

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
LOYALITAS PADA KARYAWAN OASIS ATJEH
HOTEL BANDA ACEH**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

**ALVIRA LIA HANUM
NIM. 170901187**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
LOYALITAS PADA KARYAWAN OASIS ATJEH
HOTEL BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

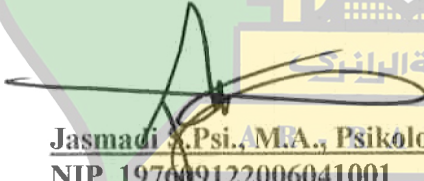
Oleh :

**Alvira Lia Hanum
170901187**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


**Jasmadi, S.Psi., MPA., Psikolog I R Y
NIP. 197609122006041001**


**Hendri, M.Si
NIDN. 1302088902**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
LOYALITAS PADA KARYAWAN OASIS ATJEH
HOTEL BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

Alvira Lia Hanum

170901187

**Pada Hari/Tanggal : Senin, 24 Juli 2023
6 Muharram 1445**

Di

**Darussalam – Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**

Ketua

**Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

Sekretaris

**Hendri, M.Si
NIDN. 1302088902**

Penguji 1

**Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
NIP. 199010312019032014**

Penguji II

**Rizka Dara Vonna, M.Psi, Psikolog
NIDN. 1313069301**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry,**



**Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Alvira Lia Hanum

NIM : 170901187

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 24 Juli 2022

Yang Menyatakan ,



Alvira Lia Hanum
170901187

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, pujisyukurkehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas pada Karyawan Oasis Atjeh Hotel” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana jenjang srata satu (S-1) di program studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Skripsi ini merupakan sebuah karya penulis dan saksi bisu atas perjuangan yang berdarah-dara ini; kesendirian, ktidakotentikan, keterasingan, penghianatan, dan ketidakpastian hidup adalah suatu keniscayaan bagi penulis, namun masih kemungkinan bagi manusia pada umumnya.

Pada fase dewasa ini, kadangkala kita lupa arti kebaikan, kebenaran, kesetiaan, persahabatan, kenangan atau cinta, karena terlalu banyak penderitaan yang kita peroleh. Tetapi suatu hal yang harus diingat, “dunia tidak pernah kehilangann orang-orang baik, hanya saja kita yang terlalu sering bertemu orang-orang jahat.” – Dedi Irawan

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang selalu bertanya “kapan skripsian selesai?” dan “kapan wisuda?”. Terlambat lulus atau tidak tepat waktu bukanlah sebua kejahatan, bukan sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik keterlambatan mereka lulus, dan percayalah, alasan penulis disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta bimbingan berbagai pihak secara langsung mau tidak langsung, baik moral maupun material. Terutama penulis ucapkan terimakasih kepada orang tuatercinta ALM Ayahanda Samsul Bahri dan ALM Ibunda Safrina yang selalu mencurahkan kasih sayang dan cinta yang tiada henti-hentinya. Senantiasa mendoakan dan memberikan semangat, motivasi, serta berkorban dalam menyediakan segala kebutuhan sampai detik ini, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih yang tiada hentinya penulis sampaikan atas segala kesabaran dalam mendidik dan membesarkan penulis. Kakak tercinta Meria Ulva, Juanda, Arif Syamsir, Alvi Shiddiq, bunda serta keponakan saya Chimita Naura Rizkya yang selalu senantiasa memberikan semangat serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya penulis dengan kesungguhan hati menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muslim, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, Banda Aceh
2. Bapak Julianto, M. Si selaku Ketua Program studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, Banda Aceh
3. Ibu Marini Kristina Situmeang, M.Sos., M.A selaku penasehata kademik, yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu hingga penulis dapat menyelesaikan Program studi Psikologi.

4. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog selaku pembimbing pertama dalam penyelesaian skripsi, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan dalam menyelesaikan bimbingan ini
5. Bapak Hendri, M.Si selaku pembimbing kedua dalam penyelesaian skripsi, yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi serta telah banyak meluangkan waktu dan tenang untuk membantu menyelesaikan skripsi ini
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si selaku penguji I yang selalu memotivasi, memberikan semangat dan nasehat hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Ibu Rizka Dara Vonna, M. Psi, Psikolog selaku Penguji II yang telah banyak memberikan saran-saran terbaik untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah membantu, mendidik, dan mencurahkan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
9. Terima kasih kepada sahabat-sahabat tercinta Silvi Yana yang selalu memberikan semangat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman angkatan 2017 Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi
11. Seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan mutlak milik Allah SWT. Harapan penulis,

semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait, terutama di lingkungan anak akademik Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, serta para pembaca pada umumnya.

Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having for no days off, I wanna thank me never quitting for just being me all the time.

Banda Aceh, 24 Juli 2023

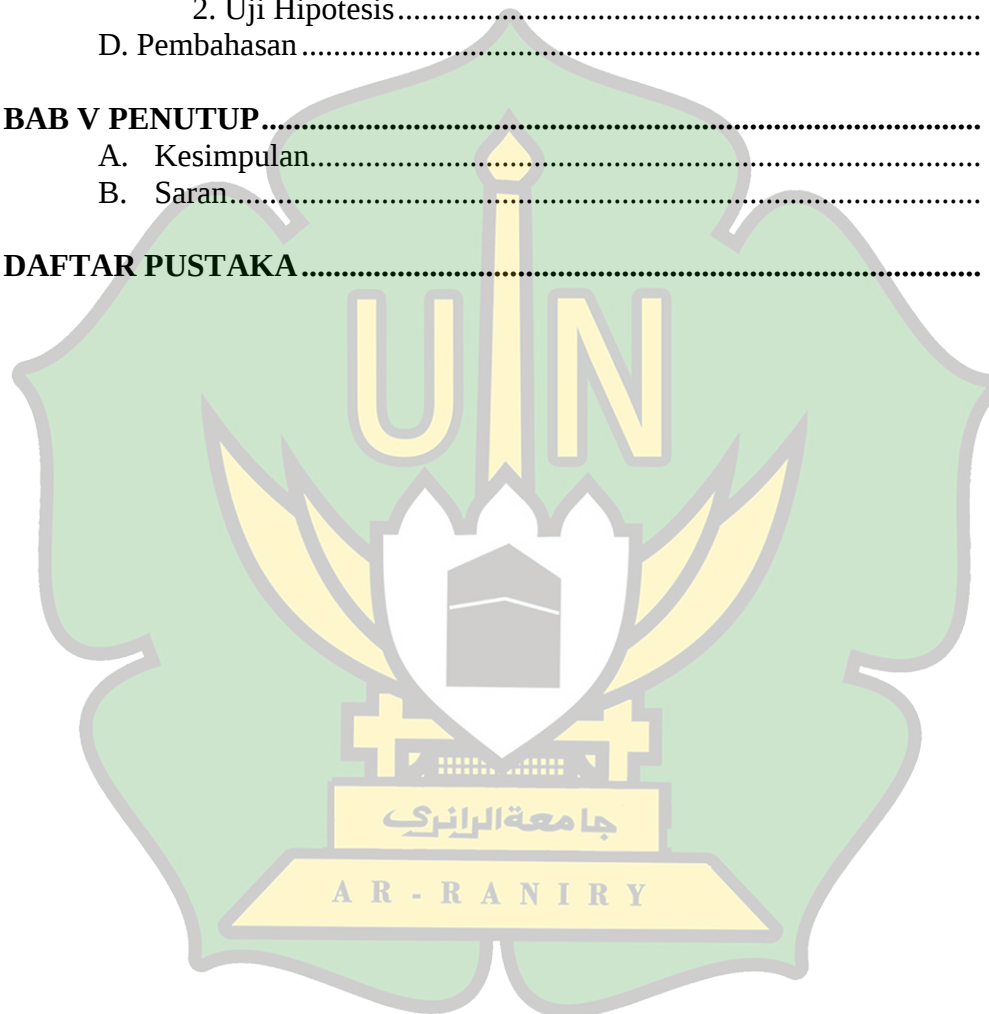
Alvira Lia Hanum



DAFTAR ISI

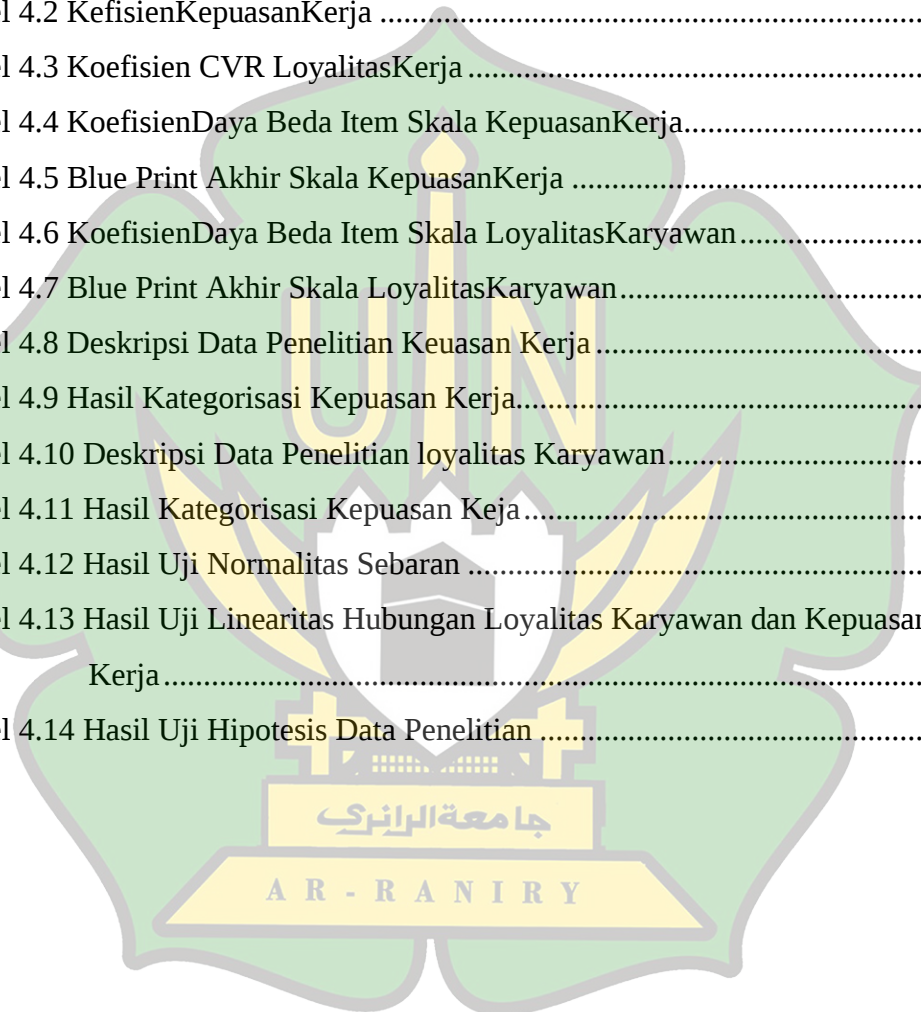
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
 BAB II LANDASAN TEORI	 13
A. Loyalitas Karyawan.....	13
1. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	13
2. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan	14
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	16
B. Kepuasan Kerja	18
1. Pengertian Kepuasan Kerja	18
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	19
C. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja	21
D. Hipotesis.....	24
 BAB III METODE PENELITIAN	 25
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	25
B. Identifikasi dan Operasional Variabel.....	25
C. Definisi Operasional.....	26
D. Subjek Penelitian.....	26
1. Populasi Penelitian	26
2. Sampel Penelitian	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
1. Alat Ukur Penelitian	27
2. Pelaksanaan Uji Coba (Tryout)	32
3. Pelaksanaan Penelitian	33
4. Uji Validitas.....	33
5. Uji Daya Beda Item.....	34
6. Uji Reabilitas.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
1. Teknik Pengolahan Data.....	36
2. Teknik Analisa Data.....	37
3. Uji Hipotesis.....	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Deskripsi Hasil Penelitian	39
1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	39
B. Pelaksanaan Uji Coba (Try Out) dan Penelitian	39
1. Hasil Uji Validitas	39
2. Hasil Uji Daya Beda Item.....	40
3. Kategorisasi Penelitian	43
C. Pengujian Hipotesis.....	47
1. Uji Asumsi.....	47
2. Uji Hipotesis	49
D. Pembahasan	49
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1Skor Item KepuasanKerja dan LoyalitasKaryawan	28
Tabel 3.2 Blue Print Skala KepuasanKerja.....	29
Tabel 3.3 Blue Print Skala LoyalitasKaryawan	31
Tabel 4.1 Data DemografiSujekPenelitianKategoriJenisKelamin	39
Tabel 4.2 KefisienKepuasanKerja	40
Tabel 4.3 Koefisien CVR LoyalitasKerja	40
Tabel 4.4 KoefisienDaya Beda Item Skala KepuasanKerja.....	41
Tabel 4.5 Blue Print Akhir Skala KepuasanKerja	42
Tabel 4.6 KoefisienDaya Beda Item Skala LoyalitasKaryawan.....	42
Tabel 4.7 Blue Print Akhir Skala LoyalitasKaryawan.....	43
Tabel 4.8 Deskripsi Data Penelitian Keuasan Kerja	44
Tabel 4.9 Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian loyalitas Karyawan.....	46
Tabel 4.11 Hasil Kategorisasi Kepuasan Keja.....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Sebaran	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Hubungan Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	24
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3. Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 4. Tabulasi Data Uji Coba Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 5. *Print Out* SPSS Data Uji Coba Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS PADA KARYAWAN OASIS ATJEH HOTEL

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyaitas Pada Karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian merupakan seluruh karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh yang berjumlah 81 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa analisis uji hipotesis data maka hasil analisis menghasilkan koefesien korelasi sebesar 0,539, dengan $P = 0.00$, yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah loyalitas pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Loyalitas, Karyawan*



RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH LOYALTY TO OASIS EMPLOYEES ATJEH HOTELS

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and loyalty to Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh employees. The research method used is a quantitative research method. The research population is all employees of Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh, totaling 81 employees. Sampling using probability sampling method with saturated sampling technique. Data collection technique. The results of his research showed that the analysis of the data hypothesis test resulted in a correlation coefficient of 0.539, with $P = 0.00$, which indicated that there was a very significant positive relationship between employee loyalty and job satisfaction for Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh employees. This means that the higher the job satisfaction, the higher the employee loyalty to Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh employees. Conversely, the lower the job satisfaction, the lower the loyalty of Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh employees. Then it can be concluded that the hypothesis is accepted.

Keywords: Job Satisfaction, Loyalty, Employees



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini era globalisasi pencapaian sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan yang siap bersaing kompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang kompeten di bidangnya. Kemudian disisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Dimana karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berguna bagi Perusahaan (Suwignyo, 2008).

Perusahaan perlu menyadari bahwa setiap karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang semakin bertambah di setiap waktunya. Hal ini penting bagi perusahaan untuk memuaskan dan memerhatikan kesejahteraan karyawan dalam bentuk material maupun non material, karena pada dasarnya semua karyawan memiliki pikiran, perasaan atau keinginan, status, latar belakang, usia, dan jenis kelamin berbeda yang dibawa pada lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, demi masa depan perusahaan yang terencana dan berkelanjutan, Perusahaan dituntut untuk memerhatikan karyawannya (Hasibuan, 2001).

Sebab sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan yang sangat penting (Sembiring, 2010). Kemudian banyak perusahaan yang menuntut karyawan untuk dapat bekerja di luar dari kebiasaannya seperti bekerja *overtime*,

double job, dan lain-lain. Tuntutan tersebut akan menambah beban kerja bagi karyawan di Perusahaan tersebut (Kosasih & Kurniawan, 2018). Akibatnya banyak terjadinya pergantian karyawan karena adanya beban kerja yang tinggi, sehingga dapat menyebabkan *stress* kerja pada karyawan tersebut, akibatnya karyawan tidak betah berada di dalam perusahaan (Irvianti & Verina, 2015)

Menurut Halim (Yoveline, 2015) angka pergantian karyawan pada perusahaan Indonesia mencapai 64% lebih tinggi dari total angka pergantian karyawan pada negara berkembang di Asia Pasifik, pergantian karyawan merupakan beban tersendiri bagi perusahaan, maka efek dari pergantian karyawan ini bagi perusahaannya itu dapat mengurangi efektifitas dalam bekerja seperti kurangnya disiplin karyawan dan kurangnya tanggung jawab. (Mohsin, Lengler, & Kumar, 2013) juga menjelaskan bahwa jika sebuah Perusahaan mengalami peningkatan intensi perpindahan pada karyawannya, hal tersebut berdampak secara tidak langsung pada produktivitas Perusahaan tersebut. Memang ada kalanya perpindahan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, terutama terhadap karyawan yang memiliki kinerja rendah. Namun sebagian besar justru memberikan dampak yang negative bagi perusahaan. Selain dari segi hilangnya waktu, produktivitas maupun fasilitas, perusahaan juga akan mengalami kerugian dalam bentuk biaya untuk melakukan perekrutan karyawan baru.

Perlakuan perusahaan yang baik dapat menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Vroom (Pace & Faules, 2015) yang menyatakan bahwa apa yang orang hargai dan harapkan dapat memengaruhi motivasi seseorang sebab pada

dasarnya karyawan bekerja karena adanya sesuatu yang ingin dicapainya dengan harapan bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan. Loyalitas sebenarnya memiliki arti sikap setia, loyalitas karyawan pada perusahaan dapat ditunjukkan dengan mentaati dan juga melaksanakan aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Siswanto, Management Tenaga Kerja, 1989).

Karyawan dengan loyalitas tinggi bahkan dapat mengorbankan waktu yang dimiliki untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan di luar dari *job description* yang dimilikinya (Mele, 2012). Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Soegandhi, Sutanto, & Setiawan, 2013)

Karyawan yang memiliki loyalitas menolak untuk keluar dari perusahaan, tidak mengeluh dan percaya bahwa semua akan baik-baik saja (Hirschman, 1970). Hal ini menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan secara tidak langsung membuat karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa memiliki pada perusahaan tersebut, dengan adanya perasaan memiliki perusahaan maka akan mengurangi perasaan negatif pada karyawan untuk berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain (Kosasih & Kurniawan, 2018)

Loyalitas karyawan yang rendah dapat menghambat perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan dalam menghadapi perekonomian global yang lemah. loyalitas yang rendah juga menyebabkan kurangnya semangat dalam

mengerjaka ntugas yang di berikan perusahaan kepada karyawan, seperti absensi keterlambatan yang tinggi, kurangnya kedisiplinan kerja pada karyawan dan prestasikerja yang tidakberkembang(Nitisemito, 1991). Kurangnya loyalitas karyawan membuat rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya keterlibatan karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerj apeusahaan(Soetjipto, 2008).

Fenomena tentang loyalitas kerja salah satunya terlihat pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh dimana karyawan menunjukkan sikap yang loyal bagi perusahaan. Itu sebabnya penelitian ini mengamb ilobjek pada Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidangjasaakomodasi, yang memiliki masa lemburkerja, dan tidak bebas dalam bekerja walaupun mereka tidak memiliki masalah atau ancaman dalam pekerjaannya. Kemudian peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh pada tanggal 15 maret 2021:

“...Saya berusaha selalu mematuhi segala peraturan yang ada di hotel ini. Selain itu, sebisa mungkin saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan serta saya akan selalu menyelesaikan pekerjaan saya sebagaimana mestinya, ya walaupun saya sering mengerjakan pekerjaan double, sehingga saya merasa tertekan Ketika bossaya terus menerus menyuruh saya mengerjakan pekerjaan double, sehingga saya kekurangan waktu istirahat saya. Sehingga terkadang saya ingin berhinti dari pekerjaa nsaya ini...”(SL, wawancara personal 9 Agustus2020).

Penelitimelakukanwawancarakedua,

penelitimengutiphasilwawancaradenganseorangnarasumberberinisial AL pada tanggal 10 April 2021

“...Terkadang saya merasa lelah melakukan pekerjaan yang diberi perusahan terhadap saya, karena saya merasa gaji yang diberikan disini tidak setimpal dengan apa yang saya lakukan, saya sering bekerja diluar jam kerja saya, tanpa dihitung insentif lembur. Kemudian saya merasa tidak cocok dengan atasan saya yang terlalu galak, belum lagi rekan kerja saya yang tidak ramah,

jadi saya merasa lebih nyaman bekerja sendiri dari pada berkelompok. ...” (AL, wawancara personal 16 Agustus 2020).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang saya lakukan pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh bahwa terdapat karyawan yang cenderung memiliki loyalitas rendah, karyawan tidak bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, tidak memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, dan tidak memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja maupun atasan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk. Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu itu sendiri Fathayani (Mariana & Irfani, 2015).

Loyalitas pada karyawan merupakan hasil dari kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja sehingga menimbulkan keterikatan psikologis antar karyawan dan perusahaan yang menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu yang penting dimiliki karyawan untuk mendapatkan loyalitas karyawan (Wan, 2013). Ini juga sesuai dengan pernyataan dari Chang, Chiu, & Chen (2010) dan (Lee, 2008) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah awal dari loyalitas pada karyawan sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menuntun karyawan menjadi loyalitas terhadap perusahaan.

Salah satu penyebab turunnya loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja,

kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang merekayak ini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins & Judge, 2009). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasikerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya (Wibowo, 2013).

Menurut (Robbins & Judge, Perilaku Organisasi, 2013) kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan loyalitas kerja pada karyawan. Selain itu, pemilihan faktor kepuasan kerja sebagai salah satu hal yang mempengaruhi loyalitas kerja didasari oleh hasil wawancara peneliti yang menunjukkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja padakaryawan. Karyawan yang merasakan puasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah menciptakan ketidak seimbangan emosional diantara para karyawan dan cenderung mencari pekerjaan baru atau mengubah pekerjaan dan karir mereka saat ini, pengunduran diri karyawan yang tinggi, semangat kerja karyawan yang rendah dan rendahnya loyalitas terhadap pekerjaan adalah hasil dari rendahnya kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja meningkat, tercermin dari sikap positif karyawan terhadap organisasinya sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan tersebut.

Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martyono, 2000). Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam pekerjaannya memiliki perilaku yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki rasa lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya. Oleh karena itu, usaha untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan, perusahaan diharapkan untuk mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat pekerjaan karyawan dalam suatu perusahaan (Robbins S. P., Perilaku Organisasi, 2006).

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan, karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, peneliti ingin melihat bagaimana

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan pada Oasis Atjeh Hotel Kota Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah terdapat Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan loyalitas kerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi siapa saja yang akan meneliti lebih lanjut mengenai kepuasan kerja maupun loyalitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada perusahaan bahwasanya kepuasan kerja yang tercipta pada perusahaan akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja para karyawannya, sehingga hasil penelitian

ini bisa menjadi salah satu sumber informasi tentang hal apa yang seharusnya ditenahi pada perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Kaslian penelitian ini dibuat berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik yang mungkin relatif sama dari segi tema dan kajian yang akan diteliti. Namun penelitian ini juga memiliki perbedaan dalam kriteria seperti pemilihan subjek, jumlah subjek, tempat atau lokasi, variabel penelitian, posisi variabel, maupun metode analisis yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh (Irfani & Mariana, 2017) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan loyalitas kerja perawat honor di rumah sakit Padang Pariaman. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala loyalitas kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Sampel adalah 30 perawat honor di rumah sakit Padang Pariaman. Berdasarkan analisis data, nilai korelasi yang diperoleh dari 0,814 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa hipotesis diterima. Didapatkan hasil hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja perawat di rumah sakit Padang Pariaman. Adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada waktu penelitian, tempat penelitian, dan subjek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kosasih & Kurniawan, 2018) dengan judul

“Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan Perusahaan X”. Penelitian ini menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan perusahaan X. Penelitian ini menggunakan uji statistic korelasi dengan bantuan *software* SPSS. Hasil uji korelasi menggunakan *Spearman Rank* menunjukkan angka $\rho = 0.705$ dan $p\text{-value} = 0.000$. hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi antara kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan perusahaan X. Dengan demikian, tinggi dan rendahnya kepuasan kerja karyawan perusahaan X akan memberikan hubungan positif terhadap loyalitas. Adapun perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu, pada metode penelitian, kemudian pada subjek penelitian dan pada waktu dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Mar'atushalihah (2010) dengan judul “Hubungan Antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Positif”. Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap Kebun Raya dan Kebun Bintang Gambiraloka dengan jumlah subjek sebanyak 60 orang karyawan tetap. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara loyalitas kerja karyawan dengan iklim organisasi yang positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara loyalitas karyawan dengan iklim organisasi positif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati, Minarsih, & Wulan, 2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) (Studi Kasus Pada Pt. Perwira bhakti Sentra sejahtera di Kota Semarang)”. Penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 80 orang responden yang merupakan keseluruhan dari populasi PT. Perwira Bhakti Sentra Sejahtera Semarang, sehingga digunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB. Variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB. Dan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB adalah variabel Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Soegandhi, Sutanto, & Setiawan, 2013) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Penelitian ini menggunakan metode analisis *sregresi linier* berganda dan *crosstab*, dengan jenis penelitian *causal research*. Dari analisis *sregresi linier* berganda disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas kerja akan meningkatkan secara signifikan *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Terdapat perbedaan dalam

penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu pada variabel yang diambil, kemudian pada metode penelitian, dan juga pada subjek yang diambil.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa perbedaan penelitian yang sudah dilakukan dan penelitian yang akan peneliti lakukan terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, subjek penelitian dan metode penelitian. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT Angkasa Pelangi Lestari Banda Aceh” Dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam menyebutkan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan dan pengabdian yang diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan yang tercermin didalam sikap dan perilaku Ketika menjalankan kewajibannya (Saydam, 2014). Utomo (Stefanus, Saputra, & Stutanto, 2010) juga menyatakan bahwa loyalitas kerja 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 mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Sudimin mengartikan loyalitas kerja sebagai kesediaan karyawan untuk memberikan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu dalam rangka mencapai tujuan organisasi, serta menyimpan rahasia aorganisasi dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama berstatus sebagai karyawan (Sudimin, 2003).

Menurut Desler mengemukakan loyalitas kerja sebagai sikap emosional seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Dessler, 2012). Poerwopoespito juga mendefinisikan loyalitas kerja sebagai sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan, dan adanya

kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih Panjang (Poerwopoespito, 2014). Siswanto menyebutkan loyalitas kerja ialah tekad dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja, 2015).

Berdasarkan uraian dari definisi diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa loyalitas karyawanya itu ialah tekad dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek mengenai loyalitas pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Gandung, 2021) yakni:

a. Taat pada peraturan

Kesanggupan dari karyawan untuk selalu berusaha mematuhi peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Ketaatan tenaga kerja merupakan suatu prioritas guna meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

b. Tanggung jawab

Karyawan yang mampu dan sanggup dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas, inilah yang nantinya memunculkan loyalitas. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sudah pasti memiliki tanggung jawab yang lebih baik.

c. Kemauan untuk bekerja sama.

Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tidak mungkin dilakukan secara individual. Maka dari itu karyawan mampu menjalin interaksi atau

kerjasama dengan orang lain pada suatu organisasi/kelompok, ini akan mempermudah untuk mencapai suatu tujuan bersama.

d. Rasa memiliki.

Adanya perasaan yang muncul dari karyawan untuk saling menjaga dan memajukan perusahaan atau organisasi. Seperti halnya ikut menjaga nama baik perusahaan saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Hal ini nantinya menciptakan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi.

Untuk mencapai tujuan Bersama tentunya didukung oleh orang-orang yang berada dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri, jadi hubungan antar pribadi individu yang ada didalamnya sangatlah penting. Karyawan tersebut akan memiliki hubungan sosial yang harmonis baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

f. Suka terhadap pekerjaan.

Karyawan yang bekerja harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dan juga tidak menuntut gaji tambahan.

Aspek loyalitas menurut Saydam dalam (Kurniawan & Alimudin, 2015) adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan atau kepatuhan: ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang

berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- b. Bertanggung jawab: bertanggung jawab ditandai dengan kesanggupannya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c. Pengabdian: pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga serta ikhlas kepada perusahaan.
- d. Kejujuran: kejujuran berarti adanya keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Berdasarkan beberapa aspek-aspek dan indikator diatas di atas tentang loyalitas karyawan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek loyalitas karyawan yang dikemukakan oleh Siswanto (Gandung, 2021) yaitu taat pada aturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan, yang sebagai dasar teori penyusunan alat ukur. Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut mudah dipahami dan sesuai dengan keadaan subjek.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Brown menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah (Brown, 2011):

a. *Fairness*

Fairness atau keadilan merupakan keadilan dalam penggajian sesuai dengan ketentuan yang berlaku, penilaian kinerja, dan keadilan dalam perumusan dan

pengimplementasian kebijakan. Salah satu survei tentang loyalitas menunjukkan bahwa pendorong utama untuk loyalitas kerja adalah.

b. Komunikasi efektif

Komunikasi dan aliran informasi internal, serta gaya kepemimpinan yang buruk dalam organisasi berdampak pada ketidakpercayaan terhadap keputusan dan kebijakan organisasi, sehingga dapat menurunkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu loyalitas harus dibangun antara lain melalui pengelolaan struktur, budaya, komunikasi, dan gaya kepemimpinan di dalam organisasi.

c. Pengembangan karir dan sistem penggajian

Pengembangan karir serta system penggajian dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Pengembangan kariernya dan system penggajian dianggap karyawan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan tempatnya bekerja kepada dirinya. Perusahaan yang tidak memberikan promosi jabatan dan memiliki sistem penggajian yang buruk membuat karyawan memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain.

d. Hubungan baik

Loyalitas kerja juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi. Loyalitas harus dibangun antara lain melalui

pengelolaan struktur, budaya, komunikasi, dan gaya kepemimpinan di dalam organisasi.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang senang terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya secara maksimal. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya pun cenderung memiliki perasaan enggan untuk pindah profesi atau pindah dari Perusahaan tempatnya bekerja.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima, kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan, kepuasan kerja karyawan merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Robbins S. P., Perilaku Organisasi, 2006). Pengertian kepuasan kerja oleh Dole dan Schroeder (Koesmono, 2005) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Sedangkan Luthans mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja

sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya (Luthans, Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, 2006). Menurut Locke kepuasan kerja adalah penilaian atas pekerjaan seseorang sebagai sesuatu kemungkinan untuk mencapai nilai pekerjaan seseorang tersebut, membuktikan bahwa nilai-nilai ini sesuai atau membantu memenuhi kebutuhan dasar seseorang (Locke, 1996).

Sementara itu, menurut Luthans (Naway, 2017) Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting. Sedangkan Howel & Dipboye menjelaskan kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak Sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Howell & Dipboye, 1986). Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Munandar, 2008).

Berdasarkan definisi-definisi di atas menurut para ahli, peneliti memilih menggunakan teori dari Luthas (Naway, 2017) dimana kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaan mereka memberikan apa yang dianggap penting.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Naway, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yaitu sebagai berikut:

- a. Kerja itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang

menarik, kesempatan untuk belajar dan peluang menerima tanggung jawab.

- b. Gaji, yaitu jumlah kompensasi finansial yang diterima karyawan dan gaji ini dianggap sebanding dengan gaji anggota organisasi lainnya.
- c. Kesempatan promosi, yaitu peluang bagi seseorang dapat merasakan kenaikan pangkat atau jabatan dalam organisasi.
- d. Pengawasan, yaitu kemampuan pengawas memberikan bantuan teknik dan dukungan tingkah laku.
- e. Mitra Kerja, yakni sejauh mana sesama pekerja secara teknik memadai dan secara sosial saling membantu.

Sedangkan menurut Porter (Bagia, 2015) menjelaskan kelima aspek tersebut sebagai berikut:

- a. Gaji (*pay*), merupakan sikap pekerja terhadap imbalan berupa gaji, upah, dan bonus yang diterimanya setelah ia membandingkannya dengan rekan lain, baik yang ada di dalam maupun di luar organisasi.
- b. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), yaitu sikap pekerja terhadap karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi, dan umpan balik kerja.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk maju atau berprestasi dalam jenjang karir.
- d. Rekan sekerja (*coworker*), yaitu kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerjasama dengan rekan lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan berdiskusi terhadap masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.
- e. Kondisi kerja (*working condition*), yaitu mencakup semua aspek fisik,

psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa aspek-aspek dan indicator diatas di atas tentang kepuasan kerja. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (Naway, 2017) yaitu kerja itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan mitra kerja, yang sebagai dasar teori penyusunan alat ukur. Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut mudah dipahami dan sesuai dengan keadaan subjek.

C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja

Menurut Saydam loyalitas kerja adalah kesetiaan dan pengabdian yang diberikan karyawan kepada organisasi atau Perusahaan yang tercermin didalam sikap dan perilaku ketika menjalankan kewajibannya (Saydam, 2014). Brown menyebutkan bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja (Brown, 2011). Kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh karyawan, di mana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi dari apa yang diharapkan (Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* 12 th Edition, 2011).

Aspek kepuasan kerja menurut Luthans terdiri dari: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap teman sekerja, dan kepuasan terhadap imbalan (Luthans, 2011). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan

individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Greenberg & Baron, 2013). Luthans menyatakan bahwa setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing (Luthans, 2011).

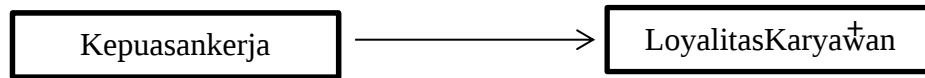
Sukartidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Luthans menambahkan bahwa Individu yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan tipe kepribadian, minat, bakat, dan keahliannya akan menimbulkan perasaan senang dan dapat meningkatkan loyalitas kerja (Luthans, 2011). Luthans menambahkan bahwa loyalitas kerja yang ditimbulkan oleh perasaan senang karyawan terhadap pekerjaannya dapat tercermin dari perilaku karyawan yang lebih ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya tanpa adanya perasaan terpaksa, lebih patuh dan taat terhadap peraturan yang telah dibuat perusahaan. Selain itu, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab, mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, dan lebih mengutamakan kepentingan Perusahaan dari pada kepentingan pribadi maupun golongan. Poerwo poespito mengemukakan bahwa karyawan yang Aspek kedua dari kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap atasan (Poerwopoespito, 2014). Luthans mengemukakan bahwa atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya (Luthans, 2011). Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

Ward dan Sloane (Koesmono, 2015) menyatakan bahwa atasan yang demokratis, mampu mengayomi, dan selalu memberikan motivasi atau dorongan

kepada karyawan akan mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga karyawan merasa senang selama bekerja. Selain itu, atasan yang demokratis dan terbuka akan membuat karyawan tidak segan untuk menyampaikan pendapat dan ide-idenya demi kemajuan perusahaan, serta membuat karyawan berani untuk melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya. Selain itu, karyawan yang memiliki perasaan puas dan senang terhadap atasannya, akan membuat karyawan menaati semua perintah yang diberikan oleh atasan. Perilaku karyawan yang berani untuk menyampaikan pendapat, ide-ide, dan saran demi kemajuan perusahaan, jujur dalam melaporkan hasil kerja, dan menaati semua perintah atasan merupakan ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas kerja (Saydam, 2014). Saydam menambahkan bahwa karyawan yang loyal akan taat dan patuh dengan segala perintah yang diberikan oleh atasan atau orang-orang yang berwenang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristoforus (2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cristoforus (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat loyalitas pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan, maka akan semakin rendah tingkat loyalitas pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) juga menunjukkan hasil yang serupa, yaitu ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan.

Kerangka konseptual antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan dapat dilihat pada bagan berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja pada karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat loyalitas kerja pada karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2011). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sedangkan Rukajat (2018) menyebutkan metode korelasi sebagai suatu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X) : Kepuasan Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Loyalitas Karyawan

C. Definisi Operasional

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaan mereka memberikan apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek yang di kemukakan oleh Luthans (Naway, 2017) yaitu kerja itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan dan mitra kerja.

b. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan tekad dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Aspek-

aspek mengenai loyalitas pada individu dikemukakan oleh siswanto (Gandung, 2021) yaitu, taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi penelitian merupakan seluruh karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh yang berjumlah 81 karyawan berdasarkan informasi dari HRD Oasis Atjeh Hotel pada Agustus 2022.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh yang berjumlah 81 orang. Menurut McMillan dan Schumaker (Safrina, 2019) jumlah minimal sampel dalam penelitian korelasi adalah 30 subjek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah suatu teknik yang menggunakan semua anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel (Putriani, 2019).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Tahap pertama yang harus dilakukan adalah mempersiapkan alat ukur. Alat ukur psikologi merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Alat ukur psikologi akan menghasilkan data berbentuk skor/angka pada kontinum tertentu (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis pakai adalah menggunakan skala loyalitas karyawan berdasarkan Siswanto (Gandung, 2021). Dengan skala kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Menurut Luthans (Naway, 2017).

Skala yang telah disebutkan diatas disusun dengan menggunakan skala *Likert*. (Sugiyono, 2011) menyatakan bahwa teknik skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel ini dijadikan titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Aspek dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka diturunkan untuk membuat item instrumen berupa pernyataan dalam bentuk favorabel dan unfavorabel. Favorabel adalah instrumen yang mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur, sedangkan unfavorabel adalah instrumen yang tidak mendukung perilaku berdasarkan aspek-aspek yang diukur (Azwar, 2012).

Jawaban dalam skala ini dinyatakan dalam empat kategori (sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai) dengan tidak memakai jawaban ragu-ragu karena ini bisa menimbulkan kecenderungan subjek dalam menjawab ragu-

ragu bagi subjek yang tidak pasti dengan jawaban. Penilaiannya bergerak dari empat sampai satu untuk aitem favorable dan dari satu sampai empat untuk aitem unfavorable.

Tabel 3.1

Skor Aitem Kepuasan Kerjadan Loyalitas Karyawan

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan menurut Luthans (Naway, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari Aspek-aspek berikut:

1. Kerja itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan peluang menerima tanggung jawab.
2. Upah, yakni jumlah ganti rugi keuangan yang diterima dan sampai di mana ini dianggap sepadan dibandingkan upah orang lain dalam organisasi.
3. Peluang promosi, yaitu peluang bagi kemajuan dalam organisasi.
4. Pengawasan, yaitu kemampuan pengawas memberikan bantuan teknik dan dukungan tingkah laku.
5. Mitra Kerja, yakni sejauh mana sesama pekerja secara teknik memadai dan secara sosial saling membantu.

Tabel 3.2

Blue Print Skala Kepuasan kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorebel	Unfavorebel	
Kepuasan kerja	1. Kerja itu sendiri	a. Sejauh mana pekerjaan memberi individu tuga smenarik	1	12	2
		b. Kesempatan untuk belajar	2	10	2
		c.peluang menerima tanggung jawab	7	16	2
	2.Gaji	a.jumlah kompensasi finansial yang diterima karyawan	5	14	2
		b.gaji ini dianggap sebanding dengan gaji anggota organisasi lainnya.	9,23	20	3
	3.kesempatan promosi	a.seseorang dapat merasakan kenaikan pangkat atau jabatan dalam organisasi	3,17,24	6,22	5
		4.Pengawasan	a.Kemampuan pengawas memberikan bantuan teknik	11	2
	b.Dukungan tingkah laku		15	4	2
	5.Mitra kerja	a.Sejauh mana sesama pekerja secara teknik memadai	13	18	2
		b.Secara sosial Salingmembantu	19	8	2
Total			14	11	24

b. Skala Loyalitas Karyawan

Skala loyalitas karyawan dikemukakan oleh Siswanto (Gandung, 2021) yakni sebagai berikut:

1. Taat pada peraturan

Kesanggupan dari karyawan untuk selalu berusaha mematuhi peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Ketaatan tenaga kerja merupakan suatu prioritas guna meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

2. Tanggung jawab

Karyawan yang mampu dan sanggup dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas, inilah yang nantinya memunculkan loyalitas. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sudah pasti memiliki tanggung jawab yang lebih baik.

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Untuk mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi tidak mungkin dilakukan secara individual. Maka dari itu menjalin hubungan Kerja sama dengan orang lain dalam satu organisasi/kelompok akan mempermudah untuk mencapai tujuan bersama.

4. Rasa memiliki.

Adanya perasaan yang muncul dari karyawan untuk saling menjaga dan memajukan perusahaan atau organisasi. Seperti halnya ikut menjaga nama baik perusahaan saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Hal ini nantinya menciptakan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi.

Untuk mencapai tujuan Bersama tentunya didukung oleh orang-orang yang berada dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri, jadi hubungan antar pribadi individu yang ada didalamnya sangatlah penting. Karyawan tersebut akan memiliki hubungan sosial yang harmonis baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

6. Suka terhadap pekerjaan.

Karyawan yang bekerja harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dan juga tidak menuntut gaji tambahan.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Loyaliyas Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorebel	Unfavorebel	
Loyalitas Karyawan	1. Taat pada peraturan	a. Karyawan selalu berusaha mematuhi peraturan perusahaan.	3,25	20,26	4
		b. Karyawan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.	15	4,27	3
	2. Tanggung jawab	a. Karyawan yang mampu menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.	1,28	18	3
		b. Karyawan sanggup menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas	7,29	14	3
	3. Kemauan untuk bekerja sama	a. Karyawan mampu menjalin teraksi dengan orang lain pada suatu organisasi/kelompok	11,30	2	3

	b. Karyawan mampu bekerja sama dengan orang lain pada organisasi/kelompok	5,	16	2
4. Rasa memiliki	a. Karyawan ikut menjaga nama baik perusahaan pada saat jam kerja	9	12	2
	b. Karyawan saling menjaga dan memajukan perusahaan atau organisasi	21	6	2
5. Hubungan antar pribadi	a. Hubungan sosial yang harmonis dengan atasan	13	24	2
	b. Karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	17	10	2
6. Suka terhadap pekerjaan	a. Karyawan yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan	19	22	2
	b. Karyawan tidak menuntut gaji tambahan	23	8	2
Total		16	14	30

2. Pelaksanaan Uji Coba (*Tryout*)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *tryout* terpakai (*single trial administration*) dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Pandangan ini dipandang ekonomis, praktis, dan berefisien tinggi (Azwar, 2009).

Data uji coba ini digunakan juga untuk data penelitian karena memakai *single trial administration*. Pelaksanaan uji coba dan penelitian ini dibagikan dengan mengirim link *google form*.

Link tersebut dibagikan secara *online* dan menghubungi secara pribadi menggunakan aplikasi whatsapp. Setelah masa pengumpulan data selesai dan terkumpul 81 responden yang memenuhi jumlah sampel yang telah direncanakan, kemudian peneliti menskoring dan menganalisis data dengan bantuan program SPSS versi 22.00.

3. Pelaksanaan Penelitian

Proses pengumpulan data penelitian dilakukan sekaligus dengan *try out* dikarenakan menggunakan metode *try out* terpakai (*single trial administration*) dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Adapun penyeberan skala dilakukan dengan cara mengirimkan link *google form* secara *online*.

4. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas isi. Validitas isi adalah validitas yang diestimasi dan diquantifikasikan pengujian isi skala yang dinilai oleh beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*). Tentu tidak diperlukan kesepakatan penuh (100%) dari penilai untuk menyatakan bahwa suatu aitem adalah relevan dengan tujuan ukur skala. Apabila sebagian penilaisepakatan bahwa suatu aitem adalah relevan, maka item tersebut dinyatakan sebagai item yang layak mendukung validitas isi skala (Azwar, 2016).

Peneliti menggunakan CVR (*content validity ratio*) sebagai komputasi validitas yang dapat digunakan untuk mengukur validitas isi item-item

berdasarkan data empirik. Dalam pendekatan ini sebuah panel yang terdiri dari para ahli yang disebut *Subject Matter Expert* (SME) diminta untuk menyatakan apakah item dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi konstruk teoritik skala yang bersangkutan. Item dinilai esensial apabila item tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2016). Para SME diminta menilai apakah suatu item esensial dan relevan atau tidak dengan tujuan pengukuran skala, dengan menggunakan tiga tingkatan skala mulai dari 1 (yaitu tidak esensial dan tidak relevan) sampai dengan 3 (yaitu esensial dan relevan) (Azwar, 2016). Adapun statistik CVR dirumuskan dengan sebagai berikut:

$$CVR = 2ne / n - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

5. Uji Daya Beda Item

Sebelum melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing aitem dengan nilai total aitem. Pengujian daya beda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang di ukur. Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Person. Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016). Berikut rumus korelasi *product moment*

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\frac{\sum i^2}{n})][\sum x^2 - (\frac{\sum x^2}{n})]}}$$

Keterangan :

- i = Skor aitem
- x = Skor skala
- n = Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{iX} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga r_{iX} kurang dari 0,3 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

6. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2015). Uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00 (Azwar, 2017). Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

$$\alpha = 2 [1-(s_{y1}^2 + s_{y2}^2)/s_x^2]$$

Keterangan:

- s_{y1}^2 dan s_{y2}^2 = Varian skor Y1 dan varian skor Y2
- s_x^2 = Varian skor X

F. Teknik Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilakukan (Bungin, 2005). Menurut Fatihuddin (2015) tahap-tahap pengolahan data adalah sebagai berikut:

- a. *Editing* merupakan proses memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data. Proses editing ini dilakukan dengan maksud untuk mencari kesalahan-kesalahan dalam questioner yang telah diisi oleh responden.
- b. *Coding* merupakan proses identifikasi dan klarifikasi dari setiap pertanyaan dalam instrument pengumpulan data berdasarkan variabel-variabel yang diteliti dengan pemberian kode-kode atau angka-angka.
- c. *Kalkulasi* merupakan proses menghitung data yang telah terkumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi, mengkalikan atau lainnya yang dilakukan dengan bantuan excel.
- d. *Tabulasi* merupakan proses mencatat atau entry data ke dalam table induk penelitian.

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Noor, J., 2011). Uji ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi $> 0,05$

maka dikatakan distribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansinya $< 0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal (Azwar, 2012).

2. Uji Linieritas Hubungan

Di samping uji normalitas, perlu dilakukan uji linieritas terhadap data yang di kumpulkan. Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik garis lurus bila nilai signifikansi pada linieritas kurang dari ($p < 0,05$) (Priyatno, 2011). Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* yang terdapat pada SPSS.

b. Uji Hipotesis

Setelah semua asumsi normalitas dan linieritas terpenuhi, maka dapat dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan, hal ini dikarenakan kedua skala yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal. Perhitungan dalam penelitian ini dianalisis dengan bantuan program *SPSS for windows version 22.0*. ada pun rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y
 Σxy = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y
 Σx = Jumlah skor skala variabel X
 Σy = Jumlah skor skala variabel Y
N = Banyak Subjek



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Responden/sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh sejumlah 81 orang. Berikut data demografi sampel dalam penelitian ini.

1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data subjek dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 26% dan subjek dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang dengan persentase sebesar 74%. Pemaparan tersebut dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.1
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	21	26%
	Laki-laki	59	74%
Jumlah		80	100%

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Hasil komputasi *content validity ratio* dari kedua skala pada penelitian ini selanjutnya di estimasi dan di kuantifikasikan melalui pengujian terhadap isi skala yang dilakukan oleh 3 orang *expert judgment* untuk memeriksa kesesuaian dari setiap aitem dalam mencerminkan ciri-ciri perilaku yang ingin diukur. Berikut hasil komputasi dari masing-masing skala.

Tabel. 4.2

Koefisien CVR Kepuasan Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	9	0,3	17	0,3
2	1	10	-0,3	18	1
3	- 0,3	11	1	19	0,3
4	0,3	12	1	20	0,3
5	0,3	13	-0,3	21	1
6	0,3	14	0,3	22	-0,3
7	1	15	0,3		
8	0,3	16	0,3		

Berdasarkan hasil komputasi *content validity ratio* skala kepuasan kerja pada tabel 4.2 dengan jumlah aitem sebanyak 22, seluruh aitemnya memiliki koefisien CVR dengan nilai di atas nol (0) sehingga semua aitem esensial dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.3

Koefisien CVR Loyalitas Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	9	0,3	17	0,3
2	1	10	0,3	18	1
3	0,3	11	1	19	1
4	0,3	12	0,3	20	-0,3
5	0,3	13	1	21	0,3
6	1	14	1	22	0,3
7	1	15	0,3	23	1
8	0,3	16	0,3	24	1

Berdasarkan hasil komputasi *content validity ratio* skala loyalitas kerja pada tabel 4.3 dengan jumlah total aitem sebanyak 24, seluruh aitemnya menunjukkan nilai di atas nol (0) sehingga semua aitem esensial dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Daya Beda Item

Pengujian daya beda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang di ukur. Perhitungan daya beda aitem-aitem

menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016).

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - \frac{\sum i}{n}}{\sqrt{\left[\sum i^2 - \left(\frac{\sum i^2}{n}\right)\right] \left[\sum X^2 - \left(\frac{\sum X^2}{n}\right)\right]}}$$

Keterangan:

i =Skora item

X = Skor skala

N = Banyaknya subjek

Kemudian selanjutnya uji daya beda pada setiap aitem yang diteliti Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{iX} \geq 0,25$ Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga r_{iX} kurang dari 0,25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Hasil analisis daya beda aitem skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Koefesien Korelasi Daya Beda Aitem Kepuasan Kerja

No.	Rix	No.	Rix
1.	0,445	13	0,393
2.	0,570	14	0,381
3.	0,506	15	0,545
4.	0,642	16	0,259
5.	0,492	17	0,434
6.	0,428	18	0,400
7.	0,299	19	0,280
8.	0,379	20	0,338
9.	0,412	21	0,274
10.	0,569	22	0,495
11	0,228	23	0,684
12	0,375	24	0,319

Berdasarkan tabel diatas, dari 24 aitem diperoleh 23 aitem yang memiliki nilai $r \geq 0,25$ dan layak digunakan untuk penelitian dan 1 aitem yang tidak layak digunakan untuk penelitian atau dinyatakan aitem gugurnya itu aitem pada nomor 11 Selanjutnya 23 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas. Hasil analisis reliabilitas pada skala kepuasan kerja diperoleh hasil $\alpha = 0,862$, selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap ke-2 dengan membuang 1aitem yang tidak terpilih (daya beda yang rendah). Hasil analisis pada skala kepuasan kerja yang ke-2 diperoleh hasil $\alpha = 0,863$. Artinya skala kepuasan kerja dalam penelitian ini sangat reliabel.

Tabel 4.5
Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja

Dimensi	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Kerja itu sendiri	1, 7	12, 10	4
Gaji	5, 9, 20	14, 18	4
Kesempatan Promosi	3, 15	6, 19	4
Pengawasan	21	2, 4	3
Mitra kerja	13, 22, 17, 23, 24	16, 8	7
Total	13	10	23

Selanjutnya hasil analisis daya beda aitem skala Loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6 *Koefesien Korelasi Daya Beda Aitem Loyalitas Karyawan*

No.	Rix	No.	Rix	No.	Rix
1.	0,459	11	0,568	31	0,532
2.	0,598	12	0,628	32	0,676
3.	0,776	13	0,697	33	0,700
4.	0,560	14	0,671	34	0,417
5.	0,349	15	0,650	35	0,474
6.	0,580	16	0,631	36	0,599
7.	0,609	17	0,776	37	0,643
8.	0,552	18	0,668	38	0,695
9.	0,553	19	0,422	39	0,717
10.	0,626	20	0,568	30	0,568

Berdasarkan tabel di atas, dari 30 aitem diperoleh 30 aitem yang memiliki nilai $r \geq 0,25$ dan layak digunakan untuk penelitian dan tidak terdapat aitem yang tidak layak digunakan untuk penelitian atau dinyatakan aitemnya gugur Hasil analisis reliabilitas pada skala loyalitas karyawan diperoleh hasil $\alpha = 0,948$. Artinya skala loyalitas karyawan dalam penelitian ini sangat reliabel.

Tabel 4.7

Blue Print Akhir Skala Loyalitas Karyawan

Dimensi	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
1. Taat pada peraturan	3,25, 15	20,26, 4,27	7
2. Tanggung jawab	1,28, 7,29	18, 14	6
3. Kemauan untuk bekerja sama	11,30,5	2, 16	5
4. Rasa Memiliki	9, 21	12, 6	4
5. Hubungan antar pribadi	13, 17	24, 10	4
6. Suka terhadap pekerjaan	19, 23	22, 8	4
Total	16	14	30

3. Kategorisasi Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan oleh peneliti adalah berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Tujuan dari kategorisasi ordinal adalah untuk menempatkan individu dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut. Cara pengkategorian ini diperoleh dengan membuat kategori *normative* subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Mengingat kategorisasi bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara deskriptif selama penetapan itu berada dalam Batasan kewajaran dan dapat diterima oleh akal (Azwar, 2016)

a. Kepuasan Kerja

Analisis secara deskriptif dilakukan dengan melihat deskripsi data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dan hipotetik (yang mungkin terjadi). Berdasarkan hasil deskripsi data penulisan, pada variable kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini

Tabel 4.8
Deskripsi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepuasan Kerja	96	24	60	12	85	39	60,4	8,6

Keterangan Rumus Skor Hipotetik dan Empirik:

1. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
3. Mean (M) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar Deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.8, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 96, minimal nilai 24, rata-rata 60, dan standar deviasi 12, Sementara data empiric menunjukkan jawaban maksimal adalah 85, minimal 39, rata-rata 60,4 dan standar deviasi 8,6. Dekripsi hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada kepuasan kerja.

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= X < (\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \\
 \text{Sedang} &= (\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \\
 \text{Tinggi} &= (\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \leq X
 \end{aligned}$$

Keterangan:

$\bar{x}$	= <i>Mean</i> empirik pada skala
SD	= Standar Deviasi
N	= Jumlah subjek
X	= Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 4.9

Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	$51,8 < X$	14	17,5%
Sedang	$51,8 \leq X < 69$	54	67,5%
Tinggi	$69 \leq X$	12	15,0%
Jumlah			100%

Hasil kategorisasi kepuasan kerja pada table 4.9, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 54 orang (67,5%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 14 orang (17,5%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 12 siswa (15,0%). Artinya bahwa tingkat kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh berada pada taraf sedang atau karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh memiliki kepuasan kerja yang cukup.

b. Loyalitas Karyawan

Analisis secara deskriptif dilakukan dengan melihat deskripsi data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dan hipotetik (yang mungkin terjadi). Berdasarkan hasil deskripsi data penulisan, pada variable loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian Loyalitas Karyawan

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Loyalitas Karyawan	120	30	75	15	114	40	85	14,3

Keterangan Rumus Skor Hipotetik dan Empirik:

1. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
3. Mean (M) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar Deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.10 analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 120, minimal nilai 30, rata-rata 75, dan standar deviasi 15, Sementara data empiric menunjukkan jawaban maksimal adalah 114, minimal 40, rata-rata 85 dan standar deviasi 14,3. Dekripsi hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus pengkategorian pada loyalitas karyawan

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= X < (\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \\
 \text{Sedang} &= (\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \\
 \text{Tinggi} &= (\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \leq X
 \end{aligned}$$

Keterangan :

$\bar{x}$	= Mean empirik pada skala
SD	= Standar Deviasi
n	= Jumlah subjek
X	= Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat

hasil kategorisasi Kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Kategorisasi Kepuasan kerja

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	$70,6 < X$	10	12,5%
Sedang	$70,6 \leq X < 99,4$	57	71,3%
Tinggi	$99,4 \leq X$	13	16,3%
Jumlah			100%

Hasil kategorisasi loyalitas karyawan pada table 4.11, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh memiliki loyalitas pada kategori sedang yaitu sebanyak 57 orang (71,3%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 10 orang (12,5%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 13 orang (16,3%). Artinya bahwa tingkat loyalitas yang ada pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh berada pada taraf sedang atau karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh memiliki loyalitas yang cukup

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi

a. Hasil Uji Prasyarat

Penggunaan uji prasyarat pada penelitian bertujuan untuk menentukan uji statistik yang akan digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel. Uji prasyarat yang peneliti lakukan adalah:

1) Uji normalitas sebaran

Hasil uji normalitas sebaran data dari kedua variable penelitian ini (Loyalitas dan Kepuasan kerja) dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Kolmogorov Smirnov-Z	P
Loyalitas Karyawan	0,964	0,311
Kepuasan kerja	0,615	0,844

Kategori normalitas signifikan sinyap $>0,05$, berdasarkan data tabel 4.12 hasil uji normalitas variabel loyalitas karyawan menunjukkan *Kolmogorov Smirnov* = 0,964 dengan $P = 0,311$. Nilai P lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variable loyalitas karyawan berdistribusi normal sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini. Kemudian hasil uji normalitas variable kepuasan kerja menunjukkan bahwa *Kolmogorov Smirnov* = 0,615 dengan $P = 0,844$. Nilai P lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berdistribusi normal sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini.

2) Uji Linieritas Hubungan

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.13 di bawah ini

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas hubungan Loyalitas karyawan dan Kepuasan kerja

Variabel Penelitian	Deviation From Linearity	P
Loyalitas Vs Kepuasan kerja	0,558	0,951

Hasil uji variable dapat dikatakan linear dan signifikan apabila nilai $p > 0,05$ atau P lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh *Deviation From Linearity* kedua variabel di atas yaitu $F = 0,558$ dengan $P = 0,951$, nilai P lebih besar dari 0,00, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel loyalitas karyawan dan kepuasan kerja.

2. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi regresi pearson. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.14

Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Pearson Corelation	P
<i>Loyalitas dan Kepuasan kerja</i>	0,537	0.00

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa hasil analisis menghasilkan koefesien korelasi sebesar 0,537, dengan $P = 0.00$, yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah loyalitas pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Berdasarkan analisis uji hipotesis data maka hasil analisis menghasilkan koefesien korelasi sebesar 0,539, dengan $p = 0.00$, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda

Aceh. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah loyalitas pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan analisis deskriptif secara empirik dari skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 54 orang (67,5%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 14 orang (17,5%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 12 siswa (15,0%). Artinya bahwa tingkat kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh berada pada taraf sedang atau karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh memiliki kepuasan kerja yang cukup. Analisis deskriptif secara empirik dari skala loyalitas karyawan mayoritas karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh memiliki loyalitas pada kategori sedang yaitu sebanyak 57 orang (71,3%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 10 orang (12,5%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 13 orang (16,3%). Artinya bahwa tingkat loyalitas yang ada pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh berada pada taraf sedang atau karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh memiliki loyalitas yang cukup.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sukma dan Puspitadewi, (2022). Hasil dari uji korelasi Pearson Product Moment didapati nilai korelasi sebesar 0,808 yang berarti adanya hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja. Hal ini ditinjau dengan kriteria Sarwono dan Budiono (2017) yang dimana korelasi penelitian termasuk dalam kategori sangat kuat

karena nilai korelasi tersebut lebih besar dari 0,75 ($0,808 > 0,75$). Hubungan yang kuat dalam suatu variabel ini artinya ada hubungan antara dua variabel dengan efektifitas yang besar dari variabel bebas dalam merubah tingkat variabel terikat. Keterikatan diatas dapat mengindikasikan bahwa adanya keterikatan positif. Apabila semakin besar kepuasan kerja maka akan semakin besar juga loyalitas kerjanya.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kosasih dan Kurniawan, (2018) hasil tersebut menunjukan bahwa adanya korelasi antara kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan perusahaan X. Dengan demikian, tinggi dan rendahnya kepuasan kerja karyawan perusahaan X akan memberikan hubungan positif terhadap loyalitas. Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan loyalitas kerja pada karyawan. Jika kepuasan karyawan tinggi maka loyalitas kerja juga tinggi. Demikian juga sebaliknya jika kepuasan karyawan rendah maka loyalitas kerja juga rendah. Hal ini menunjukan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima, yaitu Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan perusahaan X.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fitria dan Nio, (2020). Hal ini memperlihatkan bahwa semua guru honoror SMA Swasta Bukittinggi, mengikuti semua kebijakan yang diterapkan oleh instansi atau sekolah dalam pelaksanaan tugas yang di manajemeni dengan baik oleh semua guru honorer tersebut. Berdasarkan dari pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini yang berjudul“ hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada guru honorer SMA Swasta Bukittinggi” mendapatkan hasil kepuasan kerja yang tinggi dengan

loyalitas yang tinggi secara signifikan kearah korelasi positif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru honorer SMA Swasta Bukittinggi maka semakin tinggi juga loyalitas kerja guru honorer SMA Swasta.

Newstrom (2011) menjelaskan bahwa loyalitas kerja adalah suatu tahap dimana karyawan mengidentifikasi dirinya kedalam suatu organisasi dan mendedikasikan dirinya dalam waktu yang lama untuk berpartisipasi dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan tentang manfaat kepuasan kerja karyawan, diantaranya kesediaan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai memiliki rasa bertanggung jawab terhadap membuat dirinya bertahan didalam perusahaan (Allen & Meyer, 1996). Rasa bertanggung jawab ini memunculkan keterikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan. Keterikatan psikologis ini membuat karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan. Menurut Wan (2013) loyalitas merupakan sebuah keterikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan. Ketika karyawan memiliki keterikatan psikologis dalam perusahaan tempatnya bekerja karyawan bahkan akan dengan sukarela melakukan pekerjaan extra yang dapat memberikan dampak bagi perusahaan (Avey, Avolio, Crossley, & Luthans, 2009).

Loyalitas karyawan merupakan keterikatan emosi antara perusahaan dan karyawan. Setiap perusahaan mempunyai goal yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan loyalitas dapat menuntun perusahaan mencapai visi dan misi yang dimiliki perusahaan dengan efektif. Keterikatan karyawan dengan perusahaan tidak dapat dipisahkan. Perusahaan tidak dapat berjalan jika tidak memiliki karyawan didalamnya.

Dengan keterkaitan ini perusahaan harus memikirkan kepuasan kerja dari karyawannya. Perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Silverthorne, 2004).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Berdasarkan analisis uji hipotesis data maka hasil analisis menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,539, dengan $P = 0.00$, yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah loyalitas pada karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penelitian dapat menyarankan beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, Perusahaan terus melakukan kegiatan supervise dimana pihak Perusahaan maupun atasan memberikan pengarahan, memperbaiki komunikasi pada bawahan selalu memonitoring serta selalu mengevaluasi pekerjaan yang telah dilakukan karyawan agar karyawan mengetahui apakah pekerjaan yang sudah dilakukan sesuai dengan standart kinerja perusahaan tersebut. Hal ini

akan baik pula untuk Perusahaan jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan selalu meningkatkan kualitas dalam kinerja

2. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji loyalitas karyawan lebih spesifik. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi loyalitas pada karyawan perusahaan seperti komunikasi efektif dsb..



DAFTAR PUSTAKA

- Abraham , R. K. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan. *Psycopreneur Journal*, 1-11.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: PustakaBelajar.
- Brown, R. (2011). Understanding STEM: Corent Perreptions. *Tecnology and Engeenering Teacher*, 6.
- Dessler, G. (2012). *uman Resource Managemen*. New Jersey: John Willey and Sons.
- Gandung, M. (2021). *Manajement Sumber Daya Manusia Kinerja dan Perilaku Berorganisasi*. Serang Banten: CV.AA. RIZKY.
- Greenberg, & Baron. (2013). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work* . New Jersey: Prentice-Hall International.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Response to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge: Harvard University Press.
- Howell, W. C., & Dipboye, R. L. (1986). *Essentials of Industrial and Organizational Psycology*, 3 Ed. Chicago Ilinois: Dorsey Press.
- Irfani, H., & Mariana, R. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *RAP UNP*, 193-202.
- Irvianti, L. S., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaru Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT L Axiata Tbk Jakarta. *Binus bussiness Review*, 6 (1).

- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 171-188.
- Kosasih, A. R., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan. *Psycopreneur Journal*, 1-11.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan. *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 2442-4315.
- Lee, S. S. (2008). *Relationship Among Leadership Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Loyalty in University Dining Student Workers*. Ames: ProQuest Information and Learning Company.
- Locke, R. R. (1996). *The Collapse of the American Management Mystique*. New York: Oxford University Press Inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York: The Mc Grow-Hill Companies, Inc.
- Mahri, S. F., & Rismawati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant. *Jurnal Ilmu dan Riset Akutansi*, 1-16.
- Mariana, R., & Irfani, H. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *jurnal RAP UNP*, 193-202.
- Martyono, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mele, D. (2012). *Management Etiecs: Placing Ethics at the Care of Good Management*. New York: Palgrave Macmillian.

- Mohsin, A., Lengler, J., & Kumar, B. (2013). Exploring The Antecedence of Intentions to Leave the Job: The Case of Luury Hotel Staff. *International Journal of Hospital Management*, 35,48-58.
- Munandar, S. A. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-PRESS).
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Nitisemito, A. S. (1991). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejatera di Kota Semarang). *Journal of Management*, Volume 2, No. 2, Hal: 1-24.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Poerwopoespito. (2014). *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Management Student.
- Ratnasari, D. M. M. N., Rahardjo, K., & Mukzam, D. M. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Sier (Persero), Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2 No.2, Hal 182-189.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, G. (2014). *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sembiring, J. J. (2010). *Smart HRD: Perusahaan Tenang Karyawan Senang*. Jakarta: Visimedia.

Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaru Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Jatim. *AGORA*, Vol 1, No 1, Hal 1-12.

Soetjipto, B. W. (2008). *HR: Kisah Sukses Para Kampiun SDM*. Jakarta: Salemba Embat.

Stefanus, T., Saputra, S., & Stutanto, E. M. (2010). Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. PALMA ABADI SENTOSA di Palangkaraya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 179.

Sudimin, T. (2003). Wistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3-8.

Sugiyono, P. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwignyo, P. (2008). *Aplikasi Teori Ida Jean Orlando dalam Asuhan Perawat di Rumah Sakit*. Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yoveline, K. (2015). The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Study Employes in PT.iBuss Management, 351-364.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Alvira Lia Hanum
2. Tempat/Tgl. Lahir : Mon Alue 29 Februari 2000
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Nim : 170901187
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Desa Mon Alue
 - a. Kecamatan : Indrapuri
 - b. Kabupaten : Aceh Besar
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. Telp/Hp : 0813 9631 9695
9. Email : alvira.lia.hanum@gmail.com

Riwayat Pendidikan

10. SD/MI : MIN Bukit Baro II (2011)
11. SMP/MTS : SMP IT Al-Fityan School Aceh (2014)
12. SMA/MA : SMA Negeri 1 Sukamakmur (2017)

Orang Tua/Wali

13. Nama Ayah : Samsul Bahri
14. Nama Ibu : Safrina
15. Pekerjaan Orang Tua : Swasta
16. Alamat Orang Tua : Desa Mon Alue, Kecamatan Indrapuri, Kabupaten Aceh Besar

Banda Aceh, 7 juli 2023
Penulis



Alvira Lia Hanum

TENTANG

**PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2022/2023
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY**

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Penetapan Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh tanggal 17 Maret 2021;
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 20 Februari 2023.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Hendri, M.Si Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Alvira Lia Hanum
NIM/Prodi : 170901187 / Psikologi
Judul : Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas pada Karyawan Oasis Atjeh Hotel

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023.
Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 27 Juni 2023

Dekan Fakultas Psikologi,


Muslim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



Oasis Atjeh Hotel
Jalan Tengku Imum Lueng Bata No. 115
Banda Aceh 23247
Indonesia
Tel. (62-651) 636999 / Fax. (62-651) 635333
Email. marketing@oasisatjehhotel.com
Web. www.oasisatjehhotel.com

Banda Aceh, 03 JULI 2023

No : 02/RNK/OAH-FO/VII/2023
Lampiran :
Hal : Konfirmasi Penelitian Ilmiah

Kepada Yth.
AKADEMIK & PRODI PSIKOLOGI FAK. PSIKOLOGI
UIN Ar-Raniry
Di

Tempat

"Salam Hangat dari Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh"

Dengan hormat,

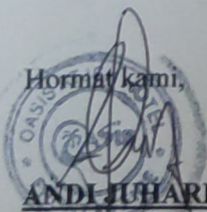
Sehubungan dengan surat no B-538/Un.08/Fpsi.I/PP.009/5/2023 tentang Penelitian Ilmiah Mahasiswa di Oasis Atjeh Hotel Dengan judul **Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Pada Karyawan Oasis Atjeh Hotel Banda Aceh**.

Maka dengan ini kami Managemant OASIS ATJEH HOTEL, **MENYETUJUI** Untuk mahasiswi yang kami sebutkan di bawah ini untuk melakukan penelitian ilmiah di Hotel Kami :

NAMA : ALVIRA LIA HANUM

NIM : 170901187

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat di gunakan seperlunya,atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


ANDI JUHARDI

FRONT OFFICE MANAGER

Reliabilitas Kepuasan Kerja Seblum Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	60,6296	70,386	,442	,856
X2	60,8272	69,320	,564	,852
X3	60,6049	70,367	,505	,854
X4	60,7778	66,825	,642	,848
X5	60,8642	69,319	,487	,855
X6	60,9136	71,380	,429	,857
X7	60,9877	72,612	,300	,861
X8	60,8148	70,978	,375	,859
X9	60,5309	71,252	,411	,857
X10	60,6296	70,136	,566	,853
X11	60,4198	74,022	,227	,863
X12	60,3457	72,504	,375	,858
X13	60,4691	72,227	,391	,858
X14	60,3333	73,625	,380	,859
X15	60,4074	70,294	,544	,853
X16	60,6667	73,525	,256	,862
X17	60,5679	71,323	,432	,857
X18	60,5432	72,051	,399	,858
X19	60,5309	73,327	,281	,861
X20	60,6914	71,941	,338	,860
X21	60,9383	72,959	,275	,862
X22	60,3951	72,017	,494	,855
X23	60,5185	66,528	,682	,847
X24	60,8395	72,911	,314	,860

Reliabilitas Kepuasan Kerja Sesudah Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	23

Reliabilitas Loyalitas Karyawan Sebelum Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	82,5926	193,319	,461	,947
Y2	82,6543	190,879	,593	,946
Y3	82,2346	190,682	,775	,944
Y4	82,1235	192,960	,559	,946
Y5	82,5185	197,828	,350	,948
Y6	82,6049	189,642	,575	,946
Y7	82,4938	190,678	,601	,946
Y8	82,2963	195,061	,552	,946
Y9	81,9012	196,240	,552	,946
Y10	82,1728	192,795	,610	,946
Y11	82,3086	193,466	,568	,946

Y12	82,2716	191,700	,628	,946
Y13	82,1111	190,650	,695	,945
Y14	82,1975	190,660	,671	,945
Y15	82,4938	191,303	,651	,945
Y16	82,5926	191,594	,624	,946
Y17	82,2469	189,338	,776	,944
Y18	82,2840	191,406	,668	,945
Y19	81,9136	198,730	,419	,947
Y20	82,0741	195,544	,531	,946
Y21	82,1605	192,736	,676	,945
Y22	82,3951	191,192	,700	,945
Y23	82,3333	196,100	,418	,948
Y24	82,5432	194,326	,475	,947
Y25	82,2222	192,175	,599	,946
Y26	82,4938	190,978	,637	,945
Y27	82,3704	188,086	,692	,945
Y28	82,3704	187,886	,714	,945
Y29	82,1358	194,369	,567	,946
Y30	82,1852	191,128	,655	,945

Analisis Penelitian

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Loyalitas
N		81	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60,4198	85,1481
	Std. Deviation	8,60358	14,33798
	Absolute	,068	,107
Most Extreme Differences	Positive	,068	,083
	Negative	-,058	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,615	,964
Asymp. Sig. (2-tailed)		,844	,311

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * Kepuasan Kerja	(Combined)		7482,306	29	258,011	1,468	,114
	Between Groups	Linearity	4734,535	1	4734,535	26,937	,000
		Deviation from Linearity	2747,770	28	98,135	,558	,951
	Within Groups		8963,917	51	175,763		
	Total		16446,222	80			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas * Kepuasan Kerja	,537	,288	,675	,455

Uji Korelasi

Correlations

		Kepuasan Kerja	Loyalitas
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,537**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	81	81
Loyalitas	Pearson Correlation	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Frequencies

Statistics

		Kepuasan Kerja	Loyalitas
N	Valid	81	81
	Missing	0	0
Mean		60,4198	85,1481
Std. Deviation		8,60358	14,33798
Minimum		39,00	40,00
Maximum		85,00	114,00

Frequency Table

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
39,00	1	1,2	1,2	1,2
42,00	1	1,2	1,2	2,5
45,00	1	1,2	1,2	3,7
47,00	2	2,5	2,5	6,2
48,00	3	3,7	3,7	9,9
49,00	5	6,2	6,2	16,0
50,00	1	1,2	1,2	17,3
53,00	2	2,5	2,5	19,8
54,00	3	3,7	3,7	23,5
55,00	3	3,7	3,7	27,2
Valid 56,00	3	3,7	3,7	30,9
57,00	2	2,5	2,5	33,3
58,00	5	6,2	6,2	39,5
59,00	5	6,2	6,2	45,7
60,00	1	1,2	1,2	46,9
61,00	5	6,2	6,2	53,1
62,00	4	4,9	4,9	58,0
63,00	4	4,9	4,9	63,0
64,00	4	4,9	4,9	67,9
65,00	5	6,2	6,2	74,1
66,00	1	1,2	1,2	75,3

67,00	3	3,7	3,7	79,0
69,00	5	6,2	6,2	85,2
70,00	3	3,7	3,7	88,9
71,00	3	3,7	3,7	92,6
72,00	2	2,5	2,5	95,1
73,00	1	1,2	1,2	96,3
74,00	1	1,2	1,2	97,5
78,00	1	1,2	1,2	98,8
85,00	1	1,2	1,2	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Loyalitas				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 40,00	1	1,2	1,2	1,2
47,00	1	1,2	1,2	2,5
51,00	1	1,2	1,2	3,7
57,00	1	1,2	1,2	4,9
59,00	1	1,2	1,2	6,2
64,00	2	2,5	2,5	8,6
69,00	2	2,5	2,5	11,1
70,00	1	1,2	1,2	12,3
71,00	3	3,7	3,7	16,0
72,00	1	1,2	1,2	17,3
73,00	1	1,2	1,2	18,5
74,00	1	1,2	1,2	19,8
76,00	3	3,7	3,7	23,5
77,00	2	2,5	2,5	25,9
78,00	2	2,5	2,5	28,4
79,00	1	1,2	1,2	29,6
80,00	2	2,5	2,5	32,1
81,00	1	1,2	1,2	33,3
83,00	4	4,9	4,9	38,3
84,00	2	2,5	2,5	40,7

85,00	4	4,9	4,9	45,7
86,00	5	6,2	6,2	51,9
88,00	4	4,9	4,9	56,8
89,00	5	6,2	6,2	63,0
90,00	5	6,2	6,2	69,1
91,00	1	1,2	1,2	70,4
92,00	2	2,5	2,5	72,8
93,00	4	4,9	4,9	77,8
94,00	3	3,7	3,7	81,5
95,00	1	1,2	1,2	82,7
98,00	1	1,2	1,2	84,0
100,00	1	1,2	1,2	85,2
101,00	1	1,2	1,2	86,4
102,00	1	1,2	1,2	87,7
103,00	1	1,2	1,2	88,9
104,00	3	3,7	3,7	92,6
106,00	1	1,2	1,2	93,8
107,00	1	1,2	1,2	95,1
108,00	1	1,2	1,2	96,3
112,00	1	1,2	1,2	97,5
113,00	1	1,2	1,2	98,8
114,00	1	1,2	1,2	100,0
Total	81	100,0	100,0	

AR - RANIRY

Nama/Instial	Jenis Kelamin	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	XSUM	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	YSUM
Hamidah	Perempuan	4	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	4	4	2	2	1	1	1	2	1	2	39	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40		
Anshar	Laki-Laki	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	3	1	3	49	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	78		
Yusuf	Laki-Laki	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	69	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86			
Anshar	Laki-Laki	2	3	2	1	3	2	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	49	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	71				
Rafiqah	Perempuan	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	60	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	83				
Mustari	Laki-Laki	2	1	3	2	1	1	1	1	3	3	4	4	1	3	3	4	3	3	1	2	1	1	3	1	49	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	47			
Dody	Laki-Laki	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	62	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	76				
Wisudirta	Laki-Laki	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	57	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	71				
Jeki	Laki-Laki	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	48	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	59					
Iman	Laki-Laki	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	48	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	85		
Samsuar	Laki-Laki	2	2	3	1	1	3	3	2	3	3	1	3	2	4	1	2	3	3	2	3	3	3	2	55	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	86			
Fathurrahman	Perempuan	3	3	1	2	2	3	1	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	56	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	80			
Irdan	Laki-Laki	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	53	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	76				
Mulyadi	Laki-Laki	3	2	1	3	2	3	1	1	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	53	3	1	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	85				
Hafid	Laki-Laki	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	4	3	3	1	4	1	2	2	4	1	3	1	47	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	4	4	3	1	2	2	1	57	
Lia	Perempuan	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	1	3	2	3	56	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	77				
ryan	Laki-Laki	4	3	4	4	1	2	3	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	69	3	3	3	4	4	1	2	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	92		
T. Ade Ramdhan	Laki-Laki	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	4	4	1	4	1	4	61	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	51				
Riski	Laki-Laki	3	3	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	58	4	3	3	4	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	85					
Doni	Laki-Laki	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	62	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89				
M. Syawal	Laki-Laki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90					
maulana	Laki-Laki	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	65	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	112			
Fadli	Laki-Laki	3	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	73	1	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	3	4	4	101					
Sayuti	Perempuan	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	57	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	86				
M. Darwis	Laki-Laki	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	64	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	83					
Ali	Laki-Laki	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	70	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	94				
jedi	Laki-Laki	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86				
Dina	Perempuan	2	2	3	1	2	3	4	2	1	1	2	2	3	1	1	3	4	1	3	4	1	2	1	4	50	3	1	2	4	1	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3	70				
Eli	Perempuan	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	4	2	2	2	3	1	2	55	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	104				
Andika	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	85	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114			
jufri	Laki-Laki	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	72	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	93			
Rahmat	Laki-Laki	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	1	2	1	1	1	42	1	1	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	64					
David	Perempuan	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	63	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83				
rusdi	Laki-Laki	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	66	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88				
Vita	Perempuan	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	78	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	106		
basyah	Laki-Laki	4	3	4	3	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	64	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	73				
Fitri	Perempuan	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2																																							

