**ANALISIS TINGKAT LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, TBK UNIT MAKASSAR**



**NOUR RAHMADHANA**

**1510421042**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL UNIVERSITAS FAJAR**

**MAKASSAR**

**2019**

**ANALISIS TINGKAT LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, TBK UNIT MAKASSAR**



Di Ajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Mencapai Gelar Sarjana S-1

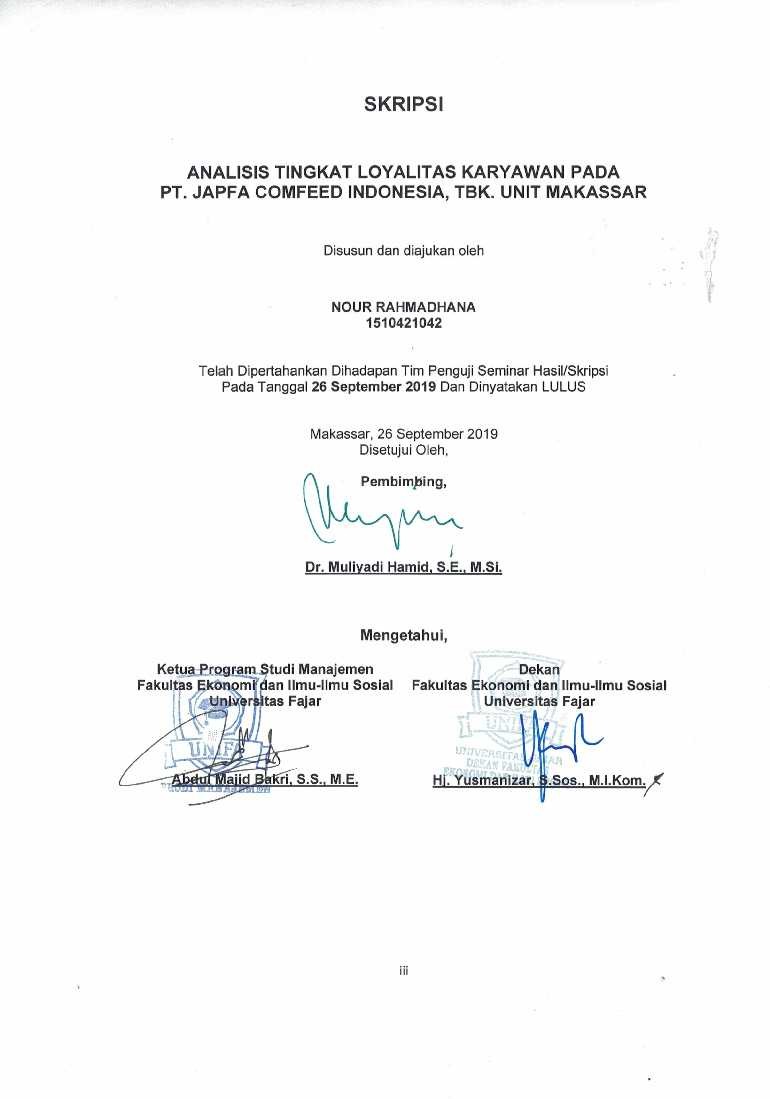
**NOUR RAHMADHANA**

**1510421042**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL UNIVERSITAS FAJAR**

**MAKASSAR**

**2019**



v

**KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji dan syukur penulis panjatkan pada kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Analisis Tingkat Loyalitas Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar**”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Manajemen di Universitas Fajar.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masuk jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan dikarenakan oleh segala keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun penulis berusaha untuk mempersembahkan skripsi ini sebaik-baiknya agar dapat memiliki manfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu, penulis akan menerima segala kritik dan saran yang membangun dalam perbaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun material,

sehingga skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini

vi

v

dengan ketulusan hati yang paling dalam, penulis mengucapkan terima kasih yang begitu besar kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis.

2. Orang tua tercinta, Ibu Hj. Salwiah & Bapak Muh. Ramli DT yang selalu memberikan do’a, semangat, serta kasih sayang yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.

3. Kepada Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar dan Sekaligus menjadi Pembimbing yang telah memberikan waktu dan pikirannya untuk memberikan petunjuk, pengetahuan, bimbingan, dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Hj. Yusmanizar, S. Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas

Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.

5. Bapak Abdul Majid, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Fajar.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak memberikan banyak ilmu dan pengetahuan yang tidak terbatas selama penulis kuliah di Universitas Fajar.

v

7. Seluruh Staf Perpustakaan dan Staf Karyawan Universitas Fajar yang telah melayani penulis serta membantu dalam kelancaran proses penyusunan skripsi ini.

8. Seluruh karyawan dan pimpinan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar atas kesempatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Teman seperjuangan penulis Annisa Dina, St. Hajar, Fauziah Ayu, dan Fila Delfia yang telah setia menemani penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang turut memberikan dukungan, motivasi, saran, dan doa dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kemudahan hati penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga pada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

**Makassar, Agustus 2019**

**Penulis**

**Nour Rahmadhana**

**ANALISIS TINGKAT LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK. UNIT MAKASSAR**

**Nour Rahmadhana**

**Muliyadi Hamid**

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia, baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahannya. Penelitian ini bertujuan untuk membahas bagaimana tingkat loyalitas karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Makassar dan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari beberapa indikator mengenai ketaatan/kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang sangat tinggi. Hal ini disebabkan karena apabila dipresentasekan lebih dari setengahnya (51-75%) menunjukkan sikap ketaatan/kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran yang tinggi pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar yang mendukung timbulnya sikap loyal dari karyawan tersebut.

Kata Kunci : *Tingkat Loyalitas Karyawan*

ix

**EMPLOYEE LOYALITY ANALYSIS OF PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK. MAKASSAR UNIT**

**Nour Rahmadhana**

**Muliyadi Hamid**

Loyalty is an attitude that arises as a result of desire for the faithful, both were in the job, group, employer or in his company. Research is aim at to discuss how the level of loyalty of employees part production at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Makassar unit and using descriptive analysis with a quantitative approach. The technique taking the sample using *random sampling* with the member of samples as many 61 respondents. Mechanical collection of data using a questionnaire that has been tested for validity and reliability.

Based on the results of the research were conducted on several indicators regarding adherence/compliance, bear responsibility, dedication, and honesty can be drawn the conclusion that the employee shows the level of loyalty are very high. It is caused because when presented more than half (51-75%) showed an attitude of obedience/compliance, bear responsibility, dedication, and honesty are high the company PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Makassar Unit which support the emergence of loyal attitudes of these employees.

Keywords : *Level Loyalty Employees*

x

**HALAMAN SAMPUL ........................................................................ i HALAMAN JUDUL .......................................................................... ii HALAMAN PERSETUJUAN ........................................................... iii HALAMAN PENGESAHAN............................................................. iv PERNYATAAN KEASLIAN .............................................................. v KATA PENGANTAR ...................................................................... vi ABSTRAK ...................................................................................... ix ABSTRACK ...................................................................................... x DAFTAR ISI .................................................................................... xi DAFTAR TABEL ............................................................................**xiv **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang ................................................................. 1

1.2. Rumusan Masalah ........................................................... 5

1.3. Tujuan Penelitian ............................................................. 5

1.4. Kegunaan Penelitian ........................................................ 5

1.4.1. Kegunaan Teoritis .................................................. 5

1.4.2. Kegunaan Praktis ................................................... 5

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Manajemen ..................................................................... 6

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia ................................. 7

2.3. Loyalitas ........................................................................... 9

xi

2.2.1. Pengertian Loyalitas .............................................. 9

2.2.2. Ciri-Ciri Loyalitas ................................................. 11

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas ..... 12

2.2.4. Indikasi Turunnya Loyalitas Karyawan ................ 13

2.2.5. Upaya Peningkatan Loyalitas Karyawan ............. 14

2.2.6. Indikator Loyalitas Karyawan ............................... 15

2.3. Tinjauan Empirik ............................................................ 17

2.4. Kerangka Pemikiran ...................................................... 22

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Rancangan Penelitian .................................................... 23

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian ....................................... 24

3.3. Populasi dan Sampel ..................................................... 24

3.4. Jenis dan Sumber Data .................................................. 26

3.5. Teknik Pengumpulan Data ............................................. 26

3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional ................. 27

3.7. Pengukuran Variabel ..................................................... 29

3.8. Instrument Penelitian ..................................................... 30

3.9. Analisis Data .................................................................. 30

3.9.1. Uji Validitas................................................................ 30

3.9.2. Uji Reliabilitas ........................................................... 31

3.9.3. Analisis Deskriftif ....................................................... 32

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan ............................... 34

4.1.2. Maksud Dan Tujuan Perusahaan ........................ 35

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan .................................... 37

4.1.4. Letak Dan Luas Lokasi Perusahaan .................... 37

4.1.5. Struktur Organisasi dan Tugas Pokok & Fungsi .. 38

4.1.6. Fasilitas Perusahaan ............................................ 42

4.2. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

4.2.1. Uji Validitas ............................................................ 44

4.2.2. Uji Reliabilitas ........................................................ 46

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Deskripsi Karakteristik Responden ......................... 47

4.3.2. Analisis Deskriptif .................................................. 50

4.3.3. Hasil Rata-Rata Variabel Penelitian ....................... 51

4.4. Pembahasan .................................................................. 60

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan ............................................................................. 62

5.2. Saran ..................................................................................... 62

**DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

**Tabel Hal**

2.1. Penelitian Terdahulu ............................................................... 18

3.1. Kategori Persentase ............................................................... 33

4.1. Sarana Dan Prasarana Perusahaan ....................................... 43

4.2. Hasil Uji Validitas .................................................................... 45

4.3. Hasil Uji Reliabilitas ................................................................ 46

4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ........... 47

4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ........................... 48

4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ................. 49

4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .............. 50

4.8. Hasil Jawaban Kuesioner Variabel ......................................... 52

xiv

1

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional. Keberhasilan semua jenis organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawan yang membentuknya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kinerja yang optimum.

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan loyalitas karyawan. Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas serta memiliki loyalitas tinggi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan dari para karyawan perusahaan tersebut. Perusahaan bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan kinerja optimal dari karyawan. Program kerja atau rencana kerja yang telah disusun dalam rangka mencapai target-target

1

tertentu dapat sia-sia, apabila tidak memperoleh dukungan penuh dari segenap karyawan (Rivai & Mulyadi, 2012). Kondisi ini makin terasa pentingnya ketika perusahaan harus menghadapi permasalahan eksternal yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya. Hal ini dapat terjadi karena kinerja karyawan yang tidak dapat ditawar perusahaan, terutama karena eksistensinya sebagai prasyarat bagi kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Menurut Agustini (2010), loyalitas kerja merupakan “Tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaanya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan dengan karyawan lain. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan keloyalan, kesetiaan, ketaatan, dan ketulusan. Orang yang loyal adalah orang yang taat terhadap apa yang menjadi tugas – tugasnya.

Menurut Nitisemito (2004) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Loyalitas tumbuh dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang memiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan yang rendah akan berakibat pada penurunan produktivitas karyawan, serta akan terjadi peningkatan jumlah absensi dan turnover karyawan, sehingga bila hal ini terjadi secara terus-menerus akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan. Perusahaan harus mendorong agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program- program perusahaan, ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan nantinya, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan maka upah atau gaji juga bisa disertai atau ditambahi dalam bentuk seperti, seragam, kendaraan dinas, dan sebagainya. Disamping itu perusahaan dapat pula memberikan berbagai fasilitas

pelayanan seperti pelayanan kesehatan, penyediaan rumah dinas, cafeteria, fasilitas pendidikan/beasiswa untuk karyawan untuk maupun rekreasi. Selain itu perusahaan perlu pula memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil cuti, mengajukan izin sakit dimana karyawan tetap akan memperoleh kompensasi.

Suatu perusahaan yang dapat memberikan berbagai fasilitas bagi karyawannya maka dapat mengikat karyawan tersebut untuk tidak mengundurkan diri dari perusahaan. Fasilitas yang diberikan kepada para karyawan memang dapat meningkatkan biaya pengeluaran perusahaan, akan tetapi apabila dibandingkan dengan manfaat yang dapat diperoleh maka akan lebih menguntungkan perusahaan. Didalam praktek memang kadang-kadang sulit untuk menumbuhkan loyalitas semua karyawan perusahaan, apalagi apabila jumlah karyawannya sangat banyak maka akan lebih sulit, oleh karena itu apabila dalam suatu perusahaan dimana jumlah karyawannya sangat banyak maka yang perlu ditingkatkan pertama kali loyalitasnya adalah para karyawan yang memegang posisi–posisi penting di dalam perusahaan. Suatu perusahaan yang tidak berusaha menumbuhkan perasaan loyal para karyawannya maka pada karyawan akan muncul sikap acuh tak acuh terhadap kemajuan atau kemunduran perusahaan, sebab mereka berpendapat bahwa kemajuan atau kemunduran perusahaan maka nasib mereka kurang lebih akan tetap sama.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti tentang analisis tingkat loyalitas karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar.

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan analisis tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana tingkat loyalitas karyawan bagian produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar?”

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan bagian produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat menjadi sumber kajian untuk penulisan dan penelitian selanjutnya, khususnya bagi yang ingin mengadakan penelitian tentang loyalitas karyawan.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dapat memberikan manfaat yang besar yakni memperluas dan memperdalam pengetahuan mengenai tingkat loyalitas karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar.

6

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1. Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, methods, materials, machine and market.* Supaya unsur- unsur manajemen tersebut lebih berdaya dan berhasil guna, serta terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal, maka pimpinan perusahaan dengan wewenangnya sebagai pemimpin harus bias mengaturnya melalui proses dari urutan dan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian Manajemen menurut para ahli :

Hasibuan (2011) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwa : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Selanjutnya Menurut Rivai (2010) pengertian manajemen adalah :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya

6

lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan”.

Manajemen juga sering dikatakan sebagai ilmu seni karena adanya penerapan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan manajemen sebagai ilmu karena di dalam manajemen ada penggunaan teknik manajemen.

**2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen yang lebih banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Oleh karena itu menjadi tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan. Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Jhon B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2011) Menjelaskan bahwa “Manajemen sumber daya didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan- kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2003) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia merupakan unsur produksi yang unik dibandingkan dengan unsur produksi yang

unik dibandingkan dengan unsur kepribadian yang aktif, memiliki emosi, responsive dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapi”. Selain itu, Mangkuprawira (2003) juga mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia dimana secara bersama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Kepentingan dua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dari kesatuan dan keutuhan kebersamaan”.

Selanjutnya pengertian lain manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Husein Umar (2002) adalah “Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang puas akan pekerjaannya”. Berdasarkan pengertian di atas tampak bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang diperhatikan penangannya. Manajemen sumber daya manusia menekankan perhatian pada masalah personalia pada tiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan segala fasilitas yang mendukung aktivitas para pekerjanya, sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas pekerja itu sendiri.

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiataan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itulah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan oada sumber daya yang lainnya.

Secara umum menajemen mancakup bidang yang sangat luas salah satu bagiannya adalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan diri pada peranan dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan hal yang penting karena sumber daya manusia berkaitan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan, yaitu dimana manusia yang akan menggunakan dan memanfaatkan unsur sumber daya lainnya seperi *money, material, method,* dan *market* demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kita perlu mengetahui terlebih dahulu pengertian dari manajemen sumber daya manusia.

**2.3 Loyalitas**

**2.3.1 Pengertian Loyalitas**

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahannya. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Poerwopoespito (2004) loyalitas merupakan sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Sedangkan menurut

Hasibuan (2013) loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Dimana kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Saydam, (2000) Loyalitas adalah tekat dan kesanggupan menanti, melaksakan dan mengamalkan suatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari–hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Hal ini melihat loyalitas sebagai proses yang menjadikan tujuan organisasi dan tujuan individu yang berkembang menyatu dan selaras.

Menurut Siswanto (2005), karakteristik karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, diantaranya adalah bersedia untuk bekerja melebihi kondisi dari biasanya, merasa lebih bangga atas prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan, akan merasa terinspirasi oleh perusahaan tempat ia bekerja, akan bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan perusahaan, tidak pernah membolos. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang rendah akan ditandai dengan memiliki perasaan negative terhadap perusahaan, seperti merasa ingin meninggalkan perusahaan yang menjadi tempat ia bekerja sekarang, merasa bekerja di perusahaan lain akan lebih memberikan keuntungan terhadap dirinya, tidak merasakan adanya manfaat yang diterima dari perusahaan, sering membolos dan memiliki perasaan menyesal oleh keputusan mereka yang telah bergabung dengan perusahaan tersebut. (Basamalah, 2012).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

**2.3.2 Ciri-Ciri Loyalitas**

Menurut Danim (dalam Prayanto, 2008) mengatakan bahwa ciri-ciri karyawan yang loyal adalah :

1. Bertanggung jawab, artinya mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko apapun yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan walaupun menyakitkan.

2. Mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi karena merasa memiliki perusahaan yang harus diperjuangkan bersama.

3. Berani menjadi dirinya sendiri, memiliki sikap percaya diri yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya

4. Selalu melibatkan diri di setiap kegiatan yang diselenggarakan perusahaan.

5. Karyawan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik membangun yang disampaikan oleh pemimpinnya maupun para karyawan yang lain.

6. Karyawan secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.

7. Karyawan selalu bicara, bersikap, dan bertidak sesuai dengan martabat profesinya.

8. Karyawan menciptakan dan memelihara hubungan antara karyawan yang baik dan lingkungan kerja maupun didalam hubungan keseluruhan.

9. Karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang kmerugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan yang lain baik secara keseluruhan maupun secar pribadi.

10. Karyawan secara bersama-sama memelihara, membina, dan meningkatan organisasi karyawan professional sebaga sarana pengabdiannya.

11. Karyawan melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan organisasi.

**2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas**

Menurut Jusuf (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis seperti: gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2. Faktor Emosional. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pimpinan yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan- penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

3. Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor yang di ungkap diatas dapat di lihat bahwa masing- masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tautan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan mempunyai karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

**2.3.4. Indikasi Turunnya Loyalitas Karyawan**

Menurut Nitisemito (dalam Resti, 2013) Indikasi-indikasi turunnya loyalitas karyawan antara lain :

a. Rendahnya produktivitas kerja

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau prosedur kerja.

b. Tingkat absensi yang naik

Pada umumnya bila loyalitas dan sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Bila ada gelaja-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian.

c. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai.

d. Kegelisahan dimana-mana

Loyalitas dan sikap kerja karyawan yang menurun dapat menimbulkan kegelisahan. Seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain.

e. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

f. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan adalah pemogokan. Biasanya suatu perusahaan yang karyawannya sudah merasa tidak tahan lagi hingga memuncak, maka hal itu akan menimbulkan suatu tuntutan dan bilamana tuntutan tersebut tidak berhasil, maka pada umumnya karyawan melakukan pemogokan kerja.

**2.3.5. Upaya Peningkatan Loyalitas Karyawan**

Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas menurut Soejipto (dalam Resti, 2013) antara lain :

a. Mengkaji ulang pekerjaan atau jabatan yang ada di dalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan yang benar

b. Pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap kepuasan karyawan

c. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kerja karyawan

d. Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal

e. Meningkatkan efektifis komunikasi dalam perusahaan sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan

f. Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadaan.

**2.3.6. Indikator Loyalitas Karyawan**

Menurut Saydam (2000) indikator loyalitas karyawan terdiri dari :

1. Ketaatan atau kepatuhan

Merupakan kesanggupan seorang karyawaan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan adalah :

a. Taat peraturan perundang-undangan yang ditentukan

b. Menaati perintah lembaga/institusi yang diberikan atasan c. Menaati jam kerja

d. Memberikan pelayanan kepada masyarakat

2. Tanggung jawab

Merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindaknya yang dilakukan. Ciri-cirinya adalah :

a. Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu b. Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga dengan

sebaik-baiknya

c. Mengutamakan kepentingan lembaga daripada kepentingan pribadi atau golongan

d. Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain

3. Pengabdian

Merupakan sumbangan pemikiran dan tenaga ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran

Merupakan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan penuh ikhlas, tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan dengan apa adanya.

**2.4. Tinjauan Empirik**

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Variable** | **Judul**  **Penelitian** | **Metode**  **Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| 1. | Vannecia  Marchelle Soegandhi, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom.,MM.,MSM | Kepuasan  Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) | Pengaruh  Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Jati Jatim | Analisis  Deskriptif  Kuantitatif | Dalam  pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. Karyawan yang |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | | puas dan loyal  akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan. |
| 2. | Agustina Heryati  S.Kom.,MM | kompensasi  (X1) dan beban  kerja (X2) sebagai variabel bebas atau independen, serta loyalitas (Y) sebagai variabel terikat atau | Pengaruh  Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang | | Analisis  Deskriptif  Kuantitatif | Dapat diketahui  bahwa variabel independen (variabel kompensasi, dan beban kerja) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | dependen. |  |  | (loyalitas  karyawan). | |
| 3. | Indah Mustika  Dewi | Iklim Organisasi (X) dan Loyalitas Kerja (Y) | Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru | Analisis Deskriptif Kuantitatif | Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja sangatlah berpengaruh. |  |
| 4. | Rahmadana  Safitri | Kompensasi (X) dan Loyalitas (Y). | Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda | Analisis Deskriptif Kuantitatif | Kompensasi dikelola secara baik dan benar oleh perusahaan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | perusahaan  terus dan mempertahank an tenaga kerja yang produktif |
| 5. | Agus Tunggal  Saputra, I Wayan Bagia1, Ni Nyoman Yulianthini2, | Kepuasan  Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2)  terhadap Kinerja Karyawan (Y) | Pengaruh  Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan | Analisis  Deskriptif  Kuantitatif | Hasil penelitian  ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Simamora (2002: 131), mengatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan |
| 6. | Puji Lestari | Pengembang an Karir (X1) dan Pemberian | Hubungan Antara Pengembangan Karir dan | Analisis Deskriptif Kuantitatif | Dapat dilihat, semakin tinggi pengembangan terhadap karir |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Insentif (X2)  Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y) | Pemberian  Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturin g Asia Di Balikpapan |  | karyawan maka  semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan, semakin  rendah pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan maka semakin menurun pula loyalitas kerja karyawan. |

**2.5 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pemikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.1 berikut :

**2.1 Gambar Kerangka Pemikiran**

PT. Japfa Comfeed

Indonesia Tbk Unit Makassar

Responden

Indikator Loyalitas

Karyawan

Menurut Saydam (2000)

1. Ketaatan/Kepatuhan

2. Tanggung Jawab

3. Pengabdian

4. Kejujuran

Loyal / Tidak Loyal Pada

Perusahaan

**BAB III**

23

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik survey (*descriptive survey)*, yaitu mengumpulkan data sebanyak-banyaknya dengan menggunakan kuesioner, mengenai loyalitas karyawan bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. Maksud dari penelitian ini mencoba untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan. Sehingga dapat diketahui melalui analisis data menggunakan kuesioner untuk mengetahui data dari responden bahwa tingkat loyalitas karyawan bagian produksi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar.

Menurut Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati (2016) Pendekatan Kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang diarahkan untuk pencapaian tujuan memperoleh penjelasan yang luas, tentang fenomena yang ditetapkan sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih baikdan menambah informasi maka diperlukan pembagian kuesioner terhadap responden yang terkait dengan penelitian ini.

Adapun tujuan penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan penjabaran angka-angka serta temuan-temuan melalui dokumentasi, sehingga lebih memperkuat analisa peneliti dalam suatu kesimpulan.

23

Dimana hasil melalui kuesioner dan dokumentasi dari hasil perhitungan dan dokumen dari indikator-indikator variabel penelitian kemudian dipaparkan secara tertulis oleh penulis.

**3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian ini di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar yang berlokasi di Jl. Prof. Dr. Ir. Sutami No.KM. 17, Kota Makassar. Penelitian ini direncanakan dari bulan Juli hingga Agustus 2019.

**3.3 Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2006) menyatakan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah sebanyak 154 karyawan.

Karena populasi yang terlalu besar maka dilakukan pengambilan sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* yaitu metode penarikan dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota

populasi tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Adapun penentuan ukuran sampel dengan batas kesalahan yang dapat ditolerir ini bagi setiap populasi tidak sama. Ada yang 1%, 2%, 3%, 4%, 5%, atau 10%. Dalam penelitian ini digunakan *e* sebesar 10%. Sedangkan pemakaian rumus diatas mempunyai asumsi bahwa populasi berdistribusi normal.

Banyaknya sampel yang diambil mengacu pada formulasi slovin adalah

sebagai berikut :

n



( )²



dimana :

n = Jumlah sampel

N = Besar populasi

d = Tingkat kepercayaan (10% = 0,1)

Dengan memakai rumus di atas dihasilkan jumlah anggota sampel sebagai berikut :

n =



( , )²



n =



( , )



n =



,



n = 60,62 = 61

**3.4 Jenis dan Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data, yaitu :

1. Sumber data primer, yaitu sumber data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar.

2. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, kuesioner dan dokumentasi merupakan data sekunder.

**3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dihendaki sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau penyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiyono, (2006).

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksakan metode dokumentasi, peneliti mendapatkan data-data tertulis seperti dokumen-dokumen PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar, misalnya : Visi dan Misi, Struktur Organisasi, dan data base karyawan.

**3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2006), menjelaskan mengenai pengertian dari variabel yaitu variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari nilai orang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel – variabel yang telah diidentifikasi dengan berbagai dimensi dan indikator yang menyertainya haruslah didefinisikan dengan jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang salah bagi responden pada saat pengumpulan data.

Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Loyalitas merupakan sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. (Poerwopoespito, 2004). Karakteristik karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, diantaranya adalah bersedia untuk bekerja melebihi kondisi dari biasanya, merasa lebih bangga atas prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan, akan merasa terinspirasi oleh perusahaan tempat ia bekerja, akan

bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan perusahaan, tidak pernah membolos. (Siswanto, 2005). Adapun Indikator Loyalitas Karyawan ialah sebagai berikut :

Menurut Saydam (2000) indikator loyalitas karyawan terdiri dari :

1. Ketaatan atau kepatuhan

Merupakan kesanggupan seorang karyawaan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan adalah :

a. Taat peraturan perundang-undangan yang ditentukan

b. Menaati perintah lembaga/institusi yang diberikan atasan c. Menaati jam kerja

d. Memberikan pelayanan kepada masyarakat

2. Tanggung jawab

Merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindaknya yang dilakukan. Ciri-cirinya adalah :

a. Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu

b. Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga dengan sebaik-baiknya

c. Mengutamakan kepentingan lembaga daripada kepentingan pribadi atau golongan

d. Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain.

3. Pengabdian

Merupakan sumbangan pemikiran dan tenaga ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran

Merupakan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan penuh ikhlas, tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan dengan apa adanya.

**3.7. Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, dimana skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian ini, fenomena social ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017). Untuk angket tingkat loyalitas karyawan skor yang diberikan adalah sebagai berikut :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sangat Setuju (SS) | = | 5 |
| Setuju (S) | = | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | = | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | = | 4 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = | 1 |
| **3.8. Instrument Penelitian** |  |  |

Menurut Arikunto (2013), menjelaskan bahwa instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah, instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

**3.9. Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis

*deskriptif* dan menggunakan kuesioner, dengan tahapan sebagai berikut :

**3.9.1. Uji Validitas**

Menurut Imam Ghozali (2005), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner. Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan melihat/cara membandingkan nilai r dengan nilai tabel r dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Jika:

a. Jika *r hitung > r table* (0,2126) maka butir pernyataan tersebut valid.

b. Jika *r hitung < r table* (0,2126) maka butir pernyataan tersebut tidak valid. c. Nilai r dapat dihitung pada kolom *Corrected Item Correlation.*

**3.9.2. Uji Reliabilitas**

Menurut Imam Ghozali (2005), menyatakan uji reliabilitas digunakan untuk dikatakan reliable atau handal jika tiap pernyataan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Untuk mengukur uji reliabilitas dengan uji *Cronbach Alpha* menggunakan SPSS yaitu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun pengelompokkan skala dibagi menjadi lika kelas yang sama, sehingga ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliable.

2. Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable.

3. Nilai Cronbach Alpha 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliable.

4. Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80 berarti reliable.

5. Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable.

**3.9.3. Analisis Deskriftif**

Setelah peneliti melakukan penelitian, dengan mengumpulkan data-data dari responden, kemudian peneliti melakukan analisis data secara *deskriftif*. Data yang didapatkan oleh peneliti adalah data mentah yang berisi jawaban responden mengenai permasalahan yang diteliti. Hasil dari jawaban kuesioner responden kemudian dikelompokkan jadi lima kelompok jawaban yaitu jawaban Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak setuju dalam tabel hasil kuesioner.

Data yang diperoleh peneliti bersifat kuantitatif deskriftif dengan skala Likert sehingga perlu diolah untuk proses penarikan kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik hitung analisis dekriftif untuk mendeskripsikan variabel penelitian dalam pengukuran dan menggunakan statistic inferensial karena tidak ada hipotesis dalam penelitian ini. Adapun teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah persentase. Persentase untuk setiap kemungkinan jawaban yang diperoleh dari membagi frekuensi yang diperoleh dengan jumal sampel, kemudian dikalikan 100%. Adapun rumusnya sebagai berikut :

*P* = x 100%



Keterangan :

*P* = Persentase

*f* = Frekuensi dari setiap jawaban yang dipilih

*n* = Jumlah

100% = Konstanta

Selanjutnya persentase yang diperoleh diterjemahkan kedalam kategori sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Kategori Persentase**

|  |  |
| --- | --- |
| **Persentase** | **Kategori** |
| 0-1% | Tidak ada |
| 2-25% | Sebagian kecil |
| 25-49% | Kurang dari setengahnya |
| 50% | Setengahnya |
| 51-75% | Lebih dari setengahnya |
| 76-99% | Sebagian besar |
| 100% | Seluruhnya |

(Bungin, 2010)

Sedangkan dokumentasi untuk memperkuat data-data penelitian ini seperti data base karyawan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan. sehingga metode kueosioner dan dokumentasi dipadukan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini.

34

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

**4.1.1. Sejarah Singkat PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar**

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar berdiri sejak awal tahun1971 di daerah Sidoarjo, Jawa Timur. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar merupakan pabrik yang ke-7 dari PT. Japfa Comfeed Inonesia dan merupakan pabrik yang ke-10 dari group JAPFA. Sepulah pabrik yang dimaksud adalah JCI Sidoarjo, JCI Tangerang, JCI Lampung, JCI Cirebon, JCI Sragen, JCI Medan, JCI Makassar, JCI Cikande, BTG Sidoarjo, BTG Margomulya Surabaya. Pembangunan pabrik di Makassar, dimulai sejak bulan Agustus 2002. Tahap pertama selesai bulan April 2003 dan langsung berproduksi dengan kapasitas 5000 ton per bulan. Pada bulan Oktober 2003 mulai dikembangankan tahap kedua dan selesai pada bulan Januari 2004, sehingga kapasitas bisa ditingkatkan menjadi

10.000 ton per bulan. Grand Openingnya yaitu pada tanggal 10 Februari 2004 sekaligus sebagai pertanda berdirinya PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar secara resmi dan menyerap tenaga kerja sebanyak 225 orang dan 90% merupakan putra-putri asli di daerah Makassar.

Pada mulanya PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar hanya memproduksi pakan berupa pellet saja, namun melihat perkembangan unggas di Indonesia, maka perusahaan ini mulai mempromosikan diri dengan semakin

mengembangkan sayapnya, baik dari segi jenis maupun wilayah pemasaran produk

34

tersebut. Saat ini pakan ternak yang diproduksi selain berupa pakan ternak ayam buras dan ras baik petelur maupun pedagang, ayam aduan, juga puyuh dan pakan babi. Jenis-jenis pakan yang dibuat selain pakan jadi pellet, crumble dan fine crumble, juga bentuk konsentrat atau tepung. Wilayah pemasaran yang dicakup mulai dari Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Ambon. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar memproduksi 2 merek paka ternak yaitu COMFEED dan BENEFEED. Usaha lain yang dikelolah selain pakan ternak adalah industry processing pengolahan produk unggas dan usaha pembibitan di bawah PT. Multibreeder Adirama untuk meningkatkan volume penjualan serta untuk memperlancar arus barang dan memperpendek jalur distribusi pemasaran, maka dibuka unit penetasan anak ayam potong yang berlokasi di Desa Tanra Lili Kabupaten Maros dengan luas 21 Ha. Untuk memenuhi permintaan dari pusat, maka PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menambah devisi baru pada tanggal 25 Maret 1998 yaitu devisi trading (pembelian jagung) dimana perusahaan membeli jagung dari pedagang perantara atau langsung dari petani, selain devisi jagung ini maka untuk membina peternak sebagai plasma dan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar kembali membuka usaha baru yaitu Layer Farm (kandang ayam petelur) yang berlokasi di Daerah Pattene, Maros seluas 1,7 Ha.

**4.1.2. Maksud dan Tujuan Perusahaan**

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar “Berkembang Menuju

Kesejahteraan Bersama” menjadi titik tolak kesuksesan yang dibangun atas dasar

keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan berdasarkan kepercayaan dan integrasi.

1. Kebijakan Mutu

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menyediakan sumber protein hewani melalui pakan ternak bermutu dan bertekad menjadi market leader di wilayah Sulawesi, dengan semangat “Tumbuh dan berkembang menuju kesejahteraan bersama”. Dalam mewujudkan tekad tersebut, PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menerapkan “Sistem Manajemen Mutu ISO

9001:2008” dengan melakukan perbaikan terus-menerus yang mengacu pada persyaratan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Kebijakan K3

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menyediakan sumber protein hewani melalui pakan ternak bermutu dan bertekad menjadi market leader di wilayah Sulawesi. Dalam mewujudkan tekad tersebut untuk “Tumbuh dan Berkembang Menuju Kesejahteraan Bersama” PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menerapkan “Sistem Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang mengacu pada persyaratan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

3. Kebijakan 5S

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menyediakan sumber protein hewani melalui pakan ternak bermutu dan bertekad menjadi market leader di

wilayah Sulawesi. Dalam mewujudkan tekad tersebut untuk “Tumbuh dan Berkembang Menuju Kesejahteraan Bersama” PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menerapkan program 5S (Seiri/Pilah, Seiton/Tata, Seiso/Bersihkan, Siketsu/Mantapkan dan Shitsuke/Biasakan) pada setiap kegiatan kerja dalam perusahaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

**4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar memiliki visi yaitu

“Menjadi Market Leader Di Wilayah Sulawesi”. Misi

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar memiliki misi yaitu “Menyediakan Sumber Protein Hewani Melalui Pakan Ternak Yang Bermutu Menuju Kesejahteraan Bersama”.

**4.1.4. Letak dan Luas Lokasi Perusahaan**

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar yang terletak di Jl. Prof. Dr. Ir. Sutami Km. 17 Makassar dengan luas 3,2 hektar yang dipagari tembok yang berfungsi sebagai pembatas tanah milik perusahaan. Letak perusahaan yang berada diporos jalan tol yang merupakan jalur transportasi darat yang baik dan lancar sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh

perusahaan, selain itu dekat dengan ketersediaan tenaga kerja, pelayanan teknis, dan produksi serta service untuk keperluan pemeliharaan.

**4.1.5. Struktur Organisasi Dan Tugas Pokok & Fungsi Perusahaan**

Struktur organisasi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menggunakan prinsip organisasi divisi dimana terdiri atas tiga divisi dan setiap divisi ini merupakan hubungan lini dan staf. Dimana hubungan lini secara tidak langsung menunjukkan hubungan hirarki antara atasan dan bawahan sebagaimana ditetapkan oleh garis wewenang/garis komando. Manajemen lini secara langsung bertanggung jawab terhadap tugas-tugas khusus yang dipercayakan terhadap mereka, sedangkan hubungan staf menunjukkan bahwa bagian dari tugas manajerial yang telah dikembangkan oleh eksekutif kepada seorang diluar garis komando. Dengan demikian para manager staf memudahkan pekerjaan manager lini dengan memberikan pelayanan yang mendasar. Untuk menjamin terlaksananya kegiatan secara efisien dan memperlancar kegiatan perusahaan, maka pihak perusahaan membagi tugas dan wewenang sebagai berikut:

1. Kepala Cabang (Branch Manager)

Bertanggung jawab terhadap aktivitas perusahaan baik internal maupun eksternal.

2. Wakil Kepala (Asst. Branch Manager)

Bertanggung jawab mengurus dan menjaga perusahaan serta tugas lain dan mengambil alih tugas kepala perwakilan apabilah berhalangan.

3. Personalia dan General Affair

Bertanggung jawab terhadap masalah kepegawaian dan administrasi perkantoran perusahaan.

4. Kepala Keuangan

Bertanggung jawab terhadap keuangan dan mengetahui penerimaan dan pengeluaran sehubungan dengan aktivitas perusahaan.

5. Plant

Bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan-kegiatan perusahaan bagian produksi.

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar mempunyai tiga unit usaha yaitu:

1. Unit Makanan Ternak

a. Gudang, bertugas dalam menertibkan arus masuk dan keluar barang melalui bukti surat jalan dan bertanggung jawab terhadap stok barang.

b. Pemasaran/teknikal service, bertugas memasarkan pakan, menentukan persaingan kompetisor pemasaran dan bertanggung

jawab atas laporan yang diberikan kepada perusahaan pusat dalam rangka perbaikan dan peningkatan produksi dimasa akan datang.

c. Pembukuan, bertugas membuat faktur, kredit nota dan debit nota.

d. Penagihan, bertugas atas kelancaran penagihan beserta penerimaan tagihan dan dokumentasi serta bertanggung jawab atas cek/giro yang diterima.

e. Administrasi penjualan, bertugas atas mengumpulan, pencatatan, penyimpanan laporan penjualan yang bersifat rutin serta pengiriman laporan penjualan tepat ke kantor pusat.

2. Unit Pembelian dan Perdagangan Jagung

a. Operator Quality Control, bertugas mengukur kualitas jagung dari produsen sebelum dimasukkan ke dryer.

b. Pembukuan, bertugas mencatat stok barang yang masuk dan yang keluar serta membuat faktur, nota kredit dan nota debit.

c. Pembelian, bertugas mencari daerah produsen jagung untuk memenuhi kebutuhan bahan baku jagung.

d. Produksi (dryer), bertugas dalam kegiatan operasional mesin pengering jagung.

e. Ass. Operasional Gudang, bertugas membantu kegiatan yang perlu digudang.

f. Kerani, bertugas mengatur dan bertanggung jawab terhadap bongkar muat barang serta membantu kepala gudang dalam pelaksanaan administrasi pembukuan gudang.

3. Kemitraan

a. Kepala Unit, bertanggung jawab atas kegiatan aktivitas perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar dengan mitra usaha.

b. Accountant, bertugas melakukan pencatatan jurnal memorial atas transksi tunai dan kredit, memelihara kesesuaian jurnal kas, registrasi kas dengan daftar kas harian serta kode pembukuan dan bukti pembukuannya.

c. Logistik, bertugas mengelola data-data yang dikumpul dalam bentuk order kepusat sesuai dengan kebutuhan.

d. Administrasi Marketing, bertugas memantau setiap kegiatan penjualan juga perkembagan pasar yang berhubugan dengan kegiatan produksi.

e. Administrasi Produksi, bertugas bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan produksi.

Dalam usaha merekrut/membina dan mempertahankan karyawannya, maka PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar berusaha menghimpun tenaga kerja yang berbakat dan mengembangkan mereka, untuk tetap dapat bekerja dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar merekrut dan membina tenaga kerja sesuai dengan rencana kerja dan anggaran perusahaan secara menyeluruh.

**4.1.6. Fasilitas Perusahaan**

Untuk menunjang kegiatan operasional dalam perusahaan, maka pihak perusahaan harus melengkapi berbagai fasilitas karena akan dapat melancarkan usaha, dengan demikian akan menghindari adanya pemborosan waktu dan kerja karyawan lebih efisien. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar dapat dilihat dari Tabel 4.1

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa fasilitas yang dimiliki perusahaan telah memperlancar kegiatan-kegiatan perusahaan. Seperti halnya pada jumlah pesawat telepon yang ada sebanyak 25 buah yang hampir dimiliki semua ruangan dan juga disediakan mesin fax sebanyak 2 unit, dimana fasilitas ini akan memudahkan pihak perusahaan berkomunikasi dengan mitra kerja. Begitupula dengan tersedianya 45 unit kendaraan yang akan memperlancar transportasi.

**Tabel 4.1**

**Sarana dan Prasarana PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Sarana** | **Jumlah** |
| 1. | Pos Satpam | 1 |
| 2. | Tempat Ibadah (Masjid) | 1 |
| 3. | Pabrik | 2 |
| 4. | Gudang | 6 |
| 5. | Laboratorium | 1 |
| 6. | Bengkel | 1 |
| 7. | Kamar Timbang | 1 |
| 8. | Jembatan timbang | 1 |
| 9. | Tempat Parkir | 2 |
| 10. | Kantin | 1 |
| 11. | Gudang Kantor | 1 |
| 12. | Ruang Meeting | 1 |
| 13. | Mobil | 20 |
| 14. | Motor | 25 |
| 15. | Komputer | 55 |
| 16. | Printer | 35 |
| 17. | Pesawat Telepon | 25 |
| 18. | Mesin Fax | 2 |
| 19. | Mesin Absensi | 3 |
| 20. | Meja | 95 |
| 21. | Kursi | 100 |
| 22. | AC | 50 |
| 23. | Lemari/Bupet | 45 |
| 24. | Brankas | 1 |
| 25. | Alat Pemadam Kebakaran | 20 |

**Total 495**

*Sumber : Data Sekunder PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar, 2019.*

Fasilitas lain yang dimliki adalah mesin absensi yang secara langsung mengontrol kehadiran karyawan, sehingga karyawan akan lebih giat. Pengelolaan fasilitas dan bahan bakujagung merupakan kegiatan yang sangat penting mengingat hal tersebut berpengaruh langsung tehadap kelancaran dan mutu produk.

**4.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas**

**4.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah sah atau tidak suatu kuesioner penelitian. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel. Sampel dalam penelitian ini sebesar 61 responden sedangkan untuk menentukan rtabel maka digunakan rumus df=n-2 sehingga diperoleh hasil df= 61-2= 59 dengan rtabel =

0,2126 uji validitas dikatakan valid apabila nila rhitung > rtabel sebaliknya apabila rhitung <

rtabel maka item pernyataan dianggap tidak valid. Berikut ini merupakan hasil uji validitas variabel loyalitas karyawan.

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | rhitung | rtabel | Keterangan |
| Loyalitas  Karyawan | X1.1 | 0.247 | 0.2126 | VALID |
| X1.2 | 0.510 | 0.2126 | VALID |
| X1.3 | 0.496 | 0.2126 | VALID |
| X1.4 | 0.385 | 0.2126 | VALID |
| X1.5 | 0.500 | 0.2126 | VALID |
| X1.6 | 0.679 | 0.2126 | VALID |
| X1.7 | 0.239 | 0.2126 | VALID |
| X1.8 | 0.411 | 0.2126 | VALID |
| X1.9 | 0.193 | 0.2126 | VALID |
| X1.10 | 0.396 | 0.2126 | VALID |
| X1.11 | 0.114 | 0.2126 | VALID |
| X1.12 | 0.379 | 0.2126 | VALID |
| X1.13 | 0.304 | 0.2126 | VALID |
| X1.14 | 0.116 | 0.2126 | VALID |
| X1.15 | 0.569 | 0.2126 | VALID |
| X1.16 | 0.428 | 0.2126 | VALID |
| X1.17 | 0.281 | 0.2126 | VALID |
| X1.18 | 0.567 | 0.2126 | VALID |
| X1.19 | 0.593 | 0.2126 | VALID |

*Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2019*

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan atau pernyataan dari variabel loyalitas karyawan dikatakan valid karena nila rhitung > rtabel (0,2126).

**4.2.2. Uji Reliabilitas**

Dalam sebuah penelitian pengujian instrument dilakukan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pernyataan dalam variabel dikatakan reliable atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini menggunakan metode. *Cronbach Alpha* dan diukur dengan reng yang sama. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas variabel loyalitas karyawan.

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai Alpha** | **Standar**  **Reabilitas** | **Keterangan** |
| Loyalitas  Karyawan | 0,658 | 0,60 | Reliabel |

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019.*

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel loyalitas karyawan > dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel.

**4.3. Hasil Penelitian**

**4.3.1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Hasil penelitian ini dianalisis secara kuantitatif deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan setiap butir pernyataan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel yang diteliti. Sampel yang diuji adalah karyawan bagian produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar dengan menggunakan *simple random sampling* dari 61 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini, dapat disajikan data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **JENIS KELAMIN** | **JUMLAH** | **PERSENTASE** |
| WANITA | 0 | 0 |
| PRIA | 61 | 100 % |
| **JUMLAH** | **61** | **100 %** |

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019*

Dalam suatu perusahaan atau organisasi seringkali jenis kelamin salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita yang dapat dilihat pada tabel 4.4

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.4. dari 61 responden yang terlibat dalam penelitian ini, mayoritas responden berjenis

kelamin pria yaitu sebanyak 61 responden atau mendapatkan nilai persentase sebanyak 100%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita yaitu dengan jumlah 0 atau sama dengan tidak ada responden yang berjenis kelamin wanita. Di mana perusahaan lebih memilih pria sebagai karyawan bagian produksi dengan alasan bahwa apa yang kita ketahui sendiri mengenai kekuatan apabila dilihat dari segi fisik dan tenaga yang dimiliki oleh Pria lebih kuat dalam melakukan pekerjaan dibagian produksi daripada wanita.

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **USIA** | **JUMLAH** | **PERSENTASE** |
| DIBAWAH 25 TAHUN | 0 | 0 |
| ANTARA 26-36 TAHUN | 36 | 59 % |
| ANTARA 39-51 TAHUN | 25 | 41 % |
| DIATAS 50 TAHUN | 0 | 0 |
| **JUMLAH** | **61** | **100 %** |

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019.*

Dari hasil penelitian ini dapat diuraikan mengenai berbagai usia dari responden mulai dari usia dibawah 25 tahun, antara 26-36 tahun, antara 39-51 tahun dan diatas 50 tahun, yang memiliki tingkat loyalitas paling tinggi dalam tabel

4.5 adalah pada usia antara 26-36 tahun. Berbagai alasan yang menyebabkan hal tersebut pertama adalah karena usia tersebut biasanya karyawan sudah memiliki jenjang karir dan pengalaman kerja yang cukup, di usia 26 tahun sampai dengan 36

tahun biasanya sudah berada di level senior dan bahkan dari umur tersebut sudah bisa dipercaya untuk mandiri dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal.

**Tabel 4.6**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PENDIDIKAN TERAKHIR** | **JUMLAH** | **PERSENTASE** |
| SMA | 61 | 100 % |
| D1 | 0 | 0 |
| D3 | 0 | 0 |
| S1 | 0 | 0 |
| **JUMLAH** | **61** | **100 %** |

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019.*

Deskripsi dalam penelitian ini, mengambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir yaitu: Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma 1, Diploma 3, dan Srata Satu (S1). Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.6. dimana berdasarkan tabel tersebut yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan. Dapat dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang Sekolah Menengah Atas (SMA), yakni sebanyak 100% atau sebanyak 61 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan terakhir karyawan bagian produksi yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA).

**Tabel 4.7**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **LAMA BEKERJA** | **JUMLAH** | **PERSENTASE** |
| DIBAWAH 1 TAHUN | 0 | 0 |
| 1-5 TAHUN | 6 | 10 % |
| 5-10 TAHUN | 27 | 44 % |
| DIATAS 10 TAHUN | 28 | 46 % |
| **JUMLAH** | **61** | **100 %** |

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019.*

Adapun data responden berdasarkan lama bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seseorang responden pada perusahaan tempatnya bekerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.7 dimana dari data tersebut bahwa masa kerja reponden yang terbesar pada penelitian ini adalah 46% atau 28 orang yang lama bekerja selama diatas 10 tahun.

**4.3.2. Analisis Deskriptif**

Hasil pengolahan data deskriptif akan diuraikan pada bagian ini. Variabel loyalitas karyawan yang terdiri dari 19 item pernyataan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini diuraikan tentang deskpipsi variabel penelitian.

Data yang telah diolah yang kemudian dihasilkan nilai rata-ratanya yang dianalisis untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel yang diukur

keberanannya. Sehingga tiap item pernyataan dapat diketahui tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan menggunakan alat ukur skala *Likert*.

**4.3.2.1 Hasil Rata-Rata Variabel Loyalitas Karyawan**

Variabel loyalitas karyawan yang dimaksud adalah berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Variabel loyalitas karyawan terdiri dari 19 pernyataan, dimana pernyataan ini memiliki jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju yang ditransformasikan dalam bentuk skala likert dengan nilai jawaban “sangat setuju” = 5, “setuju” = 4, “kurang setuju” = 3, “tidak setuju” = 2, “sangat tidak setuju” = 1 terhadap pernyataan yang diajukan. Dari 20 pernyataan tersebut yang dikembangkan dari empat indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar rata-rata loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut.

**Tabel 4.8**

**Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Loyalitas Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **SS (5)** | | **S (4)** | | **KS (3)** | | **TS (2)** | | **STS (1)** | | **TOTAL**  **SKOR** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| 1 | 56 | 91.8 | 5 | 8.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 300 |
| 2 | 1 | 1.6 | 22 | 36.1 | 3 | 4.9 | 4 | 6.6 | 31 | 50.8 | 141 |
| 3 | 32 | 52.5 | 28 | 45.9 | 1 | 1.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 275 |
| 4 | 19 | 31.1 | 33 | 54.1 | 3 | 4.9 | 5 | 8.2 | 1 | 1.6 | 247 |
| 5 | 2 | 3.3 | 22 | 36.1 | 3 | 4.9 | 3 | 4.9 | 31 | 50.8 | 144 |
| 6 | 23 | 37.7 | 33 | 54.1 | 4 | 6.6 | 1 | 1.6 | 0 | 0 | 261 |
| 7 | 7 | 11.5 | 31 | 50.8 | 14 | 23.0 | 7 | 11.5 | 2 | 3.3 | 217 |
| 8 | 20 | 32.8 | 32 | 52.5 | 8 | 13.1 | 0 | 0 | 1 | 1.6 | 253 |
| 9 | 1 | 1.6 | 7 | 11.5 | 12 | 19.7 | 24 | 39.3 | 17 | 27.9 | 134 |
| 10 | 27 | 44.3 | 29 | 47.5 | 2 | 3.3 | 2 | 3.3 | 1 | 1.6 | 262 |
| 11 | 43 | 70.5 | 18 | 29.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 279 |
| 12 | 27 | 44.3 | 33 | 54.1 | 0 | 0 | 1 | 1.6 | 0 | 0 | 269 |
| 13 | 29 | 47.5 | 31 | 50.8 | 1 | 1.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 272 |
| 14 | 8 | 13.1 | 44 | 72.1 | 9 | 14.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 243 |
| 15 | 21 | 34.4 | 32 | 52.5 | 2 | 3.3 | 1 | 1.6 | 5 | 8.2 | 246 |
| 16 | 27 | 44.3 | 33 | 54.1 | 0 | 0 | 1 | 1.6 | 0 | 0 | 269 |
| 17 | 49 | 80.3 | 12 | 19.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 293 |
| 18 | 29 | 47.5 | 32 | 52.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 273 |
| 19 | 28 | 45.9 | 32 | 52.5 | 1 | 1.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 271 |

*Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019.*

Hasil yang diperoleh dari 61 responden diukur menggunakan teknik tabulasi data (distribusi *frekuensi*) yang disajikan dalam bentuk tabel persentase. Berikut pemaparan rata-rata setiap item pernyataan variabel loyalitas karyawan untuk mengetahui tingkat kategori persentase terbesar, yaitu tidak ada (0-1%), sebagian

kecil (2-25%), kurang dari setengah (26-49%), setengah (50%), lebih dari setengah (51-75%), sebagian besar (76-99%) atau seluruh (100%) sebagian loyalitas karyawan pada perusahaan.

1. Saya bersedia mematuhi atasan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan ini.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 92%, “setuju” 7%, sedangkan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan sangat setuju terhadap kesediannya untuk mematuhi atasan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaannya dengan indeks 76-

99% (sebagian besar).

2. Saya pernah datang terlambat bekerja.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 1,6%, “setuju” 36,1%, “kurang setuju” 4,9%, “tidak setuju” 6,6%, dan “sangat tidak setuju” 50,8%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan sangat tidak setuju kalau mereka pernah datang terlambat bekerja dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

3. Saya taat pada aturan perusahaan.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 52,5%, “setuju” 45,9%, “kurang setuju” 1,6%, sedangkan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan sangat setuju taat pada aturan perusahaan dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

4. Saya bekerja tanpa tuntutan.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 31,1%, “setuju” 54,1%, “kurang setuju” 4,9%, “tidak setuju” 8,2 dan “sangat tidak setuju” 1,6. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan setuju yang bekerja tanpa tuntutan dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

5. Saya pernah mendapat hambatan dalam melakukan pekerjaan.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 3,3%, “setuju” 36,1%, “kurang setuju” 4,9%, “tidak setuju” 4,9% dan “sangat tidak setuju” 50,8%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan sangat tidak setuju pernah mendapatkan hambatan dalam pekerjaan dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

6. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 37,7%, “setuju” 54,1%, “kurang setuju” 6,6%, “tidak setuju” 1,6% dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan setuju menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

7. Saya tetap mengerjakan pekerjaan, walaupun diluar tanggung jawab saya.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 11,5%, “setuju” 50,8%, “kurang setuju” 23,0%, “tidak setuju” 11,5% dan “sangat tidak setuju” 3,3%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan setuju mengerjakan pekerjaan, walaupun diluar tanggung jawabnya dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

8. Saya berada diruang kerja pada saat masih jam kerja.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 32,8%, “setuju” 52,5%, “kurang setuju” 13,1%, “tidak setuju” sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada dan “sangat tidak setuju” 1,6%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh

karyawan setuju berada diruang kerja pada saat masih jam kerja dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

9. Saat saya sakit, saya bersedia masuk kerja.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 1,6%, “setuju” 11,5%, “kurang setuju” 19,7%, “tidak setuju” 39,3% dan “sangat tidak setuju” 27,9%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan tidak setuju bersedia masuk kerja pada saat sakit dengan indeks 25-49% (kurang dari setengahnya).

10. Saat terjadi kesalahan dalam pekerjaan, saya tetap bertanggung jawab.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 44,3%, “setuju” 47,5%, “kurang setuju” 3,3%, “tidak setuju” 3,3% dan “sangat tidak setuju” 1,6%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan setuju bertanggung jawab saat terjadi kesalahan dalam bekerja dengan indeks 25-49% (kurang dari setengahnya).

11. Saya merasa pekerjaan ini sangat penting bagi saya.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 70,5%, “setuju” 29,5%, “kurang setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada. Dari penjelasan tersebut dapat

disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan sangat setuju dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

12. Saya nyaman dan puas melaksanakan pekerjaan ini.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 44,3%, “setuju” 54,1%, “kurang setuju” 0, “tidak setuju” 1,6% dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan setuju merasa puas dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

13. Saya sudah lama bekerja diperusahaan ini.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 47,5%, “setuju” 50,8%, “kurang setuju” 1,6%, sedangkan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan setuju dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

14. Saat bekerja, saya menggunakan pengetahuan dan keterampilan.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 13,1%, “setuju” 72,1%, “kurang setuju” 14,8%, sedangkan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada. Dari

penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan setuju menggunakan pengetahuan dan keterampilan saat bekerja dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

15. Saya tetap ingin mengabdi dengan pekerjaan yang sekarang meskipun ada pekerjaan yang lebih baik.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 34,4%, “setuju” 52,5%, “kurang setuju” 3,3%, “tidak setuju” 1,6% dan “sangat tidak setuju” 8,2%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan setuju tetap ingin mengabdi dengan pekerjaan yang sekarang meskipun ada pekerjaan yang lebih baik dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

16. Saya melaporkan kepada atasan, jika saya menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 44,3%, “setuju” 54,1%, “kurang setuju” 0, “tidak setuju” 1,6% dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan setuju melaporkan kepada atasan jika menyalahgunakan wewenang yang diberikan dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

17. Bagi saya nilai kejujuran sangat penting dalam bekerja.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 80,3%, “setuju” 19,7%, “kurang setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan sangat setuju nilai kejujuran penting dalam bekerja dengan indeks 76-

99% (sebagian besar).

18. Saya bekerja sesuai fakta yang ada dilapangan pekerjaan.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 47,5%, “setuju” 52,5%, “kurang setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah bahwa seluruh karyawan setuju bekerja sesuai fakta yang ada dilapangan pekerjaan dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

19. Saya tetap bekerja walaupun tidak diawasi oleh atasan.

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan dari 61 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini diperoleh rata-rata “sangat setuju” 45,9%, “setuju” 52,5%, “kurang setuju” 1,6%, sedangkan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” sebanyak 0 atau sama dengan tidak ada. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan kategori persentasenya ialah

bahwa seluruh karyawan setuju tetap bekerja walaupun tidak aiawasi oleh atasan dengan indeks 51-75% (lebih dari setengahnya).

**4.4. Pembahasan**

Loyalitas karyawan merupakan variabel yang diukur dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa loyal karyawan terhadap perusahaan. dimana tiap-tiap butir pernyataan telah dideskripsikan dan dipersentasikan.

*Indikator Pertama* dari segi ketaatan dan kepatuhan terdiri dari 5 pernyataan dengan hasil bahwa yang bersedia mematuhi atasan dengan ketentuan yang berlaku terdiri 91,8% (sebagian besar), tidak pernah datang terlambat bekerja yaitu

50,8% (lebih dari setengahnya), bekerja tanpa tuntutan yaitu 54,1% (lebih dari setengahnya) dan yang pernah mendapatkan hambatan dalam melakukan pekerjaan yaitu 50,8% (lebih dari setengahnya). *Indikator Kedua*, mengenai tanggung jawab yang terdiri dari 5 pernyataan bahwa yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 54,1% (lebih dari setengahnya), menyelesaikan pekerjaan walaupun diluar tanggung jawab 50,8% (lebih dari setengahnya), berada diruang kerja saat masih jam kerja 52,5% (lebih dari setengahnya), saat karyawan sakit masih bersedia masuk kerja 39,3% (kurang dari setengahnya), dan saat terjadi kesalahan dalam bekerja masih tetap bertanggung jawab sebanyak 47,5% (kurang dari setengahnya) dari hasil tersebut apabila dipersentasekan sebagian besar karyawan sangat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. *Indikator Ketiga* terdiri dari 5 pernyataan bahwa para karyawan merasa pekerjaannya sangat penting sebanyak 70,5% (lebih dari setengahnya), nyaman dan puas dalam bekerja

54,8% (lebih dari setengahnya), sudah lama bekerja diperusahaan sebanyak 50,8% (lebih dari setengahnya), menggunakan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan 73,1% (lebih dari setengahnya) dan tetap mengabdi dengan pekerjaannya yang sekarang walaupun ada pekerjaan yang lebih baik sebanyak

52,5% (lebih dari setengahnya) itu membuktikan bahwa tingginya pengabdian karyawan terhadap perusahaan juga membuktikan tingginya tingkat loyalitas. *Indikator Keempat* tentang kejujuran terdiri dari 4 pernyataan bahwa para karyawan melaporkan ke atasan jika menyalahgunakan wewenang yang diberikan sebanyak

54,1% (lebih dari setengahnya), nilai kejujuran sangat penting dalam bekerja sebanyak 80,3% (sebagian besar), karyawan bekerja sesuai fakta yang ada dilapangan 52,5% (lebih dari setengahnya) dan karyawan akan tetap bekerja walaupun tak diawasi oleh atasan sebanyak 52,5% (lebih dari setengahnya). Telah menunjukkan tingkat kejujuran yang sangat tinggi.

Dari hasil analisis jawaban diatas mengenai variabel loyalitas karyawan dari beberapa pernyataan menunjukkan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh I Ketut Andy Hermawan, I Gede Riana (2013). Mengatakan Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen pada perusahaan terbentuk karena memiliki beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan perusahaan.

62

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari beberapa indikator mengenai ketaatan/kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan menunjukkan tingkat loyalitas yang sangat tinggi. Hal ini disebabkan karena apabila dipersentasekan lebih dari setengahnya (51-75%) menunjukkan sikap ketaatan/kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran yang tinggi pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar yang mendukung timbulnya sikap loyal dari karyawan tersebut.

**5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengembangan karyawan perusahaan agar menjadi lebih produktif dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan dan target perusahaan akan lebih mudah

tercapai.

62

63

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang masih belum terungkap dalam penelitian ini yang mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan loyalitas karyawan sehingga dapat menyempurnakan isi dari penelitian ini.

64

**LAMPIRAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustini, Fauzia. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.*

Medan: Medanatera.

Anogara. (2002). *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Basamalah, Azwar. (2012). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Staf Reception Pada Hotel X Di Madiun Jawa Timur. Binus Business* Review Vol. 3 No. 1: 493-501

Bungin, B. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta. Predana Media

Grup.

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*.

Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan, S.P. Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Indah M.D (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja*

*Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru.* Pekanbaru: Universitas Riau.

Jusuf, Husain. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja*

*Dan Karir*

Nitisemito, A.S. (2004). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya*

*Manusia).* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Poerwopoespito. (2004). *Komitmen dalam Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Management Student.

Prayanto, Agus. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Koperasi “SAE” Pujon Malang.* Malang: Universitas Islam Negeri Malang.

Resti, Nandania (2013). *Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan Di BCA Malang Raya.* Malang: Universitas Islam Negeri Malang.

Rivai, Veithzeil. dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku*

*Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2006). *Perilaku Organisasi.*

Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Rully Indrawan dan Poppy Yaniawaty. (2016). *Metode Penelitian.* Bandung: Refika Aditama.

Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Suatu

Pendekatan.

Siswanto, Bedjo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan*

*Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

**LAMPIRAN I : Kuesioner Penelitian**

**PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER**

Responden yang terhormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi, saya bermaksud mengadakan penelitian pada perusahaan ini dengan judul Analisis Tingkat Loyalitas Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen pada Universitas Fajar. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara/I untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi penulis.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua penyataan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I

berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Nour Rahmadhana

Kode Responden

**DATA RESPONDEN**

Berilah tanda checklist ( √ ) pada kotak yang telah disediakan.

1. Nama (Inisial) : . . . . . . . . . .

2. Jenis Kelamin

□ Pria □ Wanita

3. Usia

□ Diatas 20 Tahun □ Antara 39 – 51 Tahun

□ Diatas 25 Tahun □ Diatas 50 Tahun

4. Pendidikan Terakhir

□ SMA/STM □ S1

□ D1 □ D3

5. Lama Bekerja

□ Dibawa 1 Tahun □ 5 – 10 Tahun

□ 1 – 5 Tahun □ Diatas 10 Tahun

**PETUNJUK PENGISIAN**

A. Berilah tanda checklist ( √ ) pada kolom sesuai dengan jawaban

Bapak/Ibu/Saudara/i

B. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Sangat**  **Setuju** | **Setuju** | **Kurang**  **Setuju** | **Tidak**  **Setuju** | **Sangat Tidak Setuju** |
| 1. | Saya bersedia mematuhi atasan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan ini |  |  |  |  |  |
| 2. | Saya pernah datang terlambat bekerja |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya taat pada aturan perusahaan ini |  |  |  |  |  |
| 4. | Saya bekerja tanpa tuntutan |  |  |  |  |  |
| 5. | Saya pernah mendapatkan hambatan dalam melakukan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya |  |  |  |  |  |
| 7. | Saya tetap mengerjakan pekerjaan, walaupun diluar tanggung jawab saya |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya berada diruang kerja pada saat masih jam kerja |  |  |  |  |  |
| 9. | Saat saya sakit, saya bersedia masuk kerja |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 10. | Saat terjadi kesalahan dalam bekerja, saya  tetap bertanggung jawab |  |  |  |  |  |
| 11. | Saya merasa pekerjaan sangat penting bagi saya |  |  |  |  |  |
| 12. | Saya nyaman dan puas melaksanakan pekerjaan ini |  |  |  |  |  |
| 13. | Saya sudah lama  bekerja diperusahaan ini |  |  |  |  |  |
| 14. | Saat bekerja, saya menggunakan pengetahuan dan keterampilan |  |  |  |  |  |
| 15. | Saya tetap ingin mengabdi dengan pekerjaan yang sekarang meskipun ada pekerjaan yang lebih baik |  |  |  |  |  |
| 16. | Saya melaporkan  kepada atasan, jika saya menyalahgunakan wewenang yang diberikan |  |  |  |  |  |
| 17. | Bagi saya nilai kejujuran sangat penting dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| 18. | Saya bekerja sesuai fakta yang ada dilapangan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 19. | Saya tetap bekerja walaupun tidak diawasi oleh atasan |  |  |  |  |  |

**LAMPIRAN II : BIODATA PENELITI**

**BIODATA PENELITI** Nama Lengkap : Nour Rahmadhana Tempat/Tanggal Lahir : Makassar, 30 Januari 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

NIM : 1510421042

Alamat : Jl. Ir. Sutami No.09

No. Telepon : 081242740242

E-Mail : [nourrahmadhanaaar@gmail.com](mailto:nourrahmadhanaaar@gmail.com)

Judul Skripsi : Analisis Tingkat Loyalitas Karyawan Pada

PT. Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Makassar

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial

**LAMPIRAN III : FREKUENSI DATA Frekuensi Tabel Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SETUJU | 5 | 8.2 | 8.2 | 8.2 |
| SANGAT SETUJU | 56 | 91.8 | 91.8 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 31 | 50.8 | 50.8 | 50.8 |
| TIDAK SETUJU | 4 | 6.6 | 6.6 | 57.4 |
| KURANG SETUJU | 3 | 4.9 | 4.9 | 62.3 |
| SETUJU | 22 | 36.1 | 36.1 | 98.4 |
| SANGAT SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | KURANG SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| SETUJU | 28 | 45.9 | 45.9 | 47.5 |
| SANGAT SETUJU | 32 | 52.5 | 52.5 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| TIDAK SETUJU | 5 | 8.2 | 8.2 | 9.8 |
| KURANG SETUJU | 3 | 4.9 | 4.9 | 14.8 |
| SETUJU | 33 | 54.1 | 54.1 | 68.9 |
| SANGAT SETUJU | 19 | 31.1 | 31.1 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 31 | 50.8 | 50.8 | 50.8 |
| TIDAK SETUJU | 3 | 4.9 | 4.9 | 55.7 |
| KURANG SETUJU | 3 | 4.9 | 4.9 | 60.7 |
| SETUJU | 22 | 36.1 | 36.1 | 96.7 |
| SANGAT SETUJU | 2 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.6** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | TIDAK SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| KURANG SETUJU | 4 | 6.6 | 6.6 | 8.2 |
| SETUJU | 33 | 54.1 | 54.1 | 62.3 |
| SANGAT SETUJU | 23 | 37.7 | 37.7 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.7** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 2 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| TIDAK SETUJU | 7 | 11.5 | 11.5 | 14.8 |
| KURANG SETUJU | 14 | 23.0 | 23.0 | 37.7 |
| SETUJU | 31 | 50.8 | 50.8 | 88.5 |
| SANGAT SETUJU | 7 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.8** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| KURANG SETUJU | 8 | 13.1 | 13.1 | 14.8 |
| SETUJU | 32 | 52.5 | 52.5 | 67.2 |
| SANGAT SETUJU | 20 | 32.8 | 32.8 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.9** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 17 | 27.9 | 27.9 | 27.9 |
| TIDAK SETUJU | 24 | 39.3 | 39.3 | 67.2 |
| KURANG SETUJU | 12 | 19.7 | 19.7 | 86.9 |
| SETUJU | 7 | 11.5 | 11.5 | 98.4 |
| SANGAT SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.10** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| TIDAK SETUJU | 2 | 3.3 | 3.3 | 4.9 |
| KURANG SETUJU | 2 | 3.3 | 3.3 | 8.2 |
| SETUJU | 29 | 47.5 | 47.5 | 55.7 |
| SANGAT SETUJU | 27 | 44.3 | 44.3 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.11** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SETUJU | 18 | 29.5 | 29.5 | 29.5 |
| SANGAT SETUJU | 43 | 70.5 | 72.9 | 73.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.12** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | TIDAK SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| SETUJU | 33 | 54.1 | 54.1 | 55.7 |
| SANGAT SETUJU | 27 | 44.3 | 44.3 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.13** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | KURANG SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| SETUJU | 31 | 50.8 | 50.8 | 52.5 |
| SANGAT SETUJU | 29 | 47.5 | 47.5 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.14** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | KURANG SETUJU | 9 | 14.8 | 14.8 | 14.8 |
| SETUJU | 44 | 72.1 | 72.1 | 86.9 |
| SANGAT SETUJU | 8 | 13.1 | 13.1 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.15** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SANGAT TIDAK SETUJU | 5 | 8.2 | 8.2 | 8.2 |
| TIDAK SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 9.8 |
| KURANG SETUJU | 2 | 3.3 | 3.3 | 13.1 |
| SETUJU | 32 | 52.5 | 52.5 | 65.6 |
| SANGAT SETUJU | 21 | 34.4 | 34.4 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.16** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | TIDAK SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| SETUJU | 33 | 54.1 | 54.1 | 55.7 |
| SANGAT SETUJU | 27 | 44.3 | 44.3 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.17** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SETUJU | 12 | 19.7 | 19.7 | 19.7 |
| SANGAT SETUJU | 49 | 80.3 | 80.3 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.18** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | SETUJU | 32 | 52.5 | 52.5 | 52.5 |
| SANGAT SETUJU | 29 | 47.5 | 47.5 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.19** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | KURANG SETUJU | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| SETUJU | 32 | 52.5 | 52.5 | 54.1 |
| SANGAT SETUJU | 28 | 45.9 | 45.9 | 100.0 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **LOYALITAS KARYAWAN** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid  Percent | Cumulative  Percent |
| Valid | 66 | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| 67 | 1 | 1.6 | 1.6 | 3.3 |
| 68 | 1 | 1.6 | 1.6 | 4.9 |
| 69 | 2 | 3.3 | 3.3 | 8.2 |
| 70 | 1 | 1.6 | 1.6 | 9.8 |
| 72 | 5 | 8.2 | 8.2 | 18.0 |
| 73 | 8 | 13.1 | 13.1 | 31.1 |
| 74 | 3 | 4.9 | 4.9 | 36.1 |
| 75 | 5 | 8.2 | 8.2 | 44.3 |
| 76 | 5 | 8.2 | 8.2 | 52.5 |
| 77 | 4 | 6.6 | 6.6 | 59.0 |
| 78 | 2 | 3.3 | 3.3 | 62.3 |
| 79 | 5 | 8.2 | 8.2 | 70.5 |
| 80 | 2 | 3.3 | 3.3 | 73.8 |
| 81 | 2 | 3.3 | 3.3 | 77.0 |
| 82 | 1 | 1.6 | 1.6 | 78.7 |
| 83 | 3 | 4.9 | 4.9 | 83.6 |
| 84 | 2 | 3.3 | 3.3 | 86.9 |
| 85 | 1 | 1.6 | 1.6 | 88.5 |
| 86 | 1 | 1.6 | 1.6 | 90.2 |
| 87 | 1 | 1.6 | 1.6 | 91.8 |
| 88 | 3 | 4.9 | 4.9 | 96.7 |
| Total | 61 | 100.0 | 100.0 |  |

**Statistics**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 |
| N | Valid | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.92 | 2.31 | 4.51 | 4.05 | 2.36 | 4.28 | 3.56 | 4.15 | 2.20 | 4.30 | 4.73 |
| Median | | 5.00 | 1.00 | 5.00 | 4.00 | 1.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 2.00 | 4.00 | 5.00 |
| Mode | | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| Sum | | 300 | 141 | 275 | 247 | 144 | 261 | 217 | 253 | 134 | 262 | 279 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15 | X1.16 | X1.17 | X1.18 | X1.19 | LOYALITAS KARYAWAN |
| 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 | 61 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4.41 | 4.46 | 3.98 | 4.03 | 4.41 | 4.80 | 4.48 | 4.44 | 77.21 |
| 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 76.00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 73 |
| 269 | 272 | 243 | 246 | 269 | 293 | 273 | 271 | 4710 |

**LAMPIRAN IV : Dokumentasi Pengisian Kuesioner Pada Karyawan**

