodik terhadap karyawan tetap dan juga sifatnya

mempunyai jaminan yang pasti. Diana (Putra, 2015) memberikan pendapat bahwa upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik tersebut ditemukan pada kegiatan di perusahaan pabrik, dan upah juga berdasarkan pada unit produk yang dihasilkan. Menurut Mulyadi (Larastrini & Adnyani, 2019) mengemukakan bahwa Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).

Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha/Perusahaan kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang. Hari Raya Keagamaan disini adalah Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen Katholik dan Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pekerja bergama Hindu dan Hari Raya Waisak bagi pekerja yang beragama Buddha (Rosadi et al., 2013).

Menurut Siagian (Pramesti et al., 2019) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *reward* juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial. Menurut Irham Fahmi (Faidy & Arsana, 2014) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Satrohadiwiry (Dicky et al., 2018) yang mengatakan *reward* merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh

perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ahmadi dan Uhbiyati (Maghfiroh, 2020) menyebutkan bahwa *punishment* (hukuman) merupakan suatu perbuatan, dimana kita dengan sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, baik dari segi kejasmanian dan juga dari segi kerohanian orang lain tersebut yang mempunyai kelemahan dengan diri kita, dan oleh sebab itu kita mempunyai tanggung jawab untuk bisa membimbingnya dan juga melindunginya. Menurut Ngalim Purwanto (Prasetyo et al., 2019), *punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Adapun menurut Ny. Roestiyah N.K (Prima, 2016) *punishment* (hukuman) adalah suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan anak dan bukan untuk mendendam.

3. Faktor jaminan sosial dengan indikator-indikatornya yaitu: jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan.

Menurut Iman Soepomo (Abdullah, 2018) Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh di luar kesalahannya ketika tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya. Menurut Kenneth Thomson (Kadarisman et al., 2005), Jaminan Sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggotaanggotanya untuk

resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak. Jaminan sosial merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik itu dalam bentuk sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu perekonomian nasional dalam rangka mengoreksi ketidakadilan distribusi penghasilan dengan membantu golongan ekonomi rendah, kartonegoro (Heckman et al., 2016).

Jaminan kecelakaan kerja merupakan penggantian biaya, serta ganti rugi, dan santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang timbul ketika menjalani hubungan kerja dengan perusahaan (Agustina, 2015)

Menurut Prodjodikoro (Khuong & Tien, 2013), jaminan kesehatan adalah sebuah perjanjian yang melibatkan dua pihak yaitu pihak bertanggung dan pihak penanggung. Pihak penanggung berjanji untuk mengganti biaya kerugian yang disebabkan oleh sesuatu yang belum pasti dan tidak terduga. Tanggung jawab pihak bertanggung adalah membayar dana atau premi setiap bulannya.

Jaminan Kesehatan merupakan jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat dari pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah (Andria & Kusnadi, 2018).

2.1.2.5 Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan terbagi dalam 3 indikator, yaitu Loyalitas karyawan terhadap organisasi/perusahaan, Loyalitas karyawan terhadap pemimpin dan juga Loyalitas Karyawan terhadap pekerjaan. Loyalitas juga dikategorikan dalam loyalitas rendah, sedang dan tinggi yang dilihat dari kelengkapan karyawan tersebut dalam memenuhi indikator masing-masing kategori dengan menggunakan *management grid* (Valentino, 2016).

1. Loyalitas Karyawan Terhadap Perusahaan

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu kesediaan karyawan dengan menunjukkan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan juga menjaga rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan selama karyawan tersebut bekerja di perusahaan (Safitri, 2015).

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan diidentifikasi melalui referensi empirik ada atau tidak melalui :

a. Karyawan percaya pada tujuan perusahaan

Karyawan dikatakan percaya terhadap tujuan perusahaan, apabila karyawan bersedia untuk terbuka menerima tujuan yang ditetapkan perusahaan tanpa ragu dan bekerja tanpa ada penolakan untuk mencapai tujuan tersebut

b. Karyawan memiliki *profesionalisme*

Karyawan dikatakan profesional apabila bersedia tetap tinggal ketika perusahaan mengalami krisis, mau melakukan pekerjaannya, menyebarkan informasi, menawarkan saran, memiliki sikap dan perilaku sesuai nilai

perusahaan, visi dan tujuan dari perusahaan serta tidak keluar dari pekerjaan yang telah di amanahkan dan mampu bekerja sama dalam tim.

- c. Karyawan memiliki kepatuhan terhadap peraturan perusahaan
Karyawan dikatakan patuh terhadap peraturan perusahaan jika karyawan tidak absen dan merasa puas dengan pekerjaan yang di emban.
- d. Karyawan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan
Karyawan dikatakan berdedikasi tinggi jika mereka mau mengorbankan tenaga, pikiran dan waktu untuk perusahaan.

2. Loyalitas Karyawan Terhadap Pemimpin

Loyalitas karyawan terhadap pemimpin akan diidentifikasi melalui referensi empirik ada atau tidak (Safitri, 2015) , melalui:

- a. Karyawan memiliki ketaatan terhadap pemimpin
Karyawan dikatakan taat jika karyawan tersebut mengikuti arahan dan perintah dari pemimpin dan juga bersedia menjalankan segala perintah yang diberikan dengan baik.
- b. Karyawan tunduk terhadap pemimpin
Karyawan dikatakan tunduk apabila bersedia menjalankan kehendak dari pemimpin tanpa adanya protes.
- c. Karyawan menghormati pemimpin.
Karyawan dikatakan memiliki rasa hormat terhadap pemimpin apabila mampu berfikiran positif terhadap pemimpin serta percaya dan setia sebagai bentuk loyalitas yang ditunjukkan terhadap pemimpin.

3. Loyalitas Karyawan Terhadap Pekerjaan

Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan akan diidentifikasi melalui referensi *empirik* ada atau tidak (Safitri, 2015), melalui:

a. Karyawan memiliki kreativitas dalam bekerja

Karyawan dikatakan kreatif jika bersikap reaktif, ada memberikan masukan, saran untuk kebijakan perusahaan selanjutnya dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

b. Karyawan berkompeten didalam pekerjaan dan tim

Karyawan tergolong berkompeten dalam tim apabila mereka mampu bekerja sama dan saling membantu sesama rekan kerja lainnya, dan juga mempunyai solidaritas yang tinggi terhadap kelompok kerja.

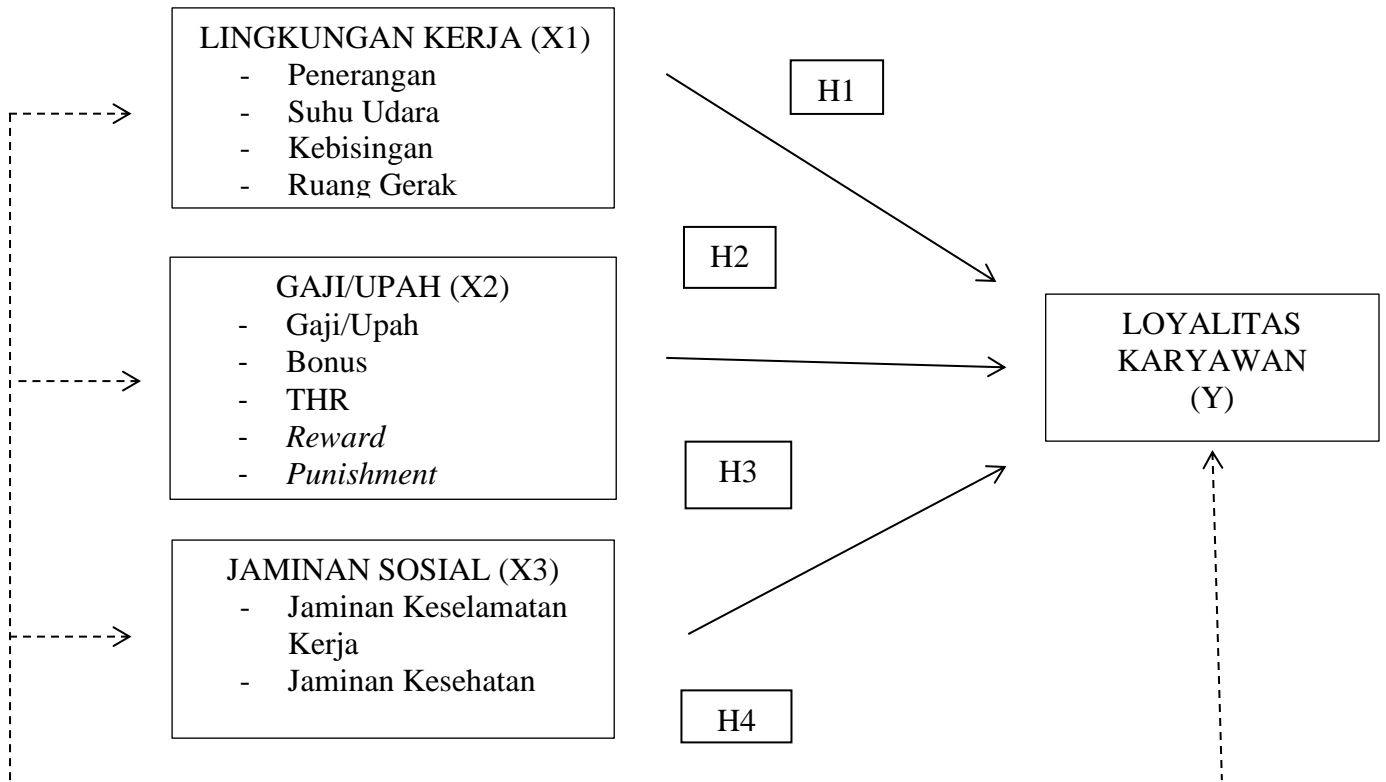
c. Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja

Karyawan dikatakan inisiatif apabila bekerja terlebih dahulu tanpa menunggu instruksi dan arahan, bisa melakukan berbagai hal demi pekerjaan, mau melakukan pekerjaan yang diminta meskipun bekerja lembur dan juga pekerja keras.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah pemahaman gambaran penelitian secara garis besar terutama melalui hubungan bermacam variabel yang diteliti, kerangka pemikiran menunjukkan semua variabel yang akan diteliti, baik variabel bebas (*independent*) maupun terikat (*dependent*) kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep Yang Disesuaikan Untuk Penelitian (2021)

Keterangan garis

—————> = Hubungan Secara Parsial

- - - - -> = Hubungan secara Simultan

Dari gambar di atas menggambarkan variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Gaji/upah (X2) dan Jaminan Sosial (X3) diduga akan mempengaruhi variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y)

2.3 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut sugiyono (Tunjungsari, 2011) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap

Loyalitas Karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang

H2 : Gaji/Upah secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas

Karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang

H3 : Jaminan Sosial secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap

Loyalitas karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang

H4 : Lingkungan Kerja, Gaji/Upah dan Jaminan Sosial secara Simultan

berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas karyawan

2.4 Penelitian Terdahulu

A. Jurnal Nasional

1. Menurut Erin Stevani, Fitri Kurniawati dan Fahmi W.Kifli pada tahun 2016 dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat, Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau)”. Metode dasar dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Metode pengambilan sampel yaitu *purposive non random sampling* dengan karakteristik sampel adalah

karyawan tetap dengan lama bekerja minimal satu tahun. Metode Analisa yang digunakan yaitu regresi linear berganda yang meliputi uji koefisien determinasi (R^2), uji F, uji t. Diduga faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah aspek karakteristik karyawan (jenis kelamin, usia, pendidikan, posisi/jabatan, pendapatan & lama kerja), dan aspek pemeliharaan karyawan (insentif, kesejahteraan, komunikasi efektif, K3). Berdasarkan persepsi responden tentang Loyalitas, karyawan di PT. Citra Riau Sarana tergolong karyawan loyal yang terlihat dari jumlah persentase karyawan memiliki loyalitas yang sangat tinggi sebesar 95%. Dari hasil analisis regresi menerangkan bahwa, ada hubungan nyata secara bersama-sama antara jenis kelamin, usia, pendidikan, posisi/jabatan, pendapatan, lama kerja, insentif, kesejahteraan karyawan, komunikasi efektif dan K3 terhadap loyalitas karyawan pada taraf signifikansi 5%.

2. Menurut I Ketut Andy Hermawan¹ dan I Gede Riana pada tahun 2014 dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang menentukan Loyalitas Karyawan Pada studi kasus PT Inti Buana Permai Denpasar”. Penelitian tersebut menggunakan sampel jumlah yang diambil seluruh populasi yaitu sebanyak 49 orang sebagai responden. Alasan menggunakan populasi adalah populasi merupakan kumpulan dari semua elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, terdiri atas himpunan untuk tujuan penelitian pemasaran. Pada pemakaian metode *Principal Component Analysis (PCA)*, diperoleh 4 (empat faktor) yang menentukan loyalitas karyawan PT. Inti Buana Permai dan mampu menjelaskan semua varian yang ada dalam data, yaitu sebesar 74,453 persen.

Keempat faktor tersebut adalah faktor kompensasi dengan eigen value 4,366, faktor Tanggung jawab mempunyai eigen value 3,925, faktor Disiplin eigen value 3,862, untuk faktor partisipasi mendapatkan eigen value sebanyak 2,738. Variabel mewakili setiap faktor untuk menentukan loyalitas karyawan di PT. Inti Buana Permai adalah variabel tunjangan transportasi dengan loading factor 0,819, variabel kesuksesan dengan *loading factor* 0,873, variabel absensi dengan *loading factor* 0,855, dan variabel inisiatif dan kreatif dengan *loading factor* 0,780.

3. Menurut Desman Arianto Sitinjak, I Gusti Ayu Oka Suryawardani dan Putu Udayana Wijayanti dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Kopi PT Golden Kirrin Internasional, Kabupaten Badung)” Penelitian ini dilakukan di perusahaan agrowisata yaitu PT Golden Kirrin International, Kabupaten Badung, Bali Provinsi, dengan 109 responden diwawancarai. Data dianalisis dengan eksplorasi analisis faktor menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan karyawan PT Golden Kirrin International didukung oleh tiga faktor, yaitu: faktor sosial dengan indikatornya adalah: motivasi, sikap kepemimpinan hubungan mengarah pada karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, ruang kerja, dan hukuman. Faktor gaji / upah dengan indikatornya adalah: gaji/upah, tunjangan (Tunjangan Hari Raya), bonus, deskripsi pekerjaan, liburan, dan hadiah. Kerja faktor jaminan dengan indikatornya adalah: jaminan kerja dan jaminan keselamatan. Hasil dari penilaian loyalitas karyawan

dianalisa dari tiga indikator menunjukkan hasil yang sangat baik, karyawan sangat puas dengan perusahaan dan karyawan kinerja dan karyawan sangat loyal kepada perusahaan PT Golden Kirrin Internasional. Saran yang dapat diberikan pada hasil penelitian ini kepada PT Golden Kirrin International adalah pimpinan PT Golden Kirrin International menjaga tingkat kepuasan dan loyalitas karyawannya, terutama di bidang sosial dan faktor gaji / upah. Karena faktor-faktor ini sangat signifikan pengaruhnya terhadap prestasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun, faktor jaminan kerja pimpinan perusahaan masih harus memperhatikan, karena faktor ini mendukung penciptaan kesejahteraan karyawan yang bekerja.

4. Menurut Zahrah Putri Ramadhani dan Mudji Rahardjo dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan)”. Ada kesenjangan penelitian dalam penelitian sebelumnya antara pengaruh kompensasi terhadap pekerjaan kepuasan dan loyalitas karyawan, serta pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap pekerjaan kepuasan dan loyalitas karyawan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi oleh pekerjaan kepuasan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Semarang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportional random sampling. Data adalah dikumpulkan melalui kuesioner kepada 60

responden yang merupakan karyawan di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan Semarang. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, Sobel uji untuk menguji pengaruh mediasi, dan uji hipotesis. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan lingkungan kerja fisik tidak memiliki berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja terbukti sebagai mediator hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan.

5. Menurut Fredi Efendi dan Sastra Tamami Prodi dengan judul “Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Engineers Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh tingkat upah terhadap kinerja karyawan; 2) pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan; 3) pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan 4) pengaruh secara bersama- antara tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah sampel dari populasi karyawan bagian lapangan dan kantor pada PT. Angkasa Engineers Indonesia, yang berjumlah 82 orang dengan teknik sampel acak sederhana (random sampling). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t serta uji R².

6. Menurut Nela Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya pada tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Jumlah sampel dalam penelitian ini 79 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Menurut Yulia Andini dan Aditya Wardhana pada tahun 2018 dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan Pada Kiri Social Bar Bandung”. Kiri Social Bar didirikan pada 27 Agustus 2014 di Kota Bandung yang merupakan sebuah Coffee Shop yang beralamatkan di Jalan Sumur Bandung No.14. kota Bandung. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan dengan salah satu Manajer Kiri Social Bar, diperoleh informasi bahwa

dengan memberikan kompensasi, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan kerja telah membuat karyawan mempunyai loyalitas lebih kepada Kiri Social Bar. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari Kiri Social Bar selama hampir empat tahun berdiri. Peneliti menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif eksplorasi. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Kiri Social Bar sebanyak 25 orang yang dapat diambil sebagai sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 10 faktor yang berkaitan dalam pembentukan loyalitas karyawan yaitu gaji, bonus, tunjang karir, fasilitas, pekerjaan yang menantang, hubungan kerja yang harmonis, jaminan kerja, karisma pemimpin, penghargaan kerja, dan kepribadian karyawan. dari kesepuluh faktor tersebut terbentuk kedalam 3 komponen faktor mulai dari komponen yang paling dominan yaitu gaji sebesar 37,57%, kepribadian sebesar 19,74% dan penghargaan kerja sebesar 11,6%.

8. Menurut Tesalonica Iranie Pitoy, Riane Johnly Pio dan Wehelmina Rumawas pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang lebih berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Adapun beberapa faktor yang diukur dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, pengalaman kerja, kepemimpinan dan karakteristik

pekerjaan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang ditentukan berasal dari kantor pusat cabang PT Midi Utama Indonesia cabang Manado. Dengan menggunakan analisis faktor, maka secara berurutan ditemukan empat faktor yang menjadi kontributor tertinggi pada loyalitas karyawan yaitu gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Untuk menjadikan karyawan terus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diharapkan manajemen dapat mempertahankan faktor-faktor yang kuat pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan dan meningkatkan lagi faktor-faktor lainnya supaya keseimbangan bisa terjadi, sehingga karyawan memiliki tingkat loyalitas yang semakin tinggi pada perusahaan.

9. Menurut Rr. Susana Andi Meyrina pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Pelaksanaan *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan Ham”. Untuk mencapai tujuan keberhasilan Refomasi Birokrasi di Kementerian Hukum dan HAM, salah satunya adalah pelaksanaan reward dan punishment agar dapat berjalan bersama-sama saling bersinergi, untuk menjadi feedback (umpan balik) kebijakan yang adil dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja pegawai, agar dapat mengurangi tingkat tingginya penjatuhan hukuman disiplin pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, terutama di Lembaga Permasyarakatan. Langkah-langkah kebijakan strategis terhadap pelaksanaan reward dan punishment dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, berkaitan dengan tulisan ini, ingin mengetahui pelaksanaan reward dan punishment agar dapat berjalan bersama-

sama berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum Dan HAM. Metode penelitian ini dengan pendekatan kualitatif dan tipologi penelitian yang bersifat deskriptif dengan mengumpulkan dan memanfaatkan informasi dan menggambarkan yang terkait dengan pelaksanaan reward dan Punishment. Data sekunder yang dikumpulkan berdasarkan penelusuran literature library manajemen Sumber daya manusia. Dari hasil kesimpulan kajian ini adalah pelaksanaan reward dan punishment belum dapat seimbang berjalan bersama-sama yang berdampak pada peningkatan karier pegawai, Selama ini reward diberikan kepada pegawai berprestasi berupa plakat, sertifikat dan piagam maka dirasakan pegawai belum menunjukkan keadilan dan belum sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan kegairahan dalam motivasi peningkatan kinerja pegawai, akibatnya tindakan hukuman disiplin belum memberikan efek jera kepada pegawai, terbukti masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pada kasus yang sama maka diperlukan konsistensi yang dapat menjamin bahwa reward yang diberikan pegawai bersifat bermanfaat yang berdampak pada karier pegawai dan punishment yang diberikan bersifat keras dan tegas, tidak pandang bulu.

10. Menurut Fitria Ariska pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Pengaruh Kesejahteraan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri”. Pengaruh Kesejahteraan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa adakah pengaruh hubungan yang signifikan antara kesejahteraan terhadap loyalitas kerja karyawan dan seberapa besar pengaruhnya. Teknik

pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil analisa korelasi mendapatkan nilai $r = 0,863$ atau 86,3% yang berarti korelasinya mendekati 100%.

B. Jurnal Internasional

1. Menurut Wahyudin Suwandi pada tahun 2018 dengan judul penelitian “*Analysis of determinant factors affecting the employee loyalty of rural banks (BPR) in bandung city*”. Pada penelitian Tersebut Populasi penelitian ini adalah BPR sedangkan sampelnya digunakan oleh BPR di Kota Bandung. Ada empat variabel independen dalam penelitian ini:

1. kepemimpinan transformasional
2. kompetensi karyawan
3. komitmen
4. loyalitas karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikasi deskriptif, sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei metode (survei penjelas) dan metode deskriptif. Analisis deskriptif dan verifikasi, analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel untuk menghitung atau menentukan frekuensi jawaban dari responden, sedangkan analisis verifikasi digunakan untuk menemukan lebih dari satu persamaan regresi, besarnya hubungan dan pengaruh antar variabel. Hasil penelitian mempengaruhi faktor-faktor penentu seperti kepemimpinan transformasional,

kompetensi dan komitmen karyawan terhadap loyalitas baik secara parsial maupun simultan.

2. Menurut Human Journals pada tahun 2017 dengan judul penelitian “*Analysis of Factor Affecting Employee Loyalty in Pt. Karya Swadaya Abadi (Karsa)*” Sampel terdiri dari 70 responden. Data yang digunakan adalah primer dan sekunder data, dan kuesioner serta dokumentasi digunakan sebagai data metode pengumpulan, sedangkan analisis faktor digunakan sebagai data metode analisis. Berdasarkan data penelitian dan diskusi, nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dari *Measure of Adequacy Sampling* (MSA) sebesar 0,851 diperoleh dengan a tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai KMO lebih besar dari 0,50 dan signifikan pada 1 persen, maka datanya adalah layak untuk analisis lebih lanjut menggunakan analisis faktor. *Plot scree* menunjukkan grafik, dari faktor 1 ke faktor 2 (baris sumber nomor komponen = 1 hingga 2), arah garis menurun cukup tajam. Kemudian dari nomor 2 hingga 3, angka garis masih menurun dengan kemiringan yang lebih kecil. Faktor keempat adalah sudah di bawah angka sumbu Y (nilai eigen). Ini menunjukkan bahwa tiga faktor yang terbaik untuk meringkas empat belas faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa). Faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) dengan nilai korelasi lebih besar dari 0,80 termasuk insentif (0,823), status (0,821), dan promosi (0,813). Saran diberikan sebagai pertimbangan bagi pimpinan perusahaan tersebut bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan harus menunjuk karyawan kontrak dengan kinerja terbaik untuk jadilah karyawan tetap.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang kemudian hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol suatu gejala (Ansori & Iswati, 2013).

Metode asosiatif menurut (Sugiyono, 2018), adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan pengertian kuantitatif adalah data yang memiliki kecenderungan yang dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik atau biasa juga disebut dengan metode positivistik yang dikarenakan berasaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (J. Rumengan et al., 2015).

Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian yang dilakukan adalah dengan metode asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, kemudian pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dengan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang

telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan kuesioner yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok *focus*, dan panel, atau juga data hasil wawancara dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini kemudian diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (V. Wiratna, 2014). Data primer ini diperoleh dari data hasil pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Swakarya indah busana Tanjungpinang.

3.2.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori.(V. Wiratna, 2014). Data sekunder ini diperoleh dari perusahaan tempat penelitian yaitu oleh karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. yang berupa data profil perusahaan, catatan-catatan, serta dokumen yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dan tepat dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk

mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak dapat data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Macam macam teknik pengambilan data di antaranya yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau juga pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab (Sugiyono, 2016). Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien jika peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Berdasarkan bentuk pertanyaannya, kuesioner dapat dikategorikan dalam dua jenis, yakni kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka adalah kuesioner yang memberikan kebebasan kepada objek penelitian untuk menjawab. Sedangkan itu, kuesioner tertutup adalah kuesioner yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti membuat beberapa daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun secara sistematis untuk mendapatkan data dan sejumlah informasi dari karyawan PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang tentang beberapa hal yang diketahui khususnya yang berkaitan dengan variabel Loyalitas Karyawan. Agar mempermudah pengisian kuesioner yang sudah disediakan relatif jawabannya, responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang tepat sesuai dengan petunjuk yang telah disediakan peneliti.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka berbeda dengan tinjauan pustaka, studi pustaka merupakan studi yang dilakukan dengan menggunakan dokumen sebagai sumber data utamanya, atau media-media lain sebagai sumber data utamanya seperti buku, naskah, jurnal, e-book, Koran ataupun majalah dan lain-lain (Maryati & Suryawati, 2014). Oleh karena itu seorang peneliti harus mencari sumber yang bersifat primer (utama) sekunder (penunjang) dan juga dapat memanfaatkan perpustakaan atau sumber repository ilmiah digital untuk memudahkan dalam penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang saja tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2016).

Populasi juga diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian. Elemen populasi ini biasanya merupakan satuan analisis. Populasi merupakan himpunan semua hal yang ingin diketahui. Dapat berupa kumpulan semua kota, semua wanita dan juga semua organisasi. Populasi dalam penelitian dapat pula diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya

akan diduga dan di analisis. Unit analisis adalah unit/satuan yang akan diteliti atau dianalisis. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti melakukan pengambilan populasi adalah seluruh karyawan serta personalia dan manajer yang berjumlah 270 orang dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1
Jumlah Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang Yang Berdasarkan Bagian

NO.	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1.	<i>Sewing</i>	142
2.	<i>Cutting</i>	48
3.	<i>Finishing</i>	18
4.	<i>Packing</i>	26
5.	<i>Gudang</i>	14
6.	Staf kantor	22
	Total	270

Sumber : PT. Swakarya Indah Busan Tanjungpinang (2021)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, jika populasinya besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang di ambil dari populasi tersebut. Apa yang di pelajari dari sampel, kesimpulannya dspat diberlakukan untuk populasi. Oleh karena sampel yang digunakan di ambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Bila sampel tidak mewakili, ibaratkan orang buta yang di suruh untuk menyimpulkan bentuk gajah. Jika satu orang memegang telinga gajah, maka ia akan menyimpulkan bahwa gajah itu bentuknya seperti kipas. Kemudian orang kedua memegangbadan gajah, maka ia akan menyimpulkan gajah tersebut bentuknya seperti tembok besar. Dan jika satu orang lain ia memegang ekor gajah

maka ia akan menyimpulkan bahwa gajah itu bentuknya seperti seutas tali. Begitulah jadinya jika sampel yang dipilih tidak mewakili, maka ibaratkan 3 orang buta yang membuat kesimpulan tersebut (Sugiyono, 2016)

Didalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel. Untuk teknik *probability* yang di gunakan adalah *simple random sampling* yaitu teknik yang dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogeny (Sugiyono, 2017). Untuk menentukan sample penelitian, digunakan rumus *slovin* yaitu sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan bagian Sumber Daya Manusia di PT. Swakarya indah Busana

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan yaitu sebesar 5%

$$N = \frac{270}{1 + 270 (0,05)^2} = 159$$

Jumlah Sampel pada penelitian ini setelah menggunakan rumus *Slovin* adalah 159 sampel

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian (Heryati, 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Penjelasan dari variabel tersebut yaitu :

1. Variabel bebas/*independent variable* (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel *dependent* (terikat) baik yang pengaruhnya positif dan negative (Darmawan & Sutopo, 2015). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan kerja (X1), Gaji/Upah (X2) dan Jaminan Sosial (X3)
2. Variabel terikat/*variabel dependent* (Y) adalah variabel yang terpengaruh atau variabel hasil karena adanya variabel bebas. Dengan kata lain variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (Nursalam, 2015). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Loyalitas karyawan (Y).

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Pengukuran
1		Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang	Penerangan Suhu Udara Kebisingan	1, 2 3, 4 5 6	

	Lingkungan Kerja (X1)	melakukan pekerjaan itu sendiri yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan (Pitoy et al., 2020)	Ruang gerak (Muljani, 2012)	7	Skala likert
2	Gaji/Upah (X2)	Menurut Hadi purwono dalam (Agustina Indriyani, 2014) Memberikan definisi bahwa Gaji/upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa tenaga kerja meliputi massa atau syarat tertentu	Gaji/Upah Bonus THR <i>Reward</i> <i>Punishment</i> (Sitinjak et al., 2017)	1,2 3 4,5 6 7	Skala likert
3	Jaminan Sosial (X3)	Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalambentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerjaberupa kecelakaan kerja, sakit, hamil , bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia (Abdullah, 2018)	Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kesehatan (Agustina I, 2014)	1 ,2,3 4,5,6 7	Skala likert

4	Loyalitas Karyawan (Y)	Barrold (Sesilia et al., 2016) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri terhadap perusahaan	Loyalita Karyawan Terhadap perusahaan Loyalitas Karyawan Terhadap Pemimpin Loyalitas Karyawan Terhadap Pekerjaan (Valentino, 2016).	1,2 3,4 5,6,7	Skala likert
---	------------------------	---	---	-----------------------------	--------------

Sumber : Olahan Data 2021

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengolahan data yang meliputi editing, koding, pemberian skor, dan tabulasi

a. *Editing*

Mengedit yaitu memeriksa daftar pertanyaan yang telah dibagikan oleh para peneliti untuk mendapatkan data. Tujuan *editing* adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada pada daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan. Kekurangan atau kesalahan dapat dihilangkan dengan mengulangi pengumpulan data dan dengan membuang data yang tidak memenuhi syarat untuk kemudian di analisis (Narbuko & Achmadi, 2018).

b. *Coding*

Coding adalah mengklasifikasikan jawaban – jawaban dari para responden ke dalam kelompok-kelompok yang biasanya dilakukan dengan cara memberikan

tanda atau berupa kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban. Kode yang diberikan dapat memiliki makna sebagai data kuantitatif (Narbuko & Achmadi, 2018).

c. Pemberian Skor

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan responden. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang disebut dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2016).

Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert

Tanggapan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
Netral	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : (Sugiyono, 2016)

d. Tabulasi

Tabulasi merupakan kegiatan membuat tabel dari jawaban-jawaban yang sudah diberi tanda. Tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas semua data yang akan dianalisis dalam bentuk tabel dengan cara membuat tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis (Narbuko & Achmadi, 2018).

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *for windows* versi 23. Berikut adalah beberapa tahap pengujian dalam penelitian ini yaitu :

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang tidak berbeda dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Jika dalam obyek penelitian terdapat warna merah, maka peneliti akan melaporkan warna merah, jika dalam obyek penelitian para pegawai bekerja keras, maka peneliti melaporkan bahwa bahwa pegawai bekerja dengan keras. Bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2016).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Susan Stainback (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa *“reliability is often as the consistency and stability of data or findings. From a positivistic perspective, reliability typically is considered to be synonymous with the consistency of data produced bby observations made by different researchers (e.g interrater reliability), by the same researcher at different times (e,g test retest), or by splitting a data set*

in two parts (splithalf)” Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data apabila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang sama.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) (Asifan, 2019)

3.7.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (jemmy Rumengan et al., 2015). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa uji normalitas yaitu dengan cara melihat penyebaran data pada sumbu diagonal P-P plot of regression standardized residual. Uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan cara melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal PP plot of regression standardized residual. Sebagian dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis diagonal maka nilai residu tersebut adalah normal

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Sugiyono, 2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut (Rukajat, 2018), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya serta *Variance Inflation Factor* (VIF) dimana hal tersebut menunjukkan setiap variabel eksogen manakah yang dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya. Menurut (Rukajat, 2018) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Kriteria pengambilan keputusan menggunakan nilai toleran dan VIF adalah apabila nilai toleran $>0,05$ atau nilai VIF $<0,05$, maka tidak ada multikolinearitas diantara variabel independen.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (jemmy Rumengan et al., 2015).

3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik lalu menganalisis dengan metode regresi linier berganda. Uji Regresi linear berganda merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui nilai dari variabel dependent apabila variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent dan apakah masing-masing variabel Y berhubungan positif dan negative (Jemmy Rumengan et al., 2015).

Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

Keterangan:

Y = Loyalitas karyawan

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Gaji/Upah

X3 = Jaminan Sosial

E = error / variabel pengganggu

3.7.4 Uji hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2018).

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

Keterangan :

b : koefisien regresi

sb : standar eror

Langkah – langkah dalam melakukan uji t :

1. Menentukan Ho dan Ha
 - a. H_0 = (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen)
 - b. H_a = (terdapat pengaruh yang signifikan antaravariabel independen dan variabel dependen)
2. Menentukan *Level of Significance*
Level of Significance yang digunakan sebesar 5% atau $(\alpha) = 0,05$
3. Menentukan nilai t (t hitung)
 Melihat nilai t hitung dan membandingkannya dengan t tabel.
4. Menentukan t tabel
 Distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $(n-k-1)$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).
5. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan Ho
 - a. Jika signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak
 - a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima
6. Membandingkan t hitung dengan t tabel
 Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apakah H_0 diterima atau ditolak.

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perbandingan dari t hitung dengan t tabel, apakah secara parsial variabel independen berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2018b). Cara menentukan hipotesisnya yaitu sebagai berikut:

1. H_0 = Variabel independent (Lingkungan kerja, Gaji/Upah dan Jaminan Sosial) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent (loyalitas karyawan).

H_a = Variabel independent (Lingkungan kerja, Gaji/Upah dan Jaminan Sosial) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent (loyalitas karyawan).

Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas yang didapat dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Sistematis Parametrik sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat pada pengolahan dari program SPSS ANOVA kolom sig atau *significance*.

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Jika R^2 bernilai 0 maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi jika R^2 bernilai 1 maka sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna (Priyatno, 2018).

Rumus untuk mencari koefisien determinasi dengan 2 variabel independen adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx1)^2 + (ry2x)^2 - 2 \cdot (ryx1) \cdot (ryx2) \cdot (rx1x2)}{1 - (rx1rx2)^2}$$

Sumber : Priyatno (2018)

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

$ryx1$: Korelasi Sederhana (Product Moment Pearson) Antara X1 Dengan Y

$ryx2$: Korelasi Sederhana Antara X2 Dengan Y

$rx1x2$: Korelasi Sederhana Antara X1 Dengan X2

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, J. (2018). Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 9(1), 121. <https://doi.org/10.21043/yudisia.v9i1.3676>
- Adhitia Pratama, Sri Suryoko, & Widiartanto. (2014). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Антибиотики И Химиотерапия*, 59(9–10).
- Adillah, S. U., & Anik, S. (2015). Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan. *Yustisia Jurnal Hukum*, 93(3), 558–580. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v93i0.3684>
- Agus, D. (2015). Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja. *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 53–68. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.286>
- AGUSTINA INDRIYANI. (2014). D = 0,05). *ANALIS PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERATION DEPARTEMENT PT.EXPORT LEAF INDONESIA*, 12(01), 41–56.
- Andi Hermawan, I., & Riana, I. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. INTI BUANA PERMAI DENPASAR BALI. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud)*, 4, 1527–1541.
- Andria, F., & Kusnadi, N. (2018). Model Alternatif Pembiayaan Jaminan Kesehatan Bagi Pekerja Informal Di Bogor. *Palar / Pakuan Law Review*, 4(2), 175–215. <https://doi.org/10.33751/.v4i2.882>
- Andy Hermawan, I., & Riana, I. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 255113.

- Ansori, M., & Iswati, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif* (W. Wahyudi (ed.); Edisi Pert). Pusat Penerbitan dan Pencetakan UNAIR.
- Asifan, A. (2019). *Uji Asumsi Klasik Adalah : Jenis-jenis Uji Asumsi Klasik Adalah*.Co.Id.
- Darmawan, T. S., & Sutopo. (2015). Pengaruh Persepsi Tentang Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Paket Wisata Karimunjawa Di Biro Tour Dan Travel Karimunjawa Beach Adventure. *Diponegoro Journal of Management*, 4(2), 1–11.
- Dicky, S., Nurlina, & Hasan, L. (2018). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat*. 8. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wz5xe>
- fahmi, irham. (2016). *manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Faidy, A. B., & Arsana, I. M. (2014). Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas XI SMA Negeri 1 Ambunten Kabupaten Sumenep. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 2, 454–468.
- Hartatik, indah puji. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDm*. Laksana.
- Heckman, J. J., Pinto, R., & Savelyev, P. A. (2016). Jaminan sosial bagi pekerja rumah tangga. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 54–69.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Kadarisman, M., Kh, J., Dahlan, A., & Selatan, J. (2005). *Analisis tentang Pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Kesehatan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi*. 07, 467–488.
- Khuong, M. N., & Tien, B. D. (2013). *Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction - A study of banking sector in Ho Chi Minh City*. 1(4), 81–95.

- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Luila, V., & Haryadi, B. (2013). Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic. *Agora*, 1(3), 2. <https://media.neliti.com/media/publications/35897-ID-pengembangan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-pada-pt-ageless-aesthetic-clin.pdf>
- Maghfiroh, E. (2020). Pola behaviour reward dan punishment (melalui format klasikal pesantren untuk mengurangi perilaku agresif santri). *D a k w a t u n a : J u r n a l D a k w a h d a n K o m u n i k a s i I s l a M*, 6(1), 56–74.
- marwansyah. (2016). *manajemen sumber daya manusia* (kedua). Alfabeta.
- Muljani, N. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika*, 5(1), 35–45.
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN* (16th ed.). Bumi aksara.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah mada uneversity Press.
- Nursalam. (2015). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu perekonomian* (S. Medika (ed.); Edisi Kedu). Edward Tanujaya.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Prasetyo, A. H., Prasetyo, S. A., & Agustini, F. (2019). Analisis Dampak Pemberian Reward dan Punishment dalam Proses Pembelajaran Matematika. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 2(3), 402. <https://doi.org/10.23887/jp2.v2i3.19332>

- Prima, E. (2016). Metode Reward Dan Punishment Dalam. *Jurnal Pendidikan Universitas Dhyana Pura*, 1(2), 185–198.
- Priyatno, D. (2018). *Pengertian Dan Contoh Kasus Uji Regresi Linear Sederhana Dan Berganda*. FAKTHAN.WEB.ID.
- Putra, A. (2015). Analisis Sistem Dan Pengendalian Intern Pembayaran Gaji Dan Upah Pada Karyawan Pt Bara Dinamika Muda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 127–137.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. 8(2), 7–8.
- Rosadi, M. I., Antikowati, & Indrayati, R. (2013). PEKERJA TIDAK TETAP DI PTP NUSANTARA XI (PERSERO) – P . G . DJATIROTO BERDASARKAN PERMENAKER NOMOR 04 / MEN / 1994 Tipe Penelitian. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2013*.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Rumengan, jemmy, Khaddafi, M., & Milanie, feby. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (pertama). Perdana Publishing.
- Rumengan, J., Khaddafi, M., & Milanie, F. (2015). *Metodologi Peneletian Kuantitatif* (Y. Nasution & Aulia (eds.); Pertama). Perdana Publishing.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660. <http://www.e-jurnal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>
- Saputra, A. T., Bagia, W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sesilia, A. P., Azis, A., & Syafrizaldi. (2016). Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam. *Psikologi Konseling*, 7.
- Sitinjak, D. A., Suryawardani, I. G. A. O., & Wijayanti, P. U. (2017). Analisis

- Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Agribisnis Dan Agrowisata*, 6(3), 378–386.
- Soeghandi, 2013. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Sugiyono. (2016a). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D* (23rd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016c). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). ALFABETA.
- Sugiyono. (2018b). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (SETIYAWAMI (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2012). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN PADA PERTOKOAN DI SEPANJANG JALAN MALIOBORO YOGYAKARTA. *Universitas PGRI Yogyakarta*, 17.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (9th ed.). KENCANA.
- Tunjungsari, P. (2011). *PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG*. 1(1), 1–14.
- V. Wiratna, S. (2014). *METODE PENELITIAN LENGKAP, PRAKTIS, DAN MUDAH DIPAHAMI*. PUSTAKABARUPRESS.
- Valentino, M. (2016). Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya Manunggal. *Agora*, 4(2), 328–337.
- Wahyati Yustina, E. (2015). HAK ATAS KESEHATAN DALAM PROGRAM JAMINAN KESEHATAN NASIONAL DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY(CSR). *Jurnal Kisi Hukum: Jurnal Ilmiah Hukum*, 14(1), 108–109.
- Wuaya Jermias, R. R. (2016). ANALISA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI GAJI DAN UPAH PADA PT. BANK SINARMAS Tbk. MANADO. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 814–828.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13180>

Yani, H. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.

Yudi, W. S. (2018). *Analysis of determinant factors affecting the employee loyalty of rural banks (BPR) in bandung city*. 9(3), 97–106.
<https://doi.org/10.2478/hjbpa-2018-0026>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP (*CURICULUM VITAE*)



Nama : Alfindo Saputra
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 11 Agustus 1999
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : alfindosaputra57995@gmail.com
Hp : 087733779652
Alamat : Jln Sei-serai, Kp haji Km 8 Atas
Tanjungpinang

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SD 004 Bukit Bestari (2005-2011)
2. SMP : SMP 2 Tanjungpinang (2011-2014)
3. SMA : SMA 4 Tanjungpinang (2014-2017)
4. Universitas : STIE Pembangunan Tanjungpinang (2017-2021)

NAMA ORANG TUA

1. Ayah : Amril Ali Munir
2. Ibu : Yurnalis