

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA**

SKRIPSI



Oleh:

**Rini Fatimatuz Zahroh
NIM. 14410010**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBARAHIM MALANG
2018**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

**Rini Fatimatuz Zahroh
NIM. 14410010**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBARAHIM MALANG
2018**

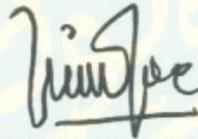
HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA

SKRIPSI

Oleh:

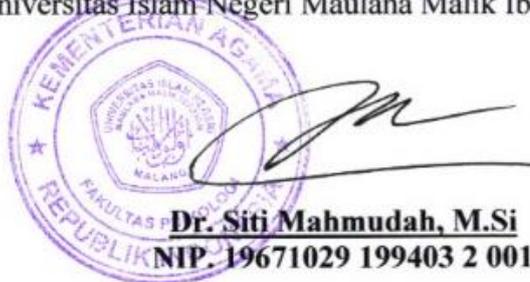
Rini Fatimatuz Zahroh
NIM. 14410010

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

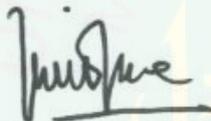
SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA**

Telah dipertahankan didepan dewan penguji
pada tanggal, 20 Desember 2018

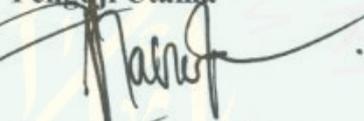
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



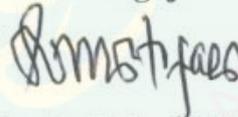
Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004

**Anggota Penguji lain
Penguji Utama**



Zainal Habib, M.Hum
NIP. 19760917 200604 1 002

Ketua Penguji



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 19730710 200003 1 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 20 Desember 2018

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rini Fatimatuz Zahroh
NIM : 14410010
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama**”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 20 Desember 2018
Penulis,



Rini Fatimatuz Zahroh
NIM. 14410010

MOTTO

“Keramahtamahan dalam perkataan menciptakan keyakinan, keramahtamahan dalam pemikiran menciptakan kedamaian, keramahtamahan dalam memberi menciptakan kasih.”

- Lao Tse -



HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih sedalam-dalamnya kepada Allah SWT, yang selalu menguatkan saya dalam kondisi apapun hingga dapat menyelesaikan karya ini. Karya ini saya persembahkan kepada:

Orang tua saya yang sangat saya sayangi, Sumarianto & Siti Nurul Aini yang senantiasa berdoa dan mengharapkan yang terbaik bagi saya juga adik-adik saya. Terimakasih banyak karena selalu mendahulukan dan mementingkan kebutuhan saya, Uul, dan Aca.

Terimakasih kepada Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan banyak pengetahuan dan keilmuannya, terutama ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si yang luar biasa sabar membimbing saya baik di kelas, praktek kerja lapangan hingga tugas akhir ini.

Terimakasih juga kepada Dosen Universitas Alam, Eyang Wiwiek Joewono dan teman-teman Sanggar Cendekia yang telah mengajarkan saya banyak pengetahuan yang tidak saya dapatkan dibalik bangku pendidikan.

Serta kepada orang-orang yang telah mendominasi kehidupan perkuliahan saya, Nabilah, Anit, Qonit, MakJazil, Inez, Indri, NikmahZhu, Ulfi, Doni, dan tak lupa seluruh teman-teman organisasi Mega Putih dan OASIS khususnya Mbak Dahn, Mas Yu, Hario, dan Alm. Nurin. Terimakasih banyak, bersyukur sekali bisa mengenal dan belajar dari kalian.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmannirrohim.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadirat Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Tugas akhir ini tidak akan ada dan dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag, selaku dosen penasehat akademik yang telah memberi banyak arahan, nasihat, serta motivasi kepada penulis dari semester satu hingga akhir.
4. Dr. Retno Mangestuti, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberi banyak arahan, nasihat, dan pengalaman yang berharga kepada penulis.
5. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama seluruh dosen yang

telah memberikan banyak ilmu dan pengalamannya selama proses belajar di kampus ini.

6. Ayah, Ibu, serta dua adik yang selalu memberikan do'a, semangat, dan motivasi kepada penulis hingga saat ini.
7. Keluarga Psikologi angkatan 2014, keluarga KKM 213, keluarga PKL Cendana2000, keluarga LSO Mega Putih OB, LSO Peer Counseling OASIS, Komunitas Goreskologi, keluarga Sanggar Cendekia, yang telah memberikan banyak pengalaman.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan, Amin.

Malang, 20 Desember 2018
Penulis,

Rini Fatimatuz Zahroh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GRAFIK	xiii
DAFTAR DIAGRAM	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
ملخص البحث	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Loyalitas Karyawan	9
1. Pengertian Loyalitas Karyawan	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	10
3. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan	12
B. Baban Kerja	13
1. Pengertian Beban Kerja	13
2. Faktor-faktor Beban Kerja	14
3. Jenis Beban Kerja	16
4. Dimensi Beban Kerja	21
C. Kepuasan Kerja	22
1. Pengertian Kepuasan Kerja	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23

3. Dimensi Kepuasan Kerja	25
D. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	26
E. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	27
F. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	29
G. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Islam	30
H. Hipotesis Penelitian	32
1. Hipotesis Mayor	32
2. Hipotesis Minor	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Rancangan Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian	34
C. Definisi Operasional	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Instrumen Penelitian	39
G. Teknik Analisis Data	43
1. Uji Instrumen Penelitian	43
2. Uji Deskripsi	46
3. Uji Asumsi Klasik	48
4. Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Lokasi Penelitian	53
B. Pelaksanaan Penelitian	56
C. Pemaparan Hasil Penelitian	57
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian	57
a. Uji Validitas	57
b. Uji Reliabilitas	59
2. Hasil Uji Deskripsi	60
a. Deskripsi Tingkat Loyalitas Karyawan	61
b. Deskripsi Tingkat Beban Kerja	63
c. Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja	65
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	67
a. Uji Normalitas	67
b. Uji Multikolinieritas	69
c. Uji Heteroskedastisitas	70
d. Uji Linieritas	71

4. Hasil Uji Hipotesis	72
a. Hipotesis Mayor	72
b. Hipotesis Minor	74
D. Pembahasan	76
1. Tingkat Loyalitas Kerja pada Karyawan di PT. Cendana Teknik Utama	76
2. Tingkat Beban Kerja pada Karyawan di PT. Cendana Teknik Utama	79
3. Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Cendana Teknik Utama	81
4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Cendana Teknik Utama	84
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Cendana Teknik Utama	86
6. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Cendana Teknik Utama	87
BAB V PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Pengukuran Skala	39
Tabel 3.2 Blueprint Loyalitas Karyawan	40
Tabel 3.3 Blueprint Beban Kerja	41
Tabel 3.4 Blueprint Kepuasan Kerja	42
Tabel 3.5 Aitem Valid dan Gugur Skala Loyalitas Karyawan	44
Tabel 3.6 Aitem Valid dan Gugur Skala Beban Kerja	44
Tabel 3.7 Aitem Valid dan Gugur Skala Kepuasan Kerja	45
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 3.9 Rumus Kategorisasi	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Aitem Skala Loyalitas Karyawan	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Aitem Skala Beban Kerja	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Aitem Skala Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	60
Tabel 4.14 <i>Mean</i> dan Standar Deviasi Loyalitas Karyawan	61
Tabel 4.15 Kategorisasi Tingkat Loyalitas Karyawan	61
Tabel 4.16 Prosentase Tingkat Loyalitas Karyawan	61
Tabel 4.17 <i>Mean</i> Aspek Loyalitas Karyawan	62
Tabel 4.18 <i>Mean</i> dan Standar Deviasi Beban Kerja	63
Tabel 4.19 Kategorisasi Tingkat Beban Kerja	63
Tabel 4.20 Prosentase Tingkat Beban Kerja	64
Tabel 4.21 <i>Mean</i> Dimensi Beban Kerja	65
Tabel 4.22 <i>Mean</i> dan Standar Deviasi Kepuasan Kerja	65
Tabel 4.23 Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.24 Prosentase Tingkat Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.25 <i>Mean</i> Dimensi Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.26 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.28 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.29 Hasil Uji Linieritas Beban Kerja – Loyalitas Karyawan	71
Tabel 4.30 Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja – Loyalitas Karyawan	72
Tabel 4.31 Hasil Uji Hipotesis Mayor	73
Tabel 4.32 Prosentase Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	73
Tabel 4.33 Hasil Uji Hipotesis Minor Beban Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	75
Tabel 4.34 Hasil Uji Hipotesis Minor Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	76

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Persebaran Data Hasil Uji Normalitas	68
---	----



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Kategorisasi Tingkat Loyalitas Karyawan	62
Diagram 4.2 Kategorisasi Tingkat Beban Kerja	64
Diagram 4.3 Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Skema Penelitian	35
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Wawancara Asesmen Awal	99
Lampiran 2 Hasil Observasi Asesmen Awal	102
Lampiran 3 Skala Penelitian	104
Lampiran 4 Data Kategorisasi (EXEL)	108
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Loyalitas Karyawan	114
Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Beban Kerja	133
Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	145
Lampiran 8 Uji Normalitas	160
Lampiran 9 Uji Multikolinieritas	161
Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas	162
Lampiran 11 Uji Linieritas	163
Lampiran 12 Uji Hipotesis Mayor	164
Lampiran 13 Uji Hipotesis Minor	165
Lampiran 14 Struktur Jabatan PT. Cendana teknika Utama	166
Lampiran 15 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	167
Lampiran 16 Dokumentasi Penelitian	168
Lampiran 17 Naskah Publikasi	171

ABSTRAK

Zahroh, Rini. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama. *Skripsi*, Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin melalui sikap rela memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk berkontribusi memajukan perusahaan. Tinggi rendahnya loyalitas pada karyawan tidak lepas dari faktor-faktor internal maupun eksternal, diantaranya adalah beban kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama. Sampel berjumlah 59 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan adalah skala beban kerja, skala kepuasan kerja, dan skala loyalitas karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) karyawan PT. Cendana Teknik Utama memiliki tingkat loyalitas karyawan, beban kerja, dan kepuasan kerja dalam kategori sedang; 2) beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$) dan sumbangan yang diberikan sebesar 13,6% ; 3) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dan sumbangan yang diberikan sebesar 14,8% ; 4) terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), besar pengaruh yang diberikan beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 32,4%.

Kata kunci : loyalitas karyawan, beban kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

Zahroh, Rini. 2018. The Influence of Workload and Job Satisfaction against Employee Loyalty at PT. Cendana Teknik Utama. Thesis, Advisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Sc.

The employee loyalty is delivered to the company which is reflected time, energy and thought to contribute in developing the company. The highest and the lower loyalty to employees cannot be separated from internal and external factors, including workload and job satisfaction.

The research aims at determining the influence of workload and job satisfaction against the employee loyalty at PT. Cendana Teknik Utama. The sample amounted to 59 employees using a saturated sampling technique. The instrument used the scale of workload, scale of job satisfaction, and employee loyalty scale. The analysis technique used multiple regression analysis.

The research results can be concluded that: 1) the employee of PT. Cendana Teknik Utama had medium category in level of employee loyalty, workload, and job satisfaction; 2) workload has a significant effect against the employee loyalty with a significance value of 0.002 ($p < 0.05$) and the contribution was 13.6%; 3) job satisfaction had a significant effect against the employee loyalty with a significance value of 0.001 ($p < 0.05$) and the contribution was 14.8%; 4) there was a significant influence between workload and job satisfaction against the loyalty of employee of PT. Cendana Teknik Utama with a significance level of 0,000 ($p < 0,05$), the amount of influence of workload and job satisfaction influenced together against the employee loyalty ,that was 32.4%.

Keywords: employee loyalty, workload, job satisfaction

ملخص البحث

زهرة، ريني. 2018. تأثير عبء العمل ورضا العمل على ولاء الموظف في الشركة جندانا تكتيكا أوتما. البحث الجامعي. الاشراف: الدكتورة ريتنو مانغستوتى، الماجستير

ولاء الموظف هو إخلاص الموظف للشركة الذي ينعكس من خلال الرغبة في توفير الوقت والطاقة والتفكير في تطوير الشركة. المنخفضة والعالية لولاء الموظف هي العوامل الداخلية والخارجية ، فهي عبء العمل ورضا العمل.

يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير عبء العمل ورضا العمل على ولاء الموظف في الشركة جندانا تكتيكا أوتما. بلغت العينة 59 موظفين باستخدام تقنية أخذ العينات المشبعة. الأدوات هي حجم عبء العمل ، وحجم رضا العمل، وحجم ولاء الموظف. استخدمت تقنية التحليل تحليل الانحدار المتعدد.

دلت نتائج البحث أن: (1) الموظف في الشركة جندانا تكتيكا أوتما له مستوى ولاء الموظف، وعبء العمل ، ورضا العمل في الفئة المتوسطة ؛ (2) عبء العمل يؤثر كبيرا على ولاء الموظف بقيمة دلالة قدرها 0.002 ($P < 0.05$) والمساهمة المقدمة هي 13.6%. (3) رضا العمل يؤثر كبيرا على ولاء الموظف بقيمة دلالة 0.001 ($p < 0.05$) والمساهمة المقدمة هي 14.8% ؛ (4) هناك تأثير كبير بين عبء العمل ورضا الوظيف على ولاء الموظف في الشركة جندانا تكتيكا أوتما مع مستوى دلالة 00,000 ($p < 0.05$) ، فإن مقدار التأثير لعبء العمل ورضا العمل معًا على ولاء الموظف يعني 32.4%.

الكلمات الرئيسية: ولاء الموظف، عبء العمل ، رضا العمل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Loyalitas karyawan merupakan tingkat kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasi perusahaan dan keinginannya untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut (Ayudia,2015). Karyawan sendiri merupakan sumber daya manusia (SDM) yang turut serta dalam memaju kembangkan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia ini memiliki peranan penting dalam bidang industri atau organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan bisa dikatakan sebagai aset perusahaan yang paling berharga. Karyawan adalah penentu tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Amitai Etzioni mengatakan bahwa perlu dikelola secara profesional antara lingkungan kerja dan manusia untuk meningkatkan semangat kerja yang kemudian tercapai produktivitas kerja karyawan (Tohardi,2002). Sehingga hubungan karyawan dan perusahaan adalah hubungan timbal balik, perusahaan membutuhkan karyawan begitupun sebaliknya.

Menjaga keseimbangan dalam hubungan timbal balik ini bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus mampu memanajemen karyawan sehingga karyawan memiliki kualitas, kompetensi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Mempertahankan loyalitas merupakan hal yang paling rumit.

Tidak semua karyawan memiliki loyalitas tinggi, terkadang loyalitas karyawan bisa menurun. Turunnya loyalitas bisa dilihat dengan kinerja yang semakin tidak produktif, absensi meningkat atau adanya tuntutan dan lain sebagainya. Begitupun sebaliknya jika loyalitas karyawan tinggi, karyawan tersebut akan lebih produktif, kinerja semakin baik dan mampu memberikan sumbangsih terhadap maju dan berkembangnya perusahaan. Ardana (2012) mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan akan lebih terjamin dari waktu ke waktu.

Permasalahan loyalitas ini menjadi permasalahan yang umum dan sering terjadi pada perusahaan berkembang namun peninjauan untuk memperbaiki hal tersebut masih belum maksimal sehingga hanya terfokus pada mengganti dan atau mengisi kekosongan karyawan. Seperti yang terjadi pada PT. Cendana Teknik Utama, masalah sumber daya manusia yang paling terlihat yaitu permasalahan loyalitas karyawan.

PT. Cendana Teknik Utama merupakan perusahaan berkembang yang bergerak pada bidang informasi dan teknologi dengan produk-produk yang ditawarkan berupa aplikasi perpajakan, alat antrian, perangkat kasir, multimedia, penyedia pulsa dan sebagainya. Perusahaan ini juga memiliki kantor cabang di Jakarta dan telah dipercaya berbagai instansi dalam pelayanan jasa dan produknya namun masih memiliki permasalahan intern yang belum teratasi yaitu loyalitas karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada akhir tahun 2017 dan Mei 2018 kepada kepala *Human Resource Development*, terjadi keluar masuk karyawan hampir setiap bulan di akhir tahun 2016 hingga 2017. Kemudian karyawan yang habis masa kontrak di tahun 2017 dan 2018 tidak ingin memperpanjang masa kontrak meskipun telah diberikan penambahan kompensasi.

Keterangan lainnya diperoleh dari wawancara yang dilakukan bulan Mei 2018 pada beberapa karyawan yang tidak ingin memperpanjang masa kontraknya pada tahun 2018, mengatakan bahwa beban kerja dirasa berat karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh tim dengan beberapa orang didalamnya, sering kali hanya dibebankan kepada satu orang. Selain itu jumlah tenaga kerja menurutnya masih kurang, sehingga meskipun pekerjaan telah dibagi rata namun setiap karyawannya menerima beban kerja yang cukup tinggi.

Selain itu jumlah tenaga kerja yang dirasakan karyawan masih kurang, beban kerja yang terlalu banyak ini juga dipengaruhi oleh meningkatnya permintaan dari konsumen terhadap perusahaan-perusahaan teknologi seperti pada PT. Cendana Teknik Utama yang mengalami peningkatan jumlah konsumen setiap tahunnya (Cendana2000.co.id, diakses: 2018). Dikarenakan pada era globalisasi ini kebutuhan masyarakat sangat tinggi dalam hal teknologi yang menjanjikan kemudahan, efisiensi, serta peningkatan produktivitas untuk

mempermudah manusia memenuhi segala kebutuhan hidupnya (Ngafifi, 2014).

Beban kerja adalah hasil kerja yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja merupakan salah satu dari target yang harus dicapai karyawan, dalam hal ini beban kerja juga termasuk kontribusi yang harus dilakukan karyawan untuk perusahaan. Beban kerja akan berdampak bagi kesejahteraan karyawan ketika beban kerja tersebut terlalu tinggi (*over load*) atau terlalu sedikitnya beban kerja (*under load*) (Zainal,2016). Jika beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan resiko kerja seperti stress dan kelelahan berlebih, dan jika beban kerja terlalu rendah akan mengakibatkan kebosanan pada karyawan juga mengurangi efisiensi perusahaan.

Selain beban kerja, menurut beberapa karyawan juga terdapat faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas yaitu kepuasan kerja. Karyawan mengeluhkan sikap atasan pada salah satu divisi kurang dapat merangkul bawahannya, karyawan juga mengeluhkan kepuasan dari segi kompensasi yaitu pada upah lembur yang dirasa tidak sesuai dibandingkan upah yang seharusnya diterima setiap jamnya.

Menurut Handoko (dalam Rina, 2011) kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sehingga kepuasan merupakan perasaan yang dimiliki setiap karyawan terhadap pekerjaannya.

Semakin karyawan tersebut merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya maka akan semakin loyal dalam perusahaan.

Simamora (2002), mengatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan bisa menjadi cerminan sikap seseorang dari pekerjaannya, misalkan tingkat presensi, keluhan-keluhan, semangat kerja dan masalah personalia lainnya.

Kepuasan pada setiap individu akan memiliki kriteria atau tingkat yang berbeda-beda, namun pada umumnya kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh besar kecilnya gaji, kepuasan terhadap supervisi, rekan dan pekerjaan itu sendiri (Zahra, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat kasus serupa tentang permasalahan loyalitas yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Indra (2016) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerang Karang Anyar. Namun penelitian ini tidak mencangkup kepuasan kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian yang mengulas bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi loyalitas yakni dilakukan oleh Anwar (2012) tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception pada Hotel X di Madiun Jawa Timur. Beberapa penelitian lain yang ditemukan pun belum membahas secara bersama apakah beban kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas karyawan.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan serta mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka adapun perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat beban kerja di PT. Cendana Teknik Utama?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di PT. Cendana Teknik Utama?
3. Bagaimana tingkat loyalitas karyawan di PT. Cendana Teknik Utama?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama?
6. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat beban kerja pada PT. Cendana Teknik Utama.

2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada PT. Cendana Teknik Utama.
3. Untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis berupa pembuktian pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi masukan teoritis mengenai peran beban kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, khususnya pada karyawan PT. Cendana Teknik Utama.

2. Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis juga diharapkan dapat menjadi salah satu dasar pelaksanaan kegiatan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan-nya kepada perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat menentukan langkah yang sesuai dan efektif dalam upaya tersebut sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan semakin baik.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara praktis terhadap perusahaan dengan memberikan sajian data mengenai tingkat beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama. Penelitian ini juga menyajikan data tentang pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, rasa kesetiaan ini dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan (Agus, 2016). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan akan menunjukkan sikap-sikap yang positif dan sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan. Selain itu akan berusaha berkontribusi dengan sebaik-baiknya terhadap tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2005), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan yang dianggap memiliki loyalitas adalah yang bersedia untuk berkorban demi perusahaan, pengorbanan tersebut berupa tenaga yang lebih, waktu yang tersita dan beban pikiran lebih banyak, namun tidak meminta imbalan selain gaji yang didapatkan.

Tokoh lainnya yaitu Poerwopoespito (2004) mengemukakan bahwa loyalitas kerja tercermin dari sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dengan

tanggung jawab, disiplin, menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi, dan jujur dalam bekerja.

Saydam (2005) mengatakan bahwa loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan atau kesadaran terhadap perusahaan dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, jujur dan akan berusaha berkontribusi dengan sebaik-baiknya dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya pada perusahaan, meskipun begitu loyalitas dipengaruhi oleh faktor luar selain dalam diri dimana faktor-faktor tersebut berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan.

Kadarwati (dalam Ayudia, 2015) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya Steers dan Porter (dalam Agustina, 2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi persepsi positif terhadap perusahaan, rasa percaya, sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan diatas, loyalitas karyawan pada setiap orangnya bisa berbeda-beda, tingkat loyalitas karyawan dapat berbeda-beda karena terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu karakteristik pribadi yang berhubungan dengan usia, jenis kelamin, masa kerja, ras dan beberapa sifat kepribadian yang akan berbeda pada setiap orangnya, kemudian faktor kedua yaitu karakteristik pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas yang diterima, faktor ketiga yaitu karakteristik desain perusahaan, berupa budaya perusahaan seperti

pengambilan keputusan, faktor keempat yaitu pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, yaitu persepsi karyawan terhadap perusahaan seperti sikap positif terhadap perusahaan.

3. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas karyawan dikemukakan oleh Saydam (2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

a. Ketaatan atau Kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

b. Bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

c. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

d. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuat dengan kenyataan. Beberapa ciri kejujuran yaitu selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa dan senantiasa melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

e. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah tingkah laku yang tampak dalam kebiasaan bekerja sehari-hari.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas memiliki 5 aspek yaitu ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran, dan sikap kerja. Aspek ini akan digunakan peneliti sebagai landasan teori untuk membuat alat ukur dari loyalitas karyawan.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Schultz and Schultz (dalam Zainal, 2016) mengemukakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan.

Gawron (dalam Agustina, 2016) mengatakan bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi.

Menurut Kirmeyer and Dougherty (dalam Agustina,2016), beban kerja yang berlebihanpun akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Hal tersebut bisa berdampak terhadap loyalitas karyawan.

Sedangkan menurut Hart dan Staveland (1988) beban kerja adalah sumber daya yang telah dikeluarkan manusia untuk mencapai level performa tertentu. Menurutnya, konsep beban kerja muncul dari interaksi antara persyaratan tugas, situasi dimana tugas dilaksanakan, keterampilan, perilaku dan persepsi manusia sebagai operator.

Menurut Gopher dan Doncin (dalam Lalu, 2015) beban kerja dapat diartikan sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas, beban kerja merupakan tuntutan tugas, atau sumber daya yang harus dikeluarkan manusia untuk pemenuhan tugas yang diberikan hingga mencapai level performa tertentu yang biasa disebut dengan kapasitas dalam menghadapi suatu tugas.

2. Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Reid (dalam Agustina, 2016) beban kerja terdiri atas tiga faktor yaitu:

- a. Beban waktu (*time load*) yaitu banyaknya waktu yang tersedia dalam melaksanakan suatu pekerjaan,
- b. Beban mental (*mental effort load*) yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan
- c. Beban psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Soleman (dalam Lalu,2015) yaitu :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - 1) Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, dan sebagainya
 - 2) Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - 3) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor,

meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Selain beberapa faktor diatas, menurut Barnes (dalam Zulfiqar, 2017) beban kerja tidak hanya menghitung waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan produktif tetapi juga termasuk menghitung aspek individu manusia seperti kelelahan, kebutuhan pribadi, dan faktor kelonggaran. Faktor kelonggaran juga dianggap mempengaruhi beban kerja. Jika tuntutan tugas terlalu ringan sehingga karyawan memiliki beban kerja yang terlalu rendah atau terlalu longgar maka akan berdampak pula pada kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berupa bentuk dari tugas yang diterima, teknis kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, kelonggaran, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya, lingkungan kerja baik fisik, kimiawi, biologis, maupun psikologis. Faktor internal berupa umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan sebagainya.

3. Jenis Beban Kerja

Secara spesifik beban kerja dapat dibagi dua berdasarkan dampak yang diterima karyawan, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Beban fisik cenderung mengarah pada beban kerja yang diterima seorang karyawan dalam suatu pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi fisiologisnya, seperti kebisingan, vibrasi atau getaran, dan *hygiene*. Apabila kondisi kerja tersebut cukup buruk, maka akan terjadi stres kerja dengan gejala fisik, seperti tekanan darah tinggi, diare, kecelakaan kerja dan sebagainya. Sedangkan persepsi terhadap ketidaksesuaian kerja dan lingkungan kerja yang menimbulkan stres psikologis merupakan indikasi adanya beban kerja mental yang berlebih. (Munandar, 2001)

Terdapat juga jenis beban kerja menurut Kristanto dan Manopo (dalam Zulfiqar, 2017) yang membagi beban kerja berdasarkan intensitas atau kadar beban kerja, yaitu *underload* dan *overload*. *Underload* merupakan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan terlalu rendah, terjadi kelonggaran pada waktu produktif kerja, hal ini bisa terjadi karena *jobdesc* yang terlalu sedikit sedangkan jumlah tenaga kerja berlebih. *Overload* merupakan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan terlalu tinggi, terjadi stress yang berlebih hingga menurunkan performa, efisiensi kerja dan daya kerja. Hal ini dapat terjadi karena *jobdesc* yang terlalu banyak sedangkan jumlah tenaga kerja sedikit.

Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2001) menambahkan kategori lain dari beban kerja yaitu kombinasi dari beban kerja terlalu banyak/sedikit kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah beban kerja yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk

diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja kualitatif yaitu jika karyawan merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas yang tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja. Berikut merupakan pembagian kategori beban kerja tersebut :

a. Beban berlebih kuantitatif

Beban berlebih secara fisik maupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal dalam waktu yang secepat mungkin dan dengan pengerjaan yang tepat. Pada kondisi tertentu waktu akhir atau *dead line* justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun apabila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan, maka hal ini merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih kuantitatif. Pada saat ini waktu menjadi destruktif.

b. Beban terlalu sedikit kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana terjadi pengulangan gerak atau pada pekerjaan yang terlalu sedikitnya tugas yang harus dilakukan akan timbul rasa bosan dan monoton.

c. Beban berlebihan kualitatif

Beban kerja yang terlalu banyak menguras daya berpikir seseorang. Semakin modernnya teknologi mesin untuk menggantikan tenaga kerja menjadikan kebutuhan kerja untuk

manusia menitik beratkan pada kemampuan otak. Sehingga semakin tinggi daya berpikir yang digunakan maka akan memberatkan beban kerja kualitatif. Daya berpikir dapat meningkat karena beberapa faktor seperti meningkatnya informasi yang harus digunakan, peningkatan dari canggihnya informasi atau keterampilan yang diperlukan pekerjaan, perluasan metode-metode pekerjaan, introduksi dari rencana-rencana *contingency*.

d. Beban terlalu sedikit kualitatif

Beban kualitatif yang terlalu sedikit akan membuat tenaga kerja merasa bosan dan dapat menyebabkan gangguan dalam perhatian. Hal ini dikarenakan tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Pendapat ini sejalan dengan Sutherland dan Cooper (dalam Munandar, 2001) bahwa beban kerja terlalu sedikit yang disebabkan karena kurangnya rangsangan akan mengarah ke menurunnya semangat dan motivasi kerja. Tenaga kerja akan merasa tidak mengalami perkembangan dalam kemampuannya dan tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

e. Beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif

Proses pengambilan keputusan merupakan satu kombinasi unik yang dapat menyebabkan meningkatnya beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif pada waktu yang sama. Kombinasi dalam pengambilan

keputusan melibatkan berbagai pertimbangan seperti kepentingan yang bersangkutan, kemampuan daya berpikir, informasi yang diterima, besarnya tanggung jawab, waktu yang diperlukan untuk membuat keputusan dan besar kecilnya kepercayaan orang lain yang diberikan sehingga menambah beban kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan.

Dalam pengambilan keputusan kurangnya informasi akan membuat semakin menerka-menerka tentang resiko yang akan didapatkan dan menjadikan tingkat kepercayaan akan suatu keputusan semakin berkurang. Apabila informasi yang didapat berlebih juga dapat menambah beban kualitatif karena kesulitan mengolah semua informasi. Begitupun waktu, tanggung jawab dan kepentingan yang secara bersama-sama meningkatkan beban kerja.

Berdasarkan uraian diatas beban kerja terbagi menjadi beberapa jenis, berdasarkan dampaknya beban kerja terbagi menjadi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Berdasarkan tuntutan tugas yang diberikan beban kerja terbagi menjadi dua yaitu beban berlebih kuantitatif dan beban terlalu sedikit kuantitatif. Serta berdasarkan kemampuan tenaga kerja terbagi menjadi dua yaitu beban berlebih kualitatif dan beban terlalu sedikit kualitatif.

4. Dimensi Beban kerja

Hart and Staveland (2006) membagi beban kerja atas dasar-dasar pembebanan 6 subskala yaitu :

- a. *Mental demand*, yaitu besarnya aktifitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.
- b. *Physical demand*, yaitu besarnya aktifitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas (contoh: mendorong, menarik, memutar dan lainnya).
- c. *Temporal demand*, yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Seperti perlahan, atau santai, atau cepat dan melelahkan.
- d. *Effort*, yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.
- e. *Frustration level*, yaitu seberapa tidak nyaman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
- f. *Performance*, yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 dimensi dari beban kerja yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort*, dan *frustation level*.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting.

Tangkilisan (dalam Vannecia,2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Sunyoto (dalam Agus,2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Adapun pendapat dari Handoko (dalam Anwar, 2012) mengatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja ini biasanya nampak atau tercermin dalam keseharian karyawan dengan bagaimana karyawan menunjukkan kedisiplinan, moral dan prestasi kerjanya (Hasibuan, 2005).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja yaitu persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting dapat berupa fasilitas yang diberikan

untuk bekerja, atau kebutuhan individu yang terpenuhi atas dasar balas jasa dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja juga akan nampak pada sikap keseharian karyawan melalui kedisiplinan, moral dan prestasi kerjanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (dalam Vennechia, 2013) mengemukakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada dalam diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu, jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2005) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- a. Balas jasa yang adil atau kompensasi, yaitu merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- b. Penempatan karyawan, yaitu menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

- c. Beban kerja, yaitu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.
- d. Suasana dan lingkungan kerja, yaitu keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.
- e. Sarana dan prasarana, yaitu alat yang dapat menunjang atau mendukung kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.
- f. Sikap pimpinan, yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- g. Sikap pekerjaan atau pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton.

Dari beberapa faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kepuasan kerja terdiri dari faktor dari diri sendiri dan faktor dari pekerjaannya. Faktor dari diri sendiri berupa IQ, umur, jenis kelamin, kecakapan khusus, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja dan sebagainya yang membuat kepuasan berbeda pada setiap orangnya. Kemudian faktor pekerjaan yaitu, kompensasi, jabatan, beban kerja, suasana dan lingkungan kerja, sarana prasaran, sikap pimpinan dan pekerjaan atau sifat pekerjaan tersebut.

3. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan menurut Luthans (2006) adalah :

- a. Dimensi *work it self* (pekerjaan itu sendiri), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Dimensi *Supervision* (atasan), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Dimensi *Workers* (teman kerja), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Dimensi *Promotion* (Promosi), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Dimensi *Pay* (gaji/upah), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri yang berhubungan dengan sukar tidaknya suatu pekerjaan sesuai dengan ketrampilannya serta perasaan

dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, dimensi yang kedua yaitu atasan (*supervision*), tentang bagaimana atasan dapat menghargai atau memandu dengan baik, dimensi ketiga yaitu teman sekerja, sikap dari rekan-rekan kerja baik atasan bawahan maupun dengan karyawan yang jenis pekerjaan yang berbeda, dimensi keempat yaitu promosi, berhubungan dengan kesempatan peningkatan kari, dan yang terakhir upah/gaji, perasaan layak atau tidak gaji yang didapatkan.

D. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Kirmeyer & Dougherty (dalam Agustina, 2016), beban kerja yang berlebihanpun akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan kinerja yang kurang bisa berdampak pula pada loyalitas karyawan.

Terdapat juga penelitian sebelumnya oleh Indra (2016) tentang Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Loyalitas Karyawan, penelitian ini menyatakan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang kemudian kebijakan untuk memberikan beban kerja yang tepat dan sesuai kemampuan karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan. Indra pun berpendapat bahwa jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, akan membuat karyawan mengalami tekanan dan stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan dan menginginkan keluar dari perusaan kemudian mencari

pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan karyawan. Apabila perusahaan memberikan kemudahan bagi karyawan, maka akan tumbuh kenyamanan pada diri karyawan dan menimbulkan kesetiaan pada karyawan. Sehingga karyawan menjadi lebih loyal dan profesional dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (dalam Indra, 2016) tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian Pratama menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

E. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rina (2015) tentang hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja perawat honor RSUD X, memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja memiliki sumbangsih sebesar 66% terhadap loyalitas karyawan. Sehingga kepuasan karyawan memiliki korelasi yang sangat signifikan dengan loyalitas kerja. Apabila perawat honour memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka perawat tersebut akan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi, begitu sebaliknya, apabila perawat honour memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka perawat honour tersebut akan mempunyai loyalitas kerja yang rendah pula.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2012) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas staf reception hotel x, mendapatkan hasil

bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Jika faktor-faktor dari kepuasan kerja terpenuhi maka loyalitas staf pada hotel x juga akan meningkat. Berdasarkan pembahasan tersebut, tingkat kepuasan kerja pada staf reception hotel akan dapat berkesinambungan dengan loyalitas kerjanya. Kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan baik, jika manajemen hotel memiliki komitmen bersama dengan staf reception untuk memenuhi kebutuhan satu sama lainnya.

Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Zilfita (2015), penelitian ini memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT.X. apabila pihak manajemen PT.X mampu berkomitmen dalam rangka melayani karyawan dengan baik, maka ini merupakan indikasi bahwa manajemen dapat memberikan fasilitas kepada karyawan, dengan demikian karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kinerjanya sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan.

Beberapa penelitian di atas juga sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Ardana (2012) yaitu loyalitas karyawan dipengaruhi juga oleh bagaimana perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat dikatakan sebagai pemenuhan kepuasan kerja yang artinya juga akan berpengaruh positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

F. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Beban kerja dan kepuasan kerja secara konsep berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Steers dan Porter (dalam Agustina, 2016) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu karakteristik pekerjaan, yang didalamnya juga mencakup aspek-aspek beban kerja. Karakteristik pekerjaan ini berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas. Isi dalam karakteristik tersebut sesuai dengan aspek-aspek beban kerja yaitu *effort*, tekanan waktu, beban mental, dan beban fisik yang sesuai dengan identifikasi tugas, kecocokan tugas dan *job enrichment*, level frustrasi yang sesuai dengan *jobstress*, dan *performance* yang sesuai dengan umpan balik tugas.

Adapun faktor loyalitas yaitu pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, hal ini meliputi persepsi terhadap perusahaan, rasa aman dan percaya serta sikap positif yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Faktor tersebut sesuai dengan pengertian kepuasan kerja oleh Luthans (2006) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dinilai penting. Begitupun dengan aspek kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan dan rekan kerja yang sangat mempengaruhi rasa aman dalam perusahaan, promosi dan upah yang sesuai dengan karakteristik rasa percaya kepada perusahaan. Aspek-aspek tersebut mendukung persepsi baik atau

tidaknya suatu perusahaan sehingga dapat meningkatkan atau menurunkan loyalitas karyawan.

G. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang sangat detil dalam memperhatikan umatnya, tidak hanya membahas petunjuk tentang hubungan manusia dengan tuhan, namun juga terdapat petunjuk tentang hubungan sesama manusia, termasuk didalamnya yaitu masalah loyalitas. Permasalahan loyalitas karyawan dalam Islam juga sangat erat dengan hubungan pekerja dengan majikannya. Hubungan ini terikat dalam satu acuan yang disebut *hablum minannas* (hubungan sesama manusia) yang wajib dijaga oleh kedua pihak.

Menurut Islam kesempurnaan hubungan antar sesama manusia akan lahir setelah manusia tersebut sempurna hubungannya dengan Allah SWT (*hablum minAllah*). Maksudnya, tidak akan menjadi baik dan sempurna hubungan manusia dengan sesama manusia lainnya apabila mereka tidak menyempurnakan hubungan dengan Allah SWT.

Seperti yang difirmankan-Nya dalam Al-Quran surat Ali Imran ayat 112, yaitu :

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الدَّلِيلَةُ اَيْنَ مَا تُقِفُوا اِلَّا يَحْتَبِلِ مِنْ اللّٰهِ وَحَبْلٍ مِّنَ النَّاسِ وِبَاءٌ وَّ بَعْضٌ مِّنَ اللّٰهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ۚ ذٰلِكَ بِاَنَّهُمْ كَانُوْا يَكْفُرُوْنَ بِغَايَةِ اللّٰهِ وَيَقْتُلُوْنَ الْاَنْبِيَاءَ
بِغَيْرِ حَقٍّ ذٰلِكَ بِمَا عَصَوْا وَّكَانُوْا يَعْتَدُوْنَ ﴿١١٢﴾

Artinya : “Mereka diliputi kehinaan dimana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. Yang demikian itu karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. Yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas.” (QS. Ali Imran : 112) (Departemen Agama RI, Al-Quran dan terjemahannya : 2010).

Pemimpin/majikan dan pekerja dalam Islam diibaratkan sebagai satu ikatan persaudaraan. Seorang saudara tidak akan merasa tenteram melihat saudaranya berada dalam keadaan sukar. Tujuan Islam ialah untuk melahirkan hubungan antar majikan dan pekerja dengan cara yang betul dan bebas. Majikan bebas malakukan usaha untuk mengeluarkan produk serta mencari kekayaan, tetapi bukan dengan memerah keringat pekerja demi kepentingan sendiri.

Begitupun dalam perusahaan, pimpinan sebaiknya tidak memberikan beban kerja yang berat kepada karyawannya sehingga hubungan antar pimpinan dan karyawan akan memburuk. Hal ini disebut dalam Al-Quran surat Al-Qashash ayat 27, melalui kisah nabi Musa as. Yang bekerja di rumah nabi Syu'aib as. Nabi Syu'aib berkata :

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَابٍ
فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ
اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya : “Berkatalah dia (Syu’aib) sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.” (QS. Al-Qashash : 27). (Departemen Agama RI, Al-Quran dan terjemahannya: 2010).

Ayat tersebut memperjelas kembali bahwa majikan atau pimpinan hendaknya tidak memberikan beban yang berat kepada pekerja juga memberikan fasilitas sesuai dengan jerih payahnya sehingga pekerja mendapatkan kepuasan dari hasil kerjanya yang kemudian akan memperkuat loyalitas pekerja atau karyawan terhadap pimpinan ataupun perusahaan.

H. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Mayor

H_a : Terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama.

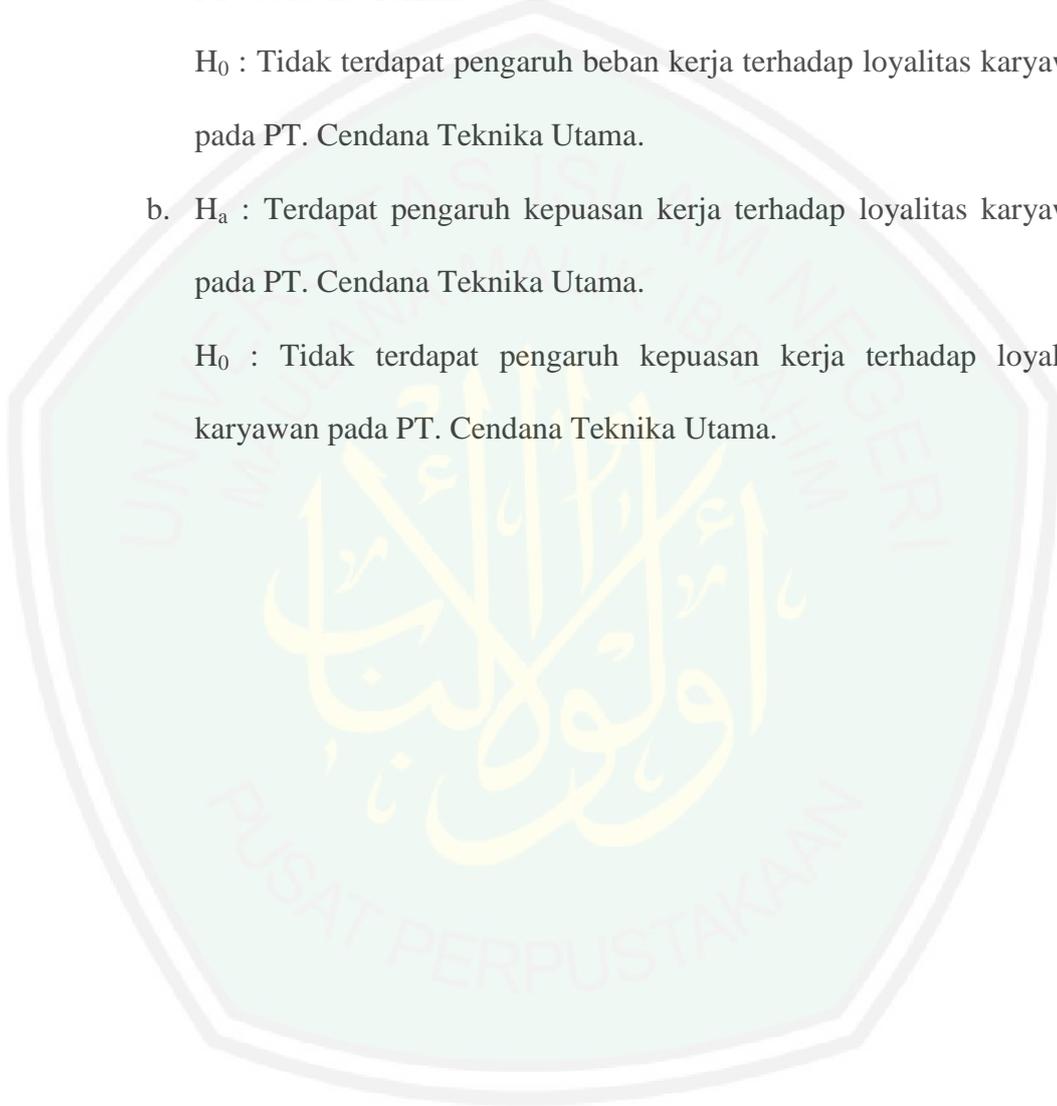
2. Hipotesis Minor

a. H_a : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.

b. H_a : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic*, dengan tujuan menguji fenomena yang telah dirumuskan. Data bersifat kuantitatif adalah data-data yang numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. (Suharsaputra, 2012)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, sehingga termasuk dalam jenis penelitian regresi, yaitu suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh dan tingkat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Sehingga dalam hal ini kedudukan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) tidak dapat dipertukarkan, hubungan ini disebut dengan hubungan sebab akibat atau hubungan searah (Budi, 2010).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Variabel bebas atau variabel *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya tingkat variabel terikat atau *dependent*. Variabel bebas juga sering disebut dengan

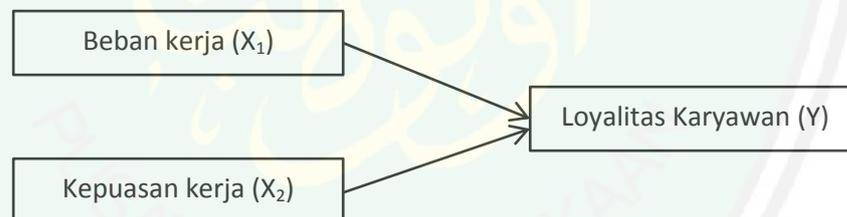
variabel stimulus, prediktor, *antecedent*.(Anshori, 2009). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat atau variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sehingga sering juga sebagai variabel bergantung, konsekuen, output, dan kriteria.(Anshori, 2009). Variabel terikat pada penelitian ini adalah loyalitas karyawan (Y).

Skema penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut.

Gambar 3.1
Skema Penelitian



C. Definisi Operasional

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan yang tercermin dari sikap rela mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk berkontribusi memaju kembangkan perusahaan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala loyalitas dengan 5 aspek yaitu ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran, dan sikap kerja.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan tugas, tanggung jawab, atau tuntutan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja untuk mencapai tujuan atau target yang ditetapkan perusahaan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala beban kerja dengan 6 dimensi yaitu *physical demand*, *effort*, *mental demand*, *temporal demand*, *frustration level*, *performance*.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan mengenai seberapa puas dan baik pekerjaan mereka hingga sesuai dengan apa yang didapatkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dengan 5 dimensi yaitu kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, promosi, gaji/upah.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Budi (2010) berpendapat bahwa populasi merupakan keseluruhan data atau objek yang diteliti berupa karakteristik tertentu terhadap gejala, fenomena, peristiwa, atau kejadian-kejadian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama yang terdiri dari 59 karyawan yang terdiri dari 5 divisi dan beberapa karyawan pada bagian *head office*.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian data yang diambil dari populasi. Sampel harus memiliki karakteristik yang sama dengan populasi dan disebut dengan istilah sampel yang representatif. Cara pengamilan sampel dari populasi dinamakan teknik sampling (Budi, 2010).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh atau biasa disebut *total sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sample tidak dengan cara acak yang anggotanya tidak memiliki peluang menjadi sample atau tidak menjadi sample. *Total sampling* merupakan salah satu teknik dari *nonprobability sampling*, yang mana semua populasi digunakan sebagai sample. Hal ini dikarenakan sampel penelitian memiliki jumlah yang terbatas yaitu kurang dari 100. Istilah lain dari sample ini adalah sensus (Anshori, 2009). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah populasi yaitu 59 karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu proses yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan suatu penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan oleh seorang pewawancara sebagai penanya, dan narasumber sebagai pemberi informasi. Komunikasi ini dilakukan secara tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal. Sehingga wawancara tidak hanya menangkap ide atau pemahaman, tetapi juga dapat menangkap perasaan, pengalaman, emosi, motif, yang dimiliki oleh responden yang bersangkutan. (Gulö, 2007).

2. Observasi

Observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Peneliti secara langsung meninjau objek penelitian dan mencatat informasi yang didapat sebagai data penunjang penyelesaian dari pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam rumusan masalah (Gulö, 2007). Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat budaya perusahaan dan sikap-sikap karyawan misalkan hubungan dan interaksi karyawan dengan atasan, sesama rekan kerja, dan atasan ke karyawan serta alur pekerjaan sehingga mendukung pada perumusan masalah mengenai beban kerja dan kepuasan kerja.

3. Skala

Skala merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang diajukan secara

tertulis kepada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapat jawaban atau tanggapan yang diperlukan dalam penelitian. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat secara berstruktur dan tertutup (*close question*) sehingga mendapatkan data sesuai dengan persepsi responden.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu model penilaian skala likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Pada skala likert ini responden akan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah dibuat oleh peneliti dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu dari 4 pilihan jawaban. 4 pilihan jawaban tersebut yaitu :

Tabel 3.1
Skor Pengukuran Skala

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Setuju	3	Setuju	2
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian terdiri dari tiga skala ukur, yaitu skala beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Skala beban kerja dan loyalitas karyawan memiliki pertanyaan *favorable* (F) dan *unfavorable* (UF) sedangkan kepuasan kerja hanya pertanyaan *favorable* (F). Pertanyaan *favorable* merupakan pertanyaan yang mendukung atau mendekati variabel yang hendak diungkap. Sebaliknya, pertanyaan *unfavorable* merupakan pertanyaan yang menjauhi atau tidak mendukung variabel yang hendak diungkap.

1. Skala Loyalitas Karyawan

Skala loyalitas karyawan adalah skala yang digunakan untuk mengukur loyalitas responden terhadap perusahaan. Skala ini disusun oleh peneliti yang mengacu pada 5 aspek dijelaskan oleh Saydam (2005), yaitu ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran, dan sikap kerja.

Berikut merupakan blueprint skala loyalitas karyawan yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.2
Blueprint Loyalitas Karyawan

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Ketaatan atau kepatuhan	Pemahaman tentang aturan di dalam perusahaan	1		3
		Kepatuhan dalam menjalankan aturan perusahaan	2,3		
2	Bertanggung jawab	Melakukan pekerjaan dengan penuh ketekunan	4	7	5
		Menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal	5,6		
		Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	11		
3	Pengabdian	Setia terhadap perusahaan	17,18	13	3
4	Kejujuran	Keselarasn antara yang terucap atau perbuat dengan kenyataan	15,16	12	3
5	Sikap Kerja	Tingkah laku yang senantiasa ramah dan menjaga keharmonisan terhadap rekan, atasan, ataupun bawahannya	8,9,10	14	4
Jumlah aitem					18

2. Skala Beban Kerja

Terdapat dua metode pengukuran beban kerja yaitu metode pengukuran objektif dan metode pengukuran subjektif. Metode pengukuran objektif dapat diukur dengan pendekatan fisiologis seperti

pengukuran variabilitas dengut jantung, pengukuran selang waktu kedipan mata, pengukuran kadar asam saliva dan sebagainya. Sedangkan metode pengukuran subjektif merupakan pengukuran beban kerja berdasarkan persepsi subjektif pekerja.

Metode yang digunakan untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini adalah pengukuran secara subjektif pada responden. Skala ini disusun oleh peneliti yang mengacu pada dimensi NASA-TLX (*Task Load Index*) dari Hart dan Staveland (2006) yang memuat 6 dimensi yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort*, dan *frustation level*.

Tabel 3.3
Blueprint Beban Kerja

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Mental Demand</i>	Bekerja dengan aktivitas perceptual yaitu kemampuan memahami dan menginterpretasikan informasi sensori atau kemampuan intelek untuk mencari makna yang diterima oleh panca indera	1,2	20	4
		Bekerja dengan aktivitas mental seperti berpikir, menghitung, dan mengingat	3		
2	<i>Physical Demand</i>	Aktifitas pekerjaan yang membuat lelah secara fisik	7,8,9	15	4
3	<i>Temporal Demand</i>	Pekerjaan yang menuntut penyelesaian tugas dengan cepat dan melelahkan	4,6	14	3
4	<i>Performance</i>	Rasa keberhasilan dalam melakukan tugasnya	10		3
		Rasa puas terhadap hasil pekerjaannya	11	19	
5	<i>Effort</i>	Usaha yang dikeluarkan untuk memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan	5	12	2
6	<i>Frustration Level</i>	Rasa tidak aman atau terganggu dalam lingkungan pekerjaannya	16,17		4
		Mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	18	13	
Jumlah Aitem					20

3. Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja adalah skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada responden. Skala ini disusun oleh peneliti yang mengacu pada dimensi kepuasan menurut Luthans (2006) yaitu terdapat 5 dimensi terdiri dari dimensi *workit self*, *supervision*, *wokers*, *promotion*, *pay*.

Tabel 3.4
Blueprint Kepuasam Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Aitem (F)	Jumlah
1	<i>Work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri)	Menghargai hasilnya sendiri	1,8	2
2	<i>Supervision</i> (Atasan)	Atasan memberikan imbalan secara verbal	6	3
		Atasan memberikan imbalan nonverbal berupa hadiah ataupun bonus	5,7	
3	<i>Wokers</i> (Teman kerja)	Rekan kerja yang saling mendukung dalam pekerjaan	9,10	2
4	<i>Promotion</i> (Promosi)	Kesempatan untuk perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi	2,3,4	3
5	<i>Pay</i> (Gaji/upah)	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontrak kerja	13,14	6
		Upah yang diberikan sesuai dengan jam kerja	15,16	
		Upah tidak langsung atau <i>indirect payment</i>	11,12	
Jumlah aitem				16

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Valid merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. (Sugiyono, 2008).

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor aitem dengan skor total menggunakan teknik *korelasi pearson (product moment)*. Kriteria validitas dapat ditentukan jika koefisien korelasi atau r hitung > r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel, maka butir dari variabel tersebut valid. Jika r hitung < r tabel, maka butir dari variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2009). Adapun nilai r tabel yaitu 0,2564 didapat dari melihat tabel r pada df = 57 dan signifikansi 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS ver.16.0 for Windows*.

Adapun rumus untuk menghitung r hitung adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi Product-moment

N = jumlah responden

$\sum Y$ = nilai total pada skala

$\sum Y$ = nilai aitem

Berikut merupakan tabel aitem valid dan gugur dari ketiga variabel penelitian.

Tabel 3.5
Aitem Valid dan Gugur Skala Loyalitas Karyawan

No.	Aspek	Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah Akhir
		<i>F</i>	<i>UF</i>	<i>F</i>	<i>UF</i>	
1	Ketaatan atau kepatuhan	1,2,3	8	-	8	3
2	Bertanggung jawab	4,5,6,14	7,9	-	9	5
3	Pengabdian	23,24,13	18,15	13	15	3
4	Kejujuran	20,21,22	17	22	-	3
5	Sikap kerja	11,12,10	16,19	-	16	4
Total		24		6		18

Tabel 3.6
Aitem Valid dan Gugur Skala Beban Kerja

No.	DIMENSI	Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah Akhir
		<i>F</i>	<i>UF</i>	<i>F</i>	<i>UF</i>	
1	<i>Mental Demand</i>	1,2,3,4	23	3	-	4
2	<i>Physical Demand</i>	8,9,10	18	-	-	4
3	<i>Temporal Demand</i>	5,7	16,17	-	16	3
4	<i>Performance</i>	11,12	13,22	-	13	3
5	<i>Effort</i>	6,24,25	14	24,25	-	2
6	<i>Frustration Level</i>	19,20,21	15	-	-	4
Total		25		5		20

Tabel 3.7
Aitem Valid dan Gugur Skala Kepuasan Kerja

No.	DIMENSI	Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah Akhir
		<i>F</i>	<i>UF</i>	<i>F</i>	<i>UF</i>	
1	<i>Work it self</i>	1,2,15	10	2	10	2
2	<i>Supervision</i>	6,7,8	9,11	-	9,11	3
3	<i>Workers</i>	16,17	12,13	-	12,13	2
4	<i>Promotion</i>	3,4,5	14	-	14	3
5	<i>Pay</i>	20,21,22, 23,18,19	-	-	-	6
Total		23		7		16

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu data yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2008). Data dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha pada distribusi nilai signifikansi 5% atau 0,05. Koefisien Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60 atau 60% menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen dan jika koefisien Cronbach Alpha yang kurang dari 0,60 atau 60% menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. (Ghozali, 2009)

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dari skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	Keterangan
Loyalitas Karyawan	0,847	Reliabel
Beban Kerja	0,753	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,814	Reliabel

2. Uji Deskripsi

Data yang diperoleh dari penelitian akan diproses dan dianalisis secara empiris dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2010* dan *SPSS ver.16.0 for Windows*. Langkah-langkah yang akan dilakukan adalah sebagai berikut (Azwar, 1993).

a. Mean

Mean (M) atau disebut juga rata-rata adalah angka yang diperoleh dengan membagi jumlah nilai-nilai ($\sum x$) dengan jumlah individu (N). Menghitung *mean* dengan rumus sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan

M = *mean*

$\sum x$ = jumlah nilai

N = jumlah individu

b. Standar Deviasi (SD)

Setelah nilai *mean* diketahui, langkah selanjutnya yaitu mencari standar deviasi (SD). Adapun cara menghitung standar deviasi dengan rumus sebagai berikut :

$$SD = \frac{1}{6} \times (i \text{ Max} - i \text{ Min})$$

Keterangan

SD = standar deviasi

i Max= skor tertinggi subjek

i Min= skor terendah subjek

c. Kategorisasi

Setelah dilakukan perhitungan *mean* dan standar deviasi, kemudian dilakukan kategorisasi dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.9
Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$
Rendah	$X \leq (M - 1SD)$

Keterangan :

M = mean

SD = standar deviasi

d. Analisis Prosentase

Menghitung prosentase dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan

P = prosentase

f = frekuensi

n = jumlah subjek

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik yaitu apabila probabilitas > 0.05 maka data menyebar normal. Sebaliknya jika probabilitas < 0.05 maka data tidak menyebar normal.

Pada analisis grafik yang digunakan yaitu *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Apabila data berdistribusi normal maka *plot* akan mengikuti garis diagonal tersebut (Ghozali, 2006).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan memiliki korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol.

Cara mendeteksi ada tidaknya gejala Multikolinieritas :

1. Koefisien determinasi (R^2) tinggi dan signifikansi nilai t dari estimasi regresi dari seluruh variabel. Apabila R^2 sangat tinggi (lebih dari 0.10) dan tidak satupun koefisien regresi yang signifikan secara statistik berarti terjadi gejala *multikolinieritas*.
2. Melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana jika VIF dibawah 10 berarti tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki

persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas ditunjukkan dengan nilai varian $(Y - \hat{Y})$ antar nilai Y tidaklah sama atau hetero. Hal ini sering terjadi pada data yang bersifat *cross section*. Heteroskedastisitas terjadi karena ketidaksamaan varian dari residual antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain (Ghozali, 2006). Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Asumsi linieritas yaitu asumsi yang menghendaki semua hubungan berbentuk linier. Pengujian linieritas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan Curve Fit. Bila nilai signifikansi model linier < 0.05 dan nilai signifikansi *deviation from linierity* $> 0,05$, maka variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Mayor

Pengujian hipotesis mayor menggunakan analisis regresi linier berganda dengan langkah-langkah sebagai berikut.

1) Perumusan hipotesis :

H_a : Terdapat pengaruh secara signifikan beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama

- 2) Uji F (simultan), pengujian signifikansi simultan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama (simultan) terhadap loyalitas karyawan. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, maka variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, begitupun sebaliknya apabila nilai F hitung $<$ F tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05, maka variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan.

b. Hipotesis Minor

Pengujian hipotesis minor menggunakan analisis regresi linier berganda dengan langkah-langkah sebagai berikut.

1) Perumusan hipotesis :

a) H_a : Terdapat pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama

b) H_a : Terdapat pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama

2) Uji t (uji parsial), uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

PT. Cendana Teknika Utama atau lebih dikenal dengan nama CENDANA2000 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi. Perusahaan ini berdiri dan dikukuhkan dengan Akta Pendirian Perusahaan pada tahun 1998 di Malang, Jawa Timur. Perusahaan dibentuk oleh 3 (tiga) orang, yaitu Marsutiyawan Aji, Muhammad Rifai dan Imam Masyhuri.

Pada tahun 2006 PT. Cendana Teknika Utama mengalami restrukturisasi sehingga komposisi kepemilikan berubah dari kepemilikan perorangan menjadi kepemilikan badan usaha dimana PT. Karyatama Solusindo mempunyai komposisi saham sebesar 70% dan PT. Catur Elang Perkasa sebesar 30%. Restrukturisasi ini dilakukan dalam rangka mengakselerasi perkembangan perusahaan.

Hingga tahun 2018 PT. Cendana Teknika Utama telah memiliki puluhan tenaga profesional yang terbagi menjadi 5 divisi yaitu :

a. IT Multimedia

Divisi IT Multimedia merupakan divisi atau bidang usaha yang fokus di bidang multimedia, yaitu berbagai alat yang digunakan sebagai media penyampaian informasi yang di dalamnya terdapat perpaduan

berbagai bentuk elemen informasi, seperti teks, graphics, animasi, video, interaktif maupun suara. Alat tersebut berupa berbagai *electronica control* untuk alat antrian, alat untuk mempromosikan salah satunya *digital signage*, dan berbagai *electronica control* untuk survey kepuasan pelanggan atau biasa disebut alat SKP.

b. Business Development

Divisi Business Development merupakan divisi yang khusus mengkaji prospek bisnis yang ada dan menindak lanjuti prospek tersebut untuk dituangkan ke dalam pembentukan bisnis baru perusahaan

c. IT Project

Divisi IT Project berfokus menangani proyek-proyek IT di perusahaan-perusahaan di Indonesia. Divisi ini melayani pembuatan berbagai aplikasi-aplikasi atau program-program IT berdasarkan tender maupun permintaan dari perusahaan.

d. All Operator

Merupakan Authorized Distributor Pulsa Elektrik All Operator yang menyediakan produk-produk isi ulang pulsa elektronik semua operator. Fokus dari segmentasi pasar divisi ini adalah pasar tradisional lokal. Produk yang di tawarkan pun beragam, mulai dari pembelian voucher pulsa elektrik all operator, sampai pembayaran PPOB.

e. E-Government

E-Government merupakan divisi yang fokus pada proyek-proyek pemerintahan, yaitu pembuatan aplikasi-aplikasi di pemerintahan seperti aplikasi sistem informasi manajemen PBB (SIMPBB), aplikasi sistem manajemen informasi BPHTB (SIBPHTB), aplikasi sistem manajemen informasi geografis (SIG), dan aplikasi sistem manajemen informasi diklat (SIMDIKLAT).

PT. Cendana Teknika Utama selalu berusaha untuk menerapkan visi dan misi yang diyakini mampu menjaga perusahaan untuk senantiasa bersikap profesional dalam menjalankan roda perusahaan. Adapun visi dan misi tersebut yaitu :

- a. Visi : Tumbuh menjadi perusahaan yang sehat, terhormat, dan inovatif disetiap bidang usahanya.
- b. Misi :
 - Mampu memberikan solusi dan layanan dengan kualitas terbaik bagi customer.
 - Menghasilkan laba yang bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun customer.
 - Meningkatkan kualitas hidup stake holdernya.

Saat ini PT. Cendana Teknik Utama memiliki kantor pusat di Kota Malang dengan alamat Ruko Permata Griya Shanta NR 24-25, Jalan Soekarno Hatta, Kel. Jatimulya, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, dan telah memiliki kantor cabang di Jakarta yang beralamat Jl. Kebagusan Raya no 192, Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor pusat PT. Cendana Teknik Utama yang terletak di Kota Malang dengan alamat Ruko Permata Griya Shanta NR 24-25, Jalan Soekarno Hatta, Kel. Jatimulya, Kec. Lowokwaru. Penelitian dilakukan sejak awal bulan Juli hingga Agustus 2018. Penyebaran skala dilakukan pada tanggal 30 Juli hingga 1 Agustus 2018.

2. Jumlah Subjek Penelitian

Populasi penelitian berjumlah 59 karyawan dengan teknik pengambilan *total sampling* atau keseluruhan dari populasi dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil. 59 karyawan tersebut terdiri dari 5 divisi serta bagian *head office*.

3. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan skala beban kerja, skala kepuasan kerja dan skala loyalitas karyawan yang diberikan

bersamaan dalam satu form pada setiap karyawan dengan jumlah 59 karyawan. 59 karyawan tersebut termasuk juga karyawan yang bekerja di kantor bagian produksi alat. Kantor produksi terletak tidak jauh dari kantor pusat PT. Cendana Teknik Utama.

C. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* melalui *SPSS ver.16.0 for Windows*. Uji validitas untuk skala beban kerja dilakukan dua kali proses pengujian, untuk skala kepuasan kerja dilakukan tiga kali proses pengujian validitas, dan untuk skala loyalitas karyawan dilakukan tiga kali proses pengujian validitas. Aitem dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Nilai N dalam penelitian ini adalah 59 sehingga $r\text{-tabel}$ adalah 0,2564.

Berikut merupakan hasil uji validitas aitem dari ketiga variabel penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Aitem Skala Loyalitas Karyawan

No.	DIMENSI	Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah Akhir
		<i>F</i>	<i>UF</i>	<i>F</i>	<i>UF</i>	
1	Ketaatan atau kepatuhan	1,2,3	8		8	3
2	Bertanggung jawab	4,5,6,14	7,9		9	5
3	Pengabdian	23,24,13	18,15	13	15	3
4	Kejujuran	20,21,22	17	22		3
5	Sikap kerja	11,12,10	16,19		16	4
Total		24		6		18

Hasil analisis validitas aitem skala loyalitas karyawan menunjukkan bahwa dari 24 aitem terdapat 18 aitem yang dinyatakan valid dan 6 aitem dinyatakan gugur. Koefisien validitas bergerak dari 0,287 sampai 0,748

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Aitem Skala Beban Kerja

No.	DIMENSI	Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah Akhir
		<i>F</i>	<i>UF</i>	<i>F</i>	<i>UF</i>	
1	<i>Mental Demand</i>	1,2,3,4	23	3		4
2	<i>Physical Demand</i>	8,9,10	18			4
3	<i>Temporal Demand</i>	5,7	16,17		16	3
4	<i>Performance</i>	11,12	13,22		13	3
5	<i>Effort</i>	6,24,25	14	24,25		2
6	<i>Frustration Level</i>	19,20,21	15			4
Total		25		5		20

Hasil analisis validitas aitem skala beban kerja menunjukkan bahwa dari 25 aitem terdapat 20 aitem yang dinyatakan valid, dan 5

aitem dinyatakan gugur. Koefisien validitas bergerak dari 0,275 sampai 0,630.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Aitem Skala Kepuasan Kerja

No.	DIMENSI	Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah Akhir
		<i>F</i>	<i>UF</i>	<i>F</i>	<i>UF</i>	
1	Ketaatan atau kepatuhan	1,2,15	10	2	10	2
2	Bertanggung jawab	6,7,8	9,11		9,11	3
3	Pengabdian	16,17	12,13		12,13	2
4	Kejujuran	3,4,5	14		14	3
5	Sikap kerja	20,21,22, 23,18,19				6
Total		23		7		16

Hasil analisis validitas aitem skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 23 aitem terdapat 16 aitem yang dinyatakan valid, dan 7 aitem dinyatakan gugur. Koefisien validitas bergerak dari 0,356 sampai 0,746.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach* melalui *SPSS ver.16.0 for Windows*. Reliabilitas aitem dapat dilihat pada koefisien Alpha dengan melakukan *Reliability Analysis*, dengan acuan nilai *Alpha Cronbach* (α) > 0,60 atau 60%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skala loyalitas karyawan memiliki *Alpha Cronbach* sebesar 0,847 (α > 0,60), skala beban kerja

memiliki *Alpha Cronbach* sebesar 0,753 ($\alpha > 0,60$), dan skala kepuasan kerja memiliki *Alpha Cronbach* sebesar 0,814 ($\alpha > 0,60$). Ketiga skala tersebut dinyatakan reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

Berikut merupakan tabel rangkuman hasil uji validitas dan reliabilitas dari ketiga variabel penelitian.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Aitem Akhir	Koef. Validitas	Koef. Alpha
Loyalitas Karyawan	18	0,287 - 0,748	0,847
Beban Kerja	20	0,275 - 0,630	0,753
Kepuasan Kerja	16	0,356 - 0,746	0,814

2. Uji Deskripsi

Uji deskripsi bertujuan untuk memaparkan data hasil penelitian kedalam beberapa kategorisasi. Kategori dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga, yakni tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan norma dilakukan setelah mengetahui nilai *mean* (M) dan standar deviasi (SD).

Setelah diketahui nilai *mean* dan standar deviasi, langkah selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat ketiga variabel tersebut dengan menggunakan standar norma pembagian kategorisasi yang telah dicantumkan dalam BAB III. Dari kategori tersebut, kemudian dapat ditentukan frekuensi dan prosentase dari masing-masing variabel.

a. Deskripsi Tingkat Loyalitas Karyawan

Nilai *mean* (M) dan standar deviasi (SD) variabel loyalitas karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14

Mean dan Standar Deviasi Loyalitas Karyawan

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Loyalitas Karyawan	54,17	5

Berdasarkan standar norma dapat diperoleh skor masing-masing kategori tingkat loyalitas karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.15

Kategorisasi Tingkat Loyalitas Karyawan

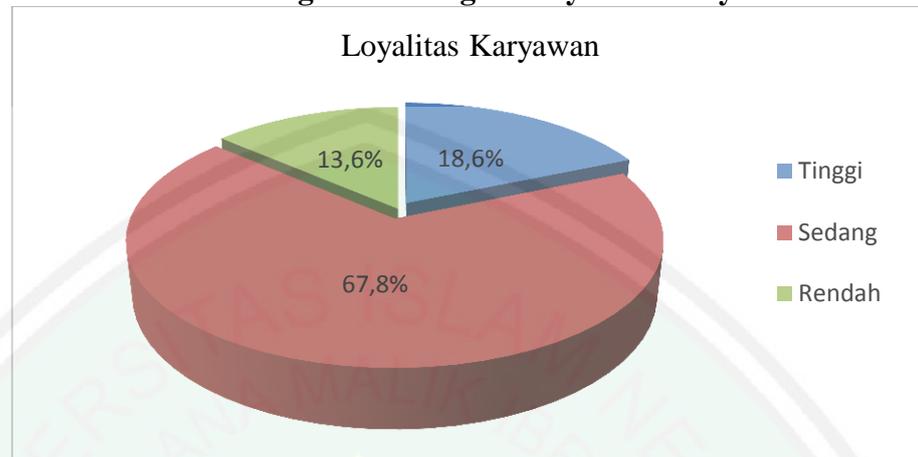
Kategori	Kriteria
Tinggi	$X \geq 59,17$
Sedang	$49,17 < X < 59,17$
Rendah	$X \leq 49,17$

Tabel 4.16

Prosentase Tingkat Loyalitas Karyawan

Nilai	Kategori	Frekuensi	Prosentase
$X \geq 59,17$	Tinggi	11	18,6%
$49,17 < X < 59,17$	Sedang	40	67,8%
$X \leq 49,17$	Rendah	8	13,6%
Jumlah		59	100%

Diagram 4.1
Kategorisasi Tingkat Loyalitas Karyawan



Berdasarkan Tabel 4.16 dan Diagram 4.1 di atas, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebesar 18,6% karyawan berada pada kategori tinggi dengan jumlah frekuensi 11 orang, pada kategori sedang prosentase sebesar 67,8% dengan frekuensi sebanyak 40 orang, dan pada kategori rendah prosentase sebesar 13,6% dengan frekuensi sebanyak 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi dan prosentase tingkat loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknika Utama sebagian besar berada pada kategori sedang.

Adapun rata-rata jawaban pada setiap aspek yaitu :

Tabel 4.17
Mean Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek	M Jawaban
Ketaatan atau Kepatuhan	3,11
Bertanggung Jawab	3,16
Pengabdian	2,4
Kejujuran	3
Sikap Kerja	3,13

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata jawaban yang didapatkan dari membagi jumlah nilai jawaban dengan jumlah jawaban menunjukkan pada aspek ketaatan atau kepatuhan memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,11, aspek bertanggung jawab yaitu 3,16, aspek pengabdian yaitu 2,4, aspek kejujuran yaitu 3, dan aspek sikap kerja yaitu 3,13.

b. Deskripsi Tingkat Beban Kerja

Nilai *mean* (M) dan standar deviasi (SD) variabel beban kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.18

Mean dan Standar Deviasi Beban Kerja

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Beban Kerja	58,44	4,6

Berdasarkan standar norma dapat diperoleh skor masing-masing kategori tingkat beban kerja sebagai berikut.

Tabel 4.19

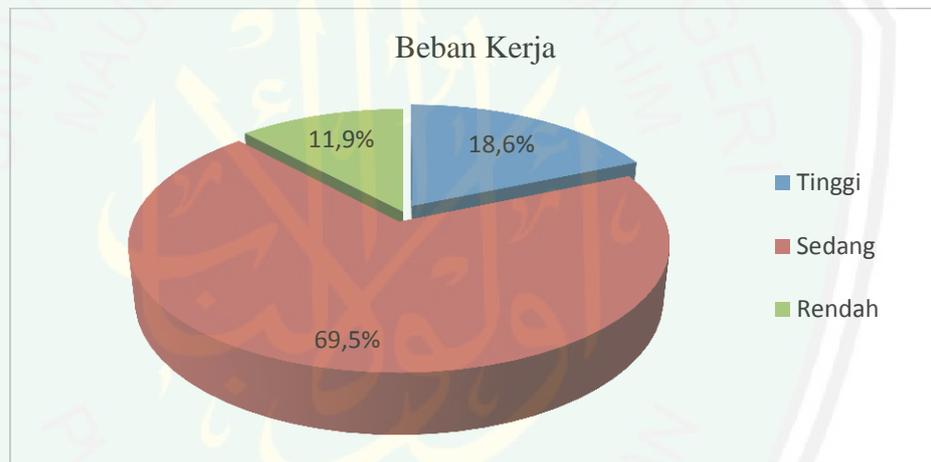
Kategorisasi Tingkat Beban Kerja

Kategori	Kriteria
Tinggi	$X \geq 63$
Sedang	$53,8 < X < 63$
Rendah	$X \leq 53,8$

Tabel 4.20
Prosentase Tingkat Beban Kerja

Nilai	Kategori	Frekuensi	Prosentase
$X \geq 63$	Tinggi	11	18,6%
$53,8 < X < 63$	Sedang	41	69,5%
$X \leq 53,8$	Rendah	7	11,9%
Jumlah		59	100%

Diagram 4.2
Kategorisasi Tingkat Beban Kerja



Berdasarkan Tabel 4.20 dan Diagram 4.2 di tersebut, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebesar 18,6% karyawan berada pada kategori tinggi dengan jumlah frekuensi 11 orang, pada kategori sedang prosentase sebesar 69,5% dengan frekuensi sebanyak 41 orang, dan pada kategori rendah prosentase sebesar 11,9% dengan frekuensi sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi dan prosentase tingkat beban kerja pada PT. Cendana Teknik Utama sebagian besar berada pada kategori sedang.

Adapun rata-rata jawaban pada setiap aspek yaitu :

Tabel 4.21
Mean Dimensi Beban Kerja

Dimensi	M Jawaban
<i>Mental Demand</i>	3,2
<i>Physical Demand</i>	2,6
<i>Temporal Demand</i>	2,7
<i>Performance</i>	3
<i>Effort</i>	2,7
<i>Frustration Level</i>	3

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata jawaban yang didapatkan dari membagi jumlah nilai jawaban dengan jumlah jawaban menunjukkan pada dimensi *mental demand* memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,2, dimensi *physical demand* yaitu 2,6, dimensi *temporal demand* yaitu 2,7, dimensi *performance* yaitu 3, dimensi *effort* yaitu 2,7, dan dimensi *frustration level* yaitu 3.

c. Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja

Nilai *mean* (M) dan standar deviasi (SD) variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.22
Mean dan Standar Deviasi Kepuasan Kerja

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Beban Kerja	45,22	5

Berdasarkan standar norma dapat diperoleh skor masing-masing kategori tingkat kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 4.23
Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja

Kategori	Kriteria
Tinggi	$X \geq 50,22$
Sedang	$40,22 < X < 50,22$
Rendah	$X \leq 40,22$

Tabel 4.24
Prosentase Tingkat Kepuasan Kerja

Nilai	Kategori	Frekuensi	Prosentase
$X \geq 50,22$	Tinggi	5	8,5%
$40,22 < X < 50,22$	Sedang	44	74,6%
$X \leq 40,22$	Rendah	10	16,9%
Jumlah		59	100%

Diagram 4.3
Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja



Berdasarkan Tabel 4.24 dan Diagram 4.3 di atas, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebesar 8,5% karyawan berada pada kategori tinggi dengan jumlah frekuensi 5 orang, pada kategori sedang prosentase sebesar 74,6% dengan frekuensi sebanyak 44 orang, dan

pada kategori rendah prosentase sebesar 16,9% dengan frekuensi sebanyak 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi dan prosentase tingkat kepuasan kerja pada PT. Cendana Teknik Utama sebagian besar berada pada kategori sedang.

Adapun rata-rata jawaban pada setiap aspek yaitu :

Tabel 4.25
Mean Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi	M Jawaban
<i>Work it Self</i>	3,11
<i>Supervision</i>	2,7
<i>Workers</i>	3,2
<i>Promotion</i>	2,7
<i>Pay</i>	2,6

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata jawaban yang didapatkan dari membagi jumlah nilai jawaban dengan jumlah jawaban menunjukkan pada dimensi *work it self* memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,11, dimensi *supervision* yaitu 2,7, dimensi *worker* yaitu 3,2, dimensi *promotion* yaitu 2,7, dan dimensi *pay* yaitu 2,6.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* dan probabilitas plot dibantu dengan *SPSS ver.16.0 for Windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi probabilitas $> 0,05$. Berikut

merupakan tabel statistik dan grafik *probability plot* hasil uji normalitas.

Tabel 4.26
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

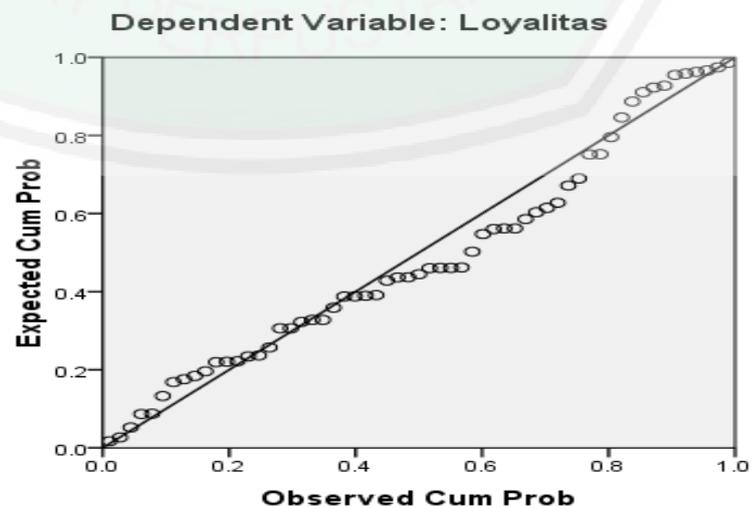
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.26654733
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.884
Asymp. Sig. (2-tailed)		.416

a. Test distribution is Normal.

Grafik 4.1

Persebaran Data Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh nilai uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,884 dengan probabilitas (p) = 0,416. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan signifikansi (p) adalah $0,416 > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Dapat dilihat juga pada grafik probabilitas plot data tersebar mengikuti garis diagonal dan tidak secara acak. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan memiliki korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas karena jika hal itu terjadi maka variabel-variabel tersebut memiliki kesamaan atau tidak ortogonal. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS ver.16.0*. Berikut merupakan tabel hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.27

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Status
Beban Kerja	0,980	1,020	Ortogonal
Kepuasan Kerja	0,980	1,020	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel beban kerja dan kepuasan kerja yaitu 0,980 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel beban kerja dan kepuasan kerja yaitu 1,020 lebih kecil dari 10,00.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas tidak terdapat korelasi yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah terjadi variance residual pada suatu pengamatan satu dengan yang lainnya atau hetero. Model regresi yang baik adalah memiliki persamaan antara variance residual satu dengan lainnya atau homoskedastisitas. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman. Dasar pengambilan keputusan apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat dikatakan data tersebut homogen dan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas.

Tabel 4.28
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Beban	Kepuasan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban	Correlation Coefficient	1.000	.004	-.084
		Sig. (2-tailed)	.	.976	.526
		N	59	59	59
	Kepuasan	Correlation Coefficient	.004	1.000	-.025
		Sig. (2-tailed)	.976	.	.852
		N	59	59	59
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.084	-.025	1.000
		Sig. (2-tailed)	.526	.852	.
		N	59	59	59

Dari output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel beban kerja sebesar 0,526 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,852. Kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier (searah) atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan uji linieritas adalah apabila nilai signifikansi model linier $< 0,05$ dan nilai signifikansi *deviation from linierity* $> 0,05$, maka variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat. Berikut merupakan hasil linieritas antara beban kerja dengan loyalitas karyawan.

Tabel 4.29

Hasil Uji Linieritas

Beban Kerja – Loyalitas Karyawan

Variabel	Sig. (p)	Sig. Deviation from Linierity	Status
X ₁ terhadap Y	0,001	0,276	Linier

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai signifikansi model linier yaitu $0,001 < 0,05$ dan nilai signifikansi *deviation from linierity* $0,276 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh

yang linier terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan untuk kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.30
Hasil Uji Linieritas
Kepuasan Kerja – Loyalitas Karyawan

Variabel	Sig. (<i>p</i>)	Sig. <i>Deviation from Linierity</i>	Status
X ₂ terhadap Y	0,001	0,802	Linier

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai signifikansi model linier yaitu $0,001 < 0,05$ dan nilai signifikansi *deviation from linierity* $0,802 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang linier terhadap loyalitas karyawan.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hipotesis Mayor

Hipotesis mayor pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Peneliti menggunakan uji F simultan dalam analisis regresi. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel independen yaitu beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama terhadap variabel dependent yaitu loyalitas karyawan. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. Adapun rumus untuk menentukan nilai

pada F_{tabel} adalah (k ; n-k), k merupakan jumlah variabel independen dan n merupakan jumlah responden. Sehingga (2 ; 57) jika dilihat pada tabel distribusi $F_{0,05}$, F_{tabel} sebesar 3,15. Berikut hasil analisisnya dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.31

Hasil Uji Hipotesis Mayor

<i>Dependent Variable</i>	<i>Predictors</i>	F_{hitung}	Signifikansi
Loyalitas Karyawan	Beban Kerja	13,433	0,000
	Kepuasan		
	Kerja		

Hipotesis penelitian memprediksi bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F simultan pada tabel di atas menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} adalah $13,433 > 3,15$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Prosentase pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.32

**Prosentase Pengaruh Beban Kerja dan
Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

<i>Dependent Variable</i>	<i>Predictors</i>	<i>R Square</i>	Prosentase
Loyalitas Karyawan	Beban Kerja	0,324	32,4%
	Kepuasan		
	Kerja		

Pada tabel diatas diketahui koefisien determinasi (R^2), sebesar 0,324 sehingga dapat diketahui bahwa 32,4% keragaman atau variasi dari variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independent dalam model yakni beban kerja dan kepuasan kerja. 32,4% merupakan besar pengaruh yang diberikan variabel beban kerja dan kepuasan kerja untuk memengaruhi variabel loyalitas karyawan, sisanya 67,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar kedua variabel bebas dalam model ini.

b. Hipotesis Minor

Peneliti menggunakan uji t parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial atau sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun rumus untuk menentukan t tabel yaitu ($\alpha/2 ; n-k-1$), α merupakan tingkat kepercayaan, sesuai standar psikologi menggunakan 0,05, n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel bebas. Sehingga (0,025 ; 56) jika dilihat pada tabel distribusi nilai t didapat nilai t tabel adalah 2,003.

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hipotesis minor pertama yang diajukan adalah adanya pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Cendana Teknik Utama. Adapun hasil uji hipotesis minor pertama ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.33
Hasil Uji Hipotesis Minor
Beban Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Model Regresi	β	t Hitung	Sig.	Keterangan
X_1 terhadap Y	0,369	3,233	0,002	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan t hitung sebesar $3,233 > 2,003$. Artinya secara terpisah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama. Maka hipotesis minor pertama diterima.

Terdapat juga nilai koefisien beta (β) sebesar 0,369 sehingga sumbangan efektif yang diberikan beban kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 13,6%.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hipotesis minor kedua yang diajukan adalah adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT.

Cendana Teknik Utama. Adapun hasil uji hipotesis minor kedua ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.34
Hasil Uji Hipotesis Minor
Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Model Regresi	β	t Hitung	Sig.	Keterangan
X ₂ terhadap Y	0,386	3,553	0,001	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan t hitung sebesar $3,553 > 2,003$. Artinya secara terpisah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama. Maka hipotesis minor kedua diterima.

Terdapat juga nilai koefisien beta (β) sebesar 0,386 sehingga sumbangan efektif yang diberikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 14,8%.

D. Pembahasan

1. Tingkat Loyalitas Kerja pada Karyawan di PT. Cendana Teknik Utama

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 67,8% karyawan PT. Cendana Teknik Utama memiliki loyalitas karyawan pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi 40 orang. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT. Cendana Teknik Utama memiliki rasa loyalitas yang

cukup terhadap perusahaannya yang artinya sebagian besar karyawan memiliki loyalitas yang tidak terlalu tinggi juga tidak terlalu rendah.

Loyalitas yang sedang ini menandakan karyawan cukup loyal terhadap perusahaan dengan menunjukkan sikap-sikap yang mendukung maju dan berkembangnya perusahaan seperti sikap mengabdikan terhadap perusahaan, taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diterima, jujur dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dan bersikap baik terhadap rekan, atasan dan staff lainnya.

Akan tetapi, tingkat loyalitas yang sedang ini juga menandakan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa setia terhadap perusahaan. Karena masih terdapat karyawan yang memiliki loyalitas rendah dengan prosentase 13,6%. Sehingga terdapat 8 karyawan yang memiliki kesetiaan dan rasa tanggung jawab rendah pada perusahaan.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan karyawan memiliki sikap mengabdikan terhadap perusahaan yang rendah dengan rata-rata karyawan menjawab tidak setuju dan rerata jawaban 2,47. Hal ini menandakan rata-rata karyawan tidak memilih menetap di perusahaan untuk menghabiskan sisa karirnya, atau tidak memilih menetap di perusahaan apabila mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain. Meskipun karyawan memiliki sikap yang taat dan patuh, bertanggung jawab terhadap tugas, jujur, dan sikap kerja yang baik, dengan rata-rata jawaban 3 yang artinya mendukung sikap-sikap tersebut, namun apabila

tidak diimbangi dengan rasa pengabdian akan tetap terjadi permasalahan loyalitas pada karyawan.

Oleh karena itu, meskipun loyalitas karyawan termasuk dalam kategori sedang masih terdapat karyawan dalam kategori rendah dan juga rata-rata karyawan memiliki sikap mengabdikan terhadap perusahaan yang rendah. Sikap mengabdikan terhadap perusahaan yang rendah tersebut merupakan salah satu penyebab dari *turn over* karyawan pada PT. Cendana Teknika Utama.

Loyalitas sendiri dapat diartikan dengan rasa kesetiaan atau kesadaran karyawan terhadap perusahaannya. Semakin tinggi loyalitas pada karyawan akan semakin baik dampaknya bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Karyawan dengan loyalitas tinggi akan menunjukkan sikap yang positif dan sesuai aturan perusahaan dan mau berkontribusi sebaik-baiknya terhadap tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Penjelasan di atas diperkuat dengan pemaparan Saydam (2005) yang mengatakan bahwa loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, serta tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan tugas. Loyalitas dapat nampak dengan melihat ketaatan dan kepatuhan karyawan, tanggung jawab akan tugas, pengabdian, kejujuran dan sikap kerja pada kesehariannya.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas karyawan di PT. Cendana Teknik Utama berada dalam kategori sedang. Artinya sebagian besar karyawan memiliki ketaatan, bertanggung jawab, jujur, dan memiliki sikap kerja yang cukup terhadap perusahaan. Namun terbilang rendah pada aspek pengabdian.

2. Tingkat Beban Kerja pada Karyawan di PT. Cendana Teknik Utama

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 69,5% karyawan PT. Cendana Teknik Utama memiliki beban kerja pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi 41 orang. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan PT. Cendana Teknik Utama memiliki beban kerja yang cukup menurut subjektivitas mereka.

Rata-rata karyawan mempersepsikan tenaga atau daya yang dikeluarkan termasuk cukup untuk mencapai level performa tertentu sesuai dengan persyaratan tugas, seperti situasi dimana dilaksanakan tugas, keterampilan, perilaku dan tugas itu sendiri. Kategori sedang ini termasuk kondisi yang aman dalam memberikan beban kerja terhadap karyawan. Maksudnya, perusahaan telah memberikan porsi beban kerja yang tepat sehingga karyawan tidak mengeluarkan upaya terlalu tinggi (*over load*) untuk menyelesaikan persyaratan tugas yang diberikan ataupun terlalu rendah (*under load*) sehingga menimbulkan kebosanan.

Namun tetap perlu diperhatikan bagi karyawan yang berada pada kategori tinggi dengan jumlah karyawan 11 orang dan prosentase sebesar 18,6%, karyawan pada kategori ini berpotensi mengalami *over load* serta karyawan yang berada pada kategori rendah berpotensi mengalami *under load* dengan jumlah karyawan 7 orang dan prosentase sebesar 11,9%.

Selain itu, juga perlu diperhatikan pada setiap dimensi beban kerja, terdapat beban kerja yang dianggap cukup hingga tinggi bagi sebagian besar karyawan dengan rata-rata jawaban 3 (setuju) atau lebih adalah beban kerja mental seperti berpikir, menghitung atau kemampuan memahami, kemudian *performance* yaitu tuntutan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, dan *frustation level* yaitu perasaan tidak aman, terganggu atau putus asa dalam pekerjaan. Sedangkan beban kerja yang dianggap cukup seimbang hingga rendah bagi sebagian besar karyawan dengan rata-rata jawaban 2,5 (tidak setuju) yaitu beban kerja yang mempengaruhi fisik, beban kerja yang berhubungan dengan waktu atau *deadline*, serta beban usaha yang dikeluarkan untuk mengerjakan tuntutan tugas.

Sehingga masih perlu penyeimbangan kembali beban kerja karena masih terdapat karyawan yang berpotensi *overload* dan *underload* serta beban kerja mental, *performance*, dan tingkat frustasi yang cenderung tinggi menurut karyawan.

Penjelasan tersebut sesuai dengan pemaparan Hart and Staveland (2006) bahwa karyawan akan mengeluarkan sumber daya atau tenaga

untuk mencapai level performa kerja. Beban kerja dikatakan sesuai ketika terjadi interaksi yang seimbang antara usaha atau daya yang dikeluarkan karyawan dengan tuntutan tugas, persyaratan tugas, situasi dalam pekerjaan, kegiatan-kegiatan dalam perusahaan baik secara fisik maupun mental. Keseimbangan tersebut akan memunculkan performa kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan juga sesuai dengan performa kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat beban kerja karyawan di PT. Cendana Teknika Utama berada pada kategori sedang, artinya sebagian besar karyawan memiliki beban kerja yang seimbang antara kemampuan dan usaha yang dikeluarkan dalam mencapai performa tertentu untuk menyelesaikan persyaratan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan memiliki beban kerja yang cukup seimbang hingga tinggi pada aspek beban mental, *performance*, dan *frustation level*, namun memiliki beban kerja yang rendah, pada aspek beban fisik, beban waktu, dan beban usaha.

3. Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Cendana Teknika Utama

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 72,8% karyawan PT. Cendana Teknika Utama memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi 43 orang. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan PT. Cendana Teknika Utama memiliki rasa

kepuasan yang sedang dalam pekerjaan. Namun terdapat beberapa karyawan dengan prosentase 16,9% dengan frekuensi 10 karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Terdapat juga 8,5% dengan frekuensi 5 karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi masih sangat sedikit, dan untuk kategori rendah jumlah karyawan lebih banyak daripada karyawan yang merasa puas. Sehingga perlu diperhatikan kembali upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kesejahteraan karyawan dan perusahaan.

Kepuasan sendiri merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting atas dasar balas jasa dari hasil kerjanya. Menurut Luthans (dalam Agus, 2016) terdapat beberapa hal yang dinilai penting sehingga menjadi tolak ukur suatu kepuasan dalam pekerjaannya meliputi, perasaan puas akan hasil kerjanya, bagaimana hubungan dengan rekan kerja, bagaimana atasan dapat membimbing dan kooperatif dalam pekerjaan, promosi yang didapatkan dan upah yang sesuai dengan pekerjaan.

Pada PT. Cendana Teknik Utama, memang sebagian besar karyawan memiliki kepuasan pada kategori sedang, namun hal ini berarti karyawan masih belum mencapai tingkat rasa puas dalam pekerjaannya. Hal ini terlihat dari hanya terdapat 2 dari 3 aspek kepuasan yang dianggap karyawan cukup tinggi, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap rekan kerja. Rata-rata kedua aspek

tersebut adalah 3,1 yang artinya rata-rata karyawan beranggapan setuju tentang kepuasan terhadap pekerjaan yang didapatkan dan kepuasan terhadap sikap rekan kerja dalam lingkungan pekerjaan.

Selain itu dua aspek tersebut, terdapat tiga aspek kepuasan kerja yang menurut rata-rata karyawan masih belum tercukupi, dengan rata-rata jawaban 2,5 (tidak setuju) yaitu pada aspek *supervision* (bagaimana atasan memberikan imbalan verbal maupun non verbal), *promotion* (kesempatan untuk perpindahan ke jabatan lebih tinggi), dan *pay* (gaji dan upah yang diberikan sesuai kontrak, jam kerja, serta upah tidak langsung). Pada aspek *pay* total skor jawaban terendah yaitu pada aitem upah lembur yaitu hanya 136 total skor jawaban dari 236 total skor maksimal dengan rerata jawaban (2,3), artinya rata-rata karyawan menjawab tidak setuju bahwa perusahaan memberikan upah lembur yang sesuai.

Sehingga pada aspek-aspek kepuasan yang masih tergolong rendah hingga cukup, perlu adanya peningkatan hingga mencapai kepuasan yang tinggi agar kesejahteraan karyawan meningkat dan berdampak baik bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari T. Hani Hndoko (dalam Rina,2011), bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan akan memberikan emosi yang menyenangkan terhadap karyawan dan akan berdampak pada kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan di PT. Cendana Teknik Utama berada

dalam kategori sedang, artinya sebagian besar karyawan memiliki kepuasan kerja yang terpenuhi. Karyawan memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang mereka dapatkan dan hubungan dengan rekan kerja, namun masih kurang terpenuhinya kepuasan akan kebutuhan imbalan verbal maupun nonverbal dari atasan, karyawan juga merasa kurang memiliki kesempatan untuk berpindah ke jabatan yang lebih tinggi, serta kurang sesuai gaji atau upah yang didapatkan terutama pada upah lembur.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Cendana Teknik Utama

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai signifikansi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Artinya secara terpisah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama. Maka, hipotesis minor pertama diterima yakni adanya pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama. Selain itu, ditemukan juga bahwa sumbangan efektif yang diberikan beban kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 13,6%.

Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap naik turunnya loyalitas pada karyawan, dimana apabila beban kerja yang dirasakan karyawan sesuai dengan performa yang dapat dicapai maka loyalitas pada karyawan tersebut akan tinggi. Sebaliknya, apabila beban

kerja terlalu tinggi atau terlalu rendah maka loyalitas pada karyawan akan rendah. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang seimbang dengan usaha yang dapat dikeluarkan maka akan meningkatkan loyalitas kepada perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra (2016) tentang Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang kemudian kebijakan untuk memberikan beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Beban kerja apabila dirasa berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan menimbulkan tekanan dan stres pada karyawan tersebut, sehingga mengurangi kenyamanan untuk bekerja pada perusahaan. Hal ini lah yang mengakibatkan loyalitas karyawan pada perusahaan berkurang. Apabila perusahaan memberikan kemudahan dengan menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan maka akan tumbuh kenyamanan pada diri karyawan dan menimbulkan kesetiaan pada karyawan.

Sesuai dengan teori tentang beban kerja menurut Hart and Staveland (dalam Salis, 2015) bahwa konsep beban kerja muncul dari interaksi antara persyaratan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dengan situasi dimana tugas dilakukan, dengan keterampilan, perilaku

dan kemampuan karyawan. Sesuai juga dengan teori menurut Kirmeyer dan Dougherty (dalam Agustina, 2016) yang mengatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja juga kinerja karyawan sehingga berdampak pada loyalitas karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT.

Cendana Teknik Utama

Berdasarkan data analisis didapatkan nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Artinya secara terpisah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pada karyawan di PT. Cendana Teknik Utama. Maka hipotesis minor kedua diterima yakni adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama. Selain itu ditemukan juga bahwa sumbangan efektif yang diberikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 14,8%.

Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap naik turunnya loyalitas pada karyawan, dimana apabila kepuasan kerja pada karyawan tinggi maka loyalitas pada karyawan pun akan tinggi pula. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja pada karyawan rendah maka loyalitas karyawan pun akan rendah pula. Ketika karyawan mendapat kepuasan atas timbal balik dari jasa pekerjaan yang telah dilakukan berupa imbalan atau sesuatu yang dinilai penting maka akan

membuat karyawan nyaman bekerja dalam perusahaan yang kemudian memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2012) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Staf Reception Hotel X. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Menurutnya jika faktor-faktor dari kepuasan kerja terpenuhi maka loyalitas staf pada hotel X juga akan meningkat.

Pada penelitian ini aspek-aspek yang dapat mendukung kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, bagaimana sikap atasan maupun rekan kerja, promosi dan upah yang didapatkan (Luthans, 2006). Apabila aspek-aspek tersebut terpenuhi maka terjadi kepuasan kerja yang akan berkesinambungan dengan loyalitas karyawan pada perusahaan yang telah memenuhi kebutuhan satu sama lainnya.

Sesuai dengan teori kepuasan kerja Simamora (dalam Agus, 2016) yang berpendapat bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan dikatakan dapat menjadi cerminan sikap seseorang dari pekerjaannya, misalkan tingkat presensi, keluhan-keluhan yang diajukan, semangat kerja dan masalah lainnya.

6. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Cendana Teknika Utama

Hasil uji hipotesis dengan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) adalah 0,324 dengan taraf signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), artinya ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan PT. Cendana Teknika Utama. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima, yakni ada pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknika Utama.

Pada analisis tersebut juga diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,324, sehingga dapat diketahui bahwa 32,4% keragaman atau variasi dari variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel dalam model regresi yaitu beban kerja dan kepuasan kerja. Maksud dari 32,4% merupakan besar pengaruh yang diberikan variabel beban kerja dan kepuasan kerja untuk memengaruhi variabel loyalitas karyawan sebesar 32,4% dan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar beban kerja dan kepuasan kerja.

Sebagaimana Steers dan Porter (dalam Agustina, 2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh empat faktor, dua diantaranya adalah karakteristik pekerjaan dan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan. Karakteristik pekerjaan meliputi tantangan kerja, job stress, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas. Karakteristik ini sesuai dengan aspek-aspek yang

digunakan dalam pengukuran beban kerja yang diutarakan oleh Hart and Staveland (dalam Zulfikar, 2017) yaitu beban kerja mental, fisik, waktu pengerjaan, usaha yang dibutuhkan, tingkat frustrasi dan pencapaian.

Faktor yang kedua meliputi persepsi dan sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman. Faktor tersebut sesuai dengan definisi dan dimensi kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada penelitian ini. Pengertian kepuasan kerja tersebut diungkapkan oleh Luthans (dalam Rina, 2015) yang beranggapan bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik perusahaan memberikan hal yang dinilai penting. Luthans (dalam Agus, 2016) juga mengungkapkan dimensi kepuasan yaitu pekerjaan itu sendiri, sikap atasan dan rekan kerja, promosi dan upah yang didapatkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan pendapat Steers dan Porter diatas mengenai beban kerja dan kepuasan kerja yang erat kaitannya dengan loyalitas karyawan. Beban kerja dan kepuasan kerja adalah dua dari empat faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas pada karyawan.

Kedua faktor lainnya yang tidak termasuk dua faktor dalam penelitian ini memiliki kemungkinan sebagaimana beban kerja dan kepuasan kerja dalam memengaruhi loyalitas karyawan. Faktor lain tersebut yaitu karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras dan beberapa sifat kepribadian. Karakteristik yang kedua yaitu karakteristik desain perusahaan, yang

menyangkut intern perusahaan misalkan tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kemungkinan 67,6% dari prediktor loyalitas karyawan berasal dari dua faktor tersebut.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dan penjelasan diatas, loyalitas karyawan erat kaitannya dengan beban kerja dan kepuasan kerja. Semakin sesuai beban kerja yang diterima oleh karyawan dan semakin terpenuhinya kepuasan kerja maka semakin meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan khususnya pada PT.Cendana Teknik Utama.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian sebagaimana tercantum pada bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat loyalitas karyawan di PT. Cendana Teknik Utama berada dalam kategori sedang. Artinya sebagian besar karyawan memiliki ketaatan, bertanggung jawab, jujur, dan memiliki sikap kerja yang cukup terhadap perusahaan. Namun terbilang rendah pada aspek pengabdian.
2. Tingkat beban kerja karyawan di PT. Cendana Teknik Utama berada pada kategori sedang, artinya sebagian besar karyawan memiliki beban kerja yang seimbang antara kemampuan dan usaha yang dikeluarkan dalam mencapai performa tertentu untuk menyelesaikan persyaratan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan memiliki beban kerja yang cukup seimbang hingga tinggi pada aspek beban mental, *performance*, dan *frustation level*, namun memiliki beban kerja yang rendah, pada aspek beban fisik, beban waktu, dan beban usaha.
3. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan di PT. Cendana Teknik Utama berada dalam kategori sedang, artinya sebagian besar karyawan memiliki kepuasan kerja yang terpenuhi. Karyawan memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang mereka dapatkan dan hubungan dengan rekan

kerja, namun masih kurang terpenuhinya kepuasan akan kebutuhan imbalan verbal maupun nonverbal dari atasan, karyawan juga merasa kurang memiliki kesempatan untuk berpindah kejabatan yang lebih tinggi, serta kurang sesuainya gaji atau upah yang didapatkan terutama pada upah lembur.

4. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Cendana Teknik Utama. Hal tersebut menunjukkan bahwa persyaratan tugas dan tuntutan performa yang diminta perusahaan kepada karyawan sesuai dengan performa karyawan yang dapat dicapai sehingga beban kerja termasuk seimbang dan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Cendana Teknik Utama. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka loyalitas karyawan juga semakin tinggi, dan sebaliknya, jika kepuasan kerja semakin rendah maka loyalitas karyawan juga akan menurun.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Cendana Teknik Utama. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tepat beban kerja yang diberikan dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut, dan sebaliknya, jika beban kerja terlalu tinggi atau terlalu rendah dan kepuasan kerja rendah, maka semakin rendah pula loyalitas karyawan.

B. Saran

1. Untuk lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan baik bagi pengelola sumber daya manusia maupun manajemen pada perusahaan PT.Cendana Teknik Utama dalam pengambilan kebijakan sekaligus bahan rujukan dalam mengembangkan dan meningkatkan rasa pengabdian karyawan terhadap perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan menyeimbangkan beban kerja pada karyawan terutama pada beban mental, tuntutan keberhasilan dalam mengerjakan tugas (*performance*), dan tingkat frustrasi. Serta dapat juga dengan meningkatkan kepuasan karyawan terutama pada *supervision* (imbalan verbal maupun nonverbal dari atasan), kesempatan dipromosikan, dan gaji/upah.

2. Untuk karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan karyawan mengenai pentingnya beban kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karena didalam aspek beban kerja dan kepuasan kerja tidak lepas dari pertimbangan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam hal ini yaitu hubungan sosial seperti antara rekan kerja, atasan dan bawahan. Sehingga karyawan dapat menjaga keharmonisan dan membantu untuk mempertahankan atau meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meneliti sekitar 67,6% faktor lain yang memengaruhi loyalitas karyawan yang masih belum terungkap selain kedua variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan kepuasan kerja. Faktor lain tersebut diantaranya karakteristik pribadi, dan karakteristik desain perusahaan. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan perbandingan atau analisis berdasarkan divisi, jenis kelamin maupun usia karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2).
- Ainun, Zilfita. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas pada Karyawan PT BPR Taja Cabang Nganjuk* (Artikel Skripsi). Universitas Nusantara PGRI, Kediri.
- Anshori, Muslich. & Iswati, Sri. (2009). *Buku Ajar, Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ardana, I Komang. dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ayudia, dkk. (2015). Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam. *Jurnal Psikologi Konseling*, 7(1).
- Azwar, Saifuddin. (1993). “Kelompok Subjek Ini Memiliki Harga Diri yang Rendah”; Kok, Tahu...?. *Buletin Psikologi* (2), 13-17.
- Basalamah, Anwar. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception pada Hotel X di Madiun Jawa Timur. *Binus Business Review*, 3(1), 493-501.
- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahannya*. (2010). Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulö, W. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hart, S. G. (2006), NASA-Task Load Index (NASA-TLX), 20 years later. In *Human Factors and Ergonomics Society 50th Annual Meeting* (pp. 904-908). Santa Monica, CA: Human Faktor and Ergonomics Society.
- Hart, S.G., & Staveland, L.E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Result of Empirical and Theoretical Research. Retrieve from

<http://humanfactors.arc.nasa.gov/groups/TLX/downloads/NASA-TLXChapter.pdf/>

- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Indra. (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerang Karang Anyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 14(2).
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Munandar, Ashar. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Ngafifi, Muhamad. (2014). Kemajuan Teknologi dan Pola Hidup Manusia dalam Perspektif Sosial Budaya. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 2(1), 33-47.
- Nurdin, Ridwan. (2017). Loyalitas Pekerja Perbankan Islam di Banda Aceh, Indonesia: Analisis Kriteria Kebajikan di Tempat Kerja. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 3(1), 28-38.
- Poerwopoespito, Oerip., Utomo, Tatag. (2004). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rina & Hadi. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, 6(2), 193-202.
- Romadhoni, Lalu C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khazanah Al-Hikmah*, 3(2), 125-154.
- Saydam, Gouzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. (2008). *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Susetyo, Budi. (2010). *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama.

Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Vannecia, dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1(1).

Zahra, P., & Mudji, R. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1-2.

Zainal, dkk. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2).

Zulfiqar, M., Hanurawan, F., Setiyowati, N. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja pada Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(1), 37-42.

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/154193120605000909?journalCode=proe/>

<http://www.cendana2000.co.id/>

<http://www.cendana2000.co.id/client/>

[https://www.semanticscholar.org/paper/Nasa-task-Load-Index-\(-Nasa-tlx-\)-%3B-20-Years-Later-Hart/fcb719ddcb11ed708ffda98122154376f9737c07/](https://www.semanticscholar.org/paper/Nasa-task-Load-Index-(-Nasa-tlx-)-%3B-20-Years-Later-Hart/fcb719ddcb11ed708ffda98122154376f9737c07/)

<https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss.html>



LAMPIRAN

Lampiran 1

Hasil Wawancara Asesmen Awal

NO	Verbatim Wawancara	Fakta
1	<p>Narasumber : HRD (Agustus 2017)</p> <p>“Kalau permasalahan dari dulu sebelum saya masuk sampek sekarang itu turn over karyawan, tapi sekarang sudah berkurang. Dulu hampir tiap bulan ada aja karyawan yang resign, sekarang udah enggak. Cuma, karyawan yang masa kontrak mau habis kayak si X kan akhir tahun ini habis, gamau diperpanjang. Padahal udah dinaikin gaji, masih tetep nolak. Sering karyawan kayak gini. Kemaren itu juga ada karyawan yang senior lah, ahlinya IT disini, tiba-tiba gamau memperpanjang kontrak. Sering saya gali kenapa mereka mau berhenti, tapi ya gitu jawabannya nggak terbuka.”</p> <p>“Saya kira nggak ada masalah sama sikap kerja mereka, mereka tanggung jawab dan bagus dikerjaannya, justru perusahaan malah ingin mempertahankan karena mereka sudah ahli lah ibaratnya, apalagi si X itu semangat belajarnya tinggi, awalnya dia nggak bisa apa-apa sampek sekarang udah jadi andalannya anak programmer. Tiap harinya ya taat aturan, presensi full, jadi nggak ada sikap yang males-malesan atau nglanggar aturan.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Permasalahan turn over karyawan - Karyawan yang tidak mau memperpanjang kontrak - Penawaran kenaikan gaji yang tidak mempengaruhi keinginan resign karyawan - Tidak terbuka dengan HRD <ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki sikap tanggung jawab dan menaati aturan, serta baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
2	<p>Narasumber : Karyawan A (Agustus 2017)</p> <p>“Betah nggak betah si mbak, lak wes kerjoan numpuk kabeh ngunu rasane pengen leren ae. Gitu kadang pembagian tugas e menurutku sek nggak sesuai. ya rata si rata, tapi kadang harus e proyek iku di kerjakno bareng mek ditangani wong siji. Betah e iki, arek e penak an misal ada bug dan nggak ngerti diewangi dadine nggak sungkan ate takok, belajar bareng,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja karena kurang tenaga kerja - Rekan kerja yang saling membantu - Suasana kerja menyenangkan

	kadang ya arek-arek iku lak wes mari gelem ngewangi, santai wes lak karo arek-arek programmer iku. Samean lak krungu dewe se lak pas kerjo kita yoopo, yo ngunu iku karo saut-saut an guyon.”	
3	Narasumber : Karyawan X (Mei 2018) <p>“Sebetulnya banyak si alasannya, lak aku ya, merasa stagnan disini aja. Stagnan dalam artian ya ilmu ya jabatan. Jabatan lo ya wes gini-gini ae, mau naik gimana lagi? Ilmu ya segini ae. Sebetulnya aku bukan orang yang awalnya bidang IT, belajar ya di training awal sebelum kerja dulu. Selama kerja disini aku otodidak, anak-anak yang lain ya gitu, ya kita saling ngajarin, tapi gatau itu step yang benar dan baik sesuai standar apa enggak, kita improve sendiri, cari-cari sendiri. Hasilnya ya sesuai sebetulnya. Tapi ilmu disini itu langsung praktek, rata-rata gatau itu teori atau step yang benar gimana. Na aku ingin itu cari pengalaman yang lain, gimana betulnya. Jadi nggak stagnan kayak gini.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak memiliki kesempatan naik jabatan - Merasa kemampuan kurang berkembang - Mencari pengalaman lain untuk meningkatkan kemampuan
	“Menurutku si, emm aku capek. Haha. Aku merasa sering ketumpukan banyak. Kayak misal nya gini, aku kan dulunya programmer devisi A, sekarang sudah nggak megang devisi itu, tapi masih aja devisi itu minta tolong setengah maksa aku yang nanganin, sedangkan aku ya ada kerjaan lain. Nolak ya udah, tapi ya gimana lagi kadang maksa karna aku yang ngerti dan nggak ada yang nganggur. Sebetulnya programmer itu butuh penambahan karyawan karena memang banyak banget tugas sedangkan orang-orangnya overload tugas.”	<ul style="list-style-type: none"> - Pelimpahan tugas pada orang yang ahli sehingga beban kerja bertambah - Membutuhkan tambahan programmer
	“Sering aku itu nerima curhatan anak-anak, paling sering gaji, upah lembur, ya banyangin saja disini lembur cuman diberi *** perjamnya. Kalau bisa milih ya milih nggak lembur, tapi kalau deadline nggak selesai itu nggak enak	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mengeluhkan upah lembur - Sikap karyawan yang tetap berusaha memenuhi deadline

<p>sama pak ***. Belum lagi gajinya anak-anak itu sek di bawah *** kalo aku gitu mau keluar di naik-naikkin, tapi aku tetep nggak dek. Dan angkatanku ini yang masuknya sini bareng kalo kontrak habis ya pada mau berhenti juga.”</p>	<p>- Banyak karyawan yang merencanakan berhenti ketika habisnya kontrak.</p>
--	--



Lampiran 2

Hasil Observasi Asesmen Awal

Agustus – September 2017

No	Guide Observ	Observasi
1	Suasana Kerja	<p>Setiap divisi memiliki ruangan yang terpisah, suasana kerja pada setiap divisi pun berbeda-beda. Divisi-divisi yang di lantai atas cenderung lebih santai meskipun tetap mengerjakan pekerjaan mereka, namun sering diselingi dengan bercanda</p> <p>Divisi-divisi di lantai satu cenderung serius, sepi dan fokus pada pekerjaan masing-masing. Terkadang terdapat karyawan yang akhirnya ke lantai atas untuk sekedar merokok atau menyapa rekan di lantai atas.</p>
2	Interaksi antar rekan	<p>Interaksi antar karyawan juga terlihat perbedaan antara lantai atas dan bawah. Di lantai atas karyawan lebih leluasa berinteraksi dan bercanda meskipun sedang mengerjakan tugasnya. Di lantai satu hanya beberapa waktu saja misalkan istirahat, atau interaksi antar sesama lantai satu biasanya diluar ruangan, misalkan di halaman kantor atau di tempat istirahat.</p>
3	Interaksi atasan dan bawahan	<p>Interaksi antara atasan dan bawahan dalam hal pekerjaan terjalin dengan baik, namun terdapat perbedaan di beberapa divisi. Terdapat divisi yang atasannya ikut bercanda sehingga karyawan lebih rileks dalam bekerja, terdapat juga atasan yang disiplin meskipun komunikasi tetap terjaga namun hanya seputar pekerjaan. Namun pada beberapa kesempatan atasan pada setiap divisi memberikan reward bagi timnya, meskipun dengan hal-hal kecil seperti membelikan minum atau makanan.</p>

4	Kedisiplinan dan attitude	Sebagian besar karyawan mentaati aturan yang ada dengan datang, izin, maupun dalam waktu istirahat. Meskipun tetap ada karyawan yang terkadang keluar ke halaman kantor untuk merokok pada saat jam kerja.
5	Sikap Kerja	<p>Keseluruhan dari karyawan bertanggung jawab terhadap tugasnya hal ini terlihat dari kesungguhan mengejar deadline dan pada briefing setiap paginya deadline selalu terpenuhi jika tidak terdapat kendala. Ketika terdapat kendala, diselesaikan bersama dalam tim atau devisi tersebut.</p> <p>Sebagian besar karyawan memiliki sikap yang ramah diluar jam kerja. Pada saat jam kerja sikap karyawan tergantung dari pola kepemimpinan kepala devisi. Hal ini terlihat dari perbandingan pada setiap devisinya, atau perbandingan dari suatu devisi yang memiliki perbedaan sikap ketika ada atau tidak ada kepala devisi.</p>

Lampiran 3

Skala Penelitian

- Bagian A. Skala Loyalitas Karyawan
- Bagian B. Skala Beban Kerja
- Bagian C. Skala Kepuasan Kerja

Lembar Identitas Responden

- Kuesioner ini digunakan untuk penelitian bukan tes ataupun menilai, sehingga jawaban yang anda berikan tidak dinilai benar atau salah dan baik atau buruk.
- Demi kepentingan penelitian, peneliti akan menjaga kerahasiaan responden sehingga tidak diminta mencantumkan nama.
- Isilah pertanyaan dibawah ini dengan jawaban yang sesuai dengan anda, serta berilah tanda (√) jika terdapat pilihan jawaban yang disediakan.

Saya bersedia menjadi responden Ya Tidak

Identitas Pribadi

1) Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

2) Usia

< 20 Tahun

31 – 40 Tahun

> 50 Tahun

20 – 30 Tahun

41 – 50 Tahun

3) Pendidikan Terakhir

SMA/SMK sederajat

S1

S3

Diploma

S2

4) Masa Kerja

< 1 Tahun

4 – 6 Tahun

1 – 3 Tahun

> 7 Tahun

5) Status Perkawinan

Menikah

Belum Menikah

6) Devisi/Bagian 7) Jabatan

Lembar Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Kuesioner ini terdiri dari 3 bagian yaitu Bagian A, Bagian B, dan Bagian C yang masing-masing mempunyai 25,23, dan 24 pernyataan.
- Bacalah setiap pernyataan berikut dengan seksama kemudian berilah tanda cek (\checkmark) pada salah satu diantara empat pilihan berikut :

SS	Apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan diri Anda.
S	Apabila pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda.
TS	Apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan diri Anda.
STS	Apabila pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan diri Anda.

- Apabila terjadi kesalahan dalam menjawab, berilah tanda silang pada tanda cek yang telah dibuat. Kemudian berilah tanda cek baru pada jawaban yang dikehendaki.
- Setelah mengisi kuesioner ini, mohon pastikan kembali tidak ada pernyataan yang terlewatkan

Bagian A

NO.	ITEM	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya membutuhkan kemampuan memahami secara mendalam				
2.	Logika diperlukan dalam pekerjaan saya				
3.	Pekerjaan saya memiliki kerumitan yang tinggi, sehingga mengharuskan saya berpikir keras				
4.	Saya bekerja cepat untuk memenuhi deadline				
5.	Saya bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
6.	Pekerjaan saya melelahkan karena dikejar deadline				
7.	Bekerja membuat tubuh saya kaku dan linu				
8.	Seharian bekerja membuat saya kelelahan				
9.	Pekerjaan dikantor membuat mata saya letih				
10.	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
11.	Saya menyelesaikan setiap tugas yang rumit dengan hasil yang memuaskan				
12.	Saya tetap santai ketika target yang ditetapkan tidak bisa saya penuhi				
13.	Saya tidak pernah mengalami stress dalam bekerja				
14.	Saat bekerja saya memiliki waktu luang untuk bersantai				
15.	Aktivitas dikantor tidak melelahkan bagi saya				
16.	Pekerjaan yang belum selesai membuat saya tidak nyaman				
17.	Lingkungan kerja menuntut saya bekerja lebih keras				
18.	Saya gelisah ketika belum menyelesaikan pekerjaan sesuai				

	target perusahaan				
19.	Hasil pekerjaan saya tidak sesuai dengan yang diharapkan				
20.	Saya tidak serius ketika mengerjakan tugas kantor				

Bagian B

NO.	ITEM	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan menempatkan saya pada bagian yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang saya miliki				
2.	Jika saya bekerja dengan baik, kemungkinan saya akan dipromosikan				
3.	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan				
4.	Saya puas dengan tingkat kemajuan karir saya				
5.	Pimpinan bersikap baik kepada karyawan khususnya dalam membina pekerjaan				
6.	Atasan memberikan pujian terhadap hasil kerja yang saya lakukan				
7.	Pimpinan memberikan bonus ketika pekerjaan saya berhasil sesuai target				
8.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan				
9.	Saya memiliki rekan kerja yang dapat diajak bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan				
10.	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik				
11.	Perusahaan memberikan saya jaminan keselamatan/kesehatan				
12.	Tunjangan hari raya (THR) yang diberikan perusahaan memuaskan				
13.	Upah yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kontrak kerja				
14.	Upah yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
15.	Perusahaan memberikan upah lembur yang sesuai dengan tambahan jam kerja				
16.	Upah bulanan yang saya terima sesuai dengan jam kerja saya setiap harinya				

Bagian C

NO.	ITEM	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memahami aturan dalam perusahaan				
2.	Saya menaati peraturan perusahaan meski tanpa pengawasan yang ketat				
3.	Saya menaati setiap peraturan dalam perusahaan				
4.	Meskipun berkali-kali gagal saya terus mengerjakan pekerjaan saya				
5.	Saya mengejakan tugas dengan sungguh sungguh				

6.	Saya bekerja semaksimal mungkin agar pekerjaan selesai dengan baik				
7.	Saya malas dengan pekerjaan yang sedang saya lakukan				
8.	Saya selalu menghormati atasan saya				
9.	Saya menyapa karyawan baik atasan dan/atau bawahan				
10.	Saya membantu jika terdapat rekan kerja yang kesulitan				
11.	Pekerjaan saya selalu selesai tepat waktu				
12.	Saya menutupi kesalahan saya agar tidak dipandang kurang mampu				
13.	Saya pindah perusahaan jika ditawari perusahaan lain dengan gaji dan jabatan lebih tinggi				
14.	Saya suka membully rekan kerja				
15.	Saya berbuat semampu saya tanpa mengada-ngada				
16.	Saya berkata sesuai dengan kemampuan saya				
17.	Saya tetap bertahan diperusahaan meskipun memiliki kesempatan bekerja ditempat yang lebih baik				
18.	Saya akan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini				

Terimakasih atas partisipasi dan ketersediaan Anda

Selamat bekerja kembali 😊

Lampiran 4

Data Kategorisasi (EXEL)

A. Loyalitas Karyawan

R	TAATPATUH			TANGWAB					NGABDI			JUJUR			SIKAP				JML	Kategorisasi
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a11	a17	a18	a13	a15	a16	a12	a8	a9	a10	a14		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	51	Sedang
2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	53	Sedang
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	54	Sedang
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	58	Sedang
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	51	Sedang
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	51	Sedang
7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	55	Sedang
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	50	Sedang
9	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	62	Tinggi
10	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	55	Sedang
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	52	Sedang
12	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	48	Rendah
13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	52	Sedang
14	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	52	Sedang
15	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	55	Sedang
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	Tinggi
17	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	53	Sedang
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	51	Sedang
19	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	56	Sedang
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	55	Sedang
21	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	48	Rendah
22	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	48	Rendah
23	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	52	Sedang
24	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	57	Sedang
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	50	Sedang
26	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	1	42	Rendah
27	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	60	Tinggi
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	51	Sedang
29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52	Sedang
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52	Sedang
31	3	3	3	2	4	4	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	48	Rendah
32	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	55	Sedang
33	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	Sedang
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53	Sedang
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	51	Sedang
36	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	65	Tinggi
37	3	4	4	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	59	Sedang
38	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	49	Rendah

39	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	63	Tinggi
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Sedang
41	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	47	Rendah
42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52	Sedang
43	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	58	Sedang
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	55	Sedang
45	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	63	Tinggi
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	51	Sedang
47	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52	Sedang
48	4	4	3	3	3	4	3	3	1	1	1	3	3	2	4	3	3	3	51	Sedang
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Sedang
50	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	49	Rendah
51	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	51	Sedang
52	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	60	Tinggi
53	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	Sedang
54	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	62	Tinggi
55	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	60	Tinggi
56	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	60	Tinggi
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	Tinggi
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	52	Sedang
59	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	58	Sedang
																			3196	

Kategorisasi	Jumlah
Tinggi	11
Sedang	40
Rendah	8

Mean dan Jumlah Jawaban Tiap Aspek

Aspek	Jawaban	Jumlah	Rata-rata
TAATPATUH	SS	40	3,12
	S	119	
	TS	17	
	STS	1	
TANGWAB	SS	63	3,16
	S	216	
	TS	16	
	STS	0	
NGABDI	SS	10	2,47
	S	76	
	TS	78	
	STS	13	

JUJUR	SS	21	3,03
	S	142	
	TS	13	
	STS	1	
SIKAP	SS	49	3,13
	S	170	
	TS	15	
	STS	2	

Beban Kerja

R	Mental				Physical				Temporal			Performance			Effort		Frustration				JML	Katego risasi
	a1	a2	a20	a3	a7	a8	a9	a15	a4	a6	a14	a10	a11	a19	a5	a12	a16	a17	a18	a13		
1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	64	Tinggi	
2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	62	Sedang
3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	62	Sedang
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	65	Tinggi
5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	53	Rendah
6	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55	Sedang
7	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Sedang
8	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54	Sedang
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	61	Sedang	
10	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	57	Sedang	
11	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	54	Sedang
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Sedang
13	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	56	Sedang
14	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	49	Rendah
15	3	3	3	2	3	2	1	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	53	Rendah
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75	Tinggi
17	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	54	Sedang
18	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	55	Sedang
19	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	68	Tinggi
20	3	3	4	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	56	Sedang
21	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	54	Sedang
22	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	62	Sedang
23	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57	Sedang
24	3	3	2	4	4	3	3	1	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	58	Sedang
25	4	4	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	59	Sedang
26	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	58	Sedang
27	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	70	Tinggi
28	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	Tinggi
29	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	55	Sedang
30	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	55	Sedang
31	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	64	Tinggi
32	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	61	Sedang
33	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	53	Rendah
34	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	52	Rendah
35	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	60	Sedang
36	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	65	Tinggi
37	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	61	Sedang
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	2	3	3	60	Sedang
39	4	3	4	3	2	2	2	1	4	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	1	57	Sedang
40	4	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	58	Sedang
41	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	63	Tinggi
42	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	2	57	Sedang
43	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	60	Sedang
44	3	3	4	2	1	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	55	Sedang
45	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58	Sedang
46	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57	Sedang
47	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	62	Sedang
48	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	4	4	3	2	3	3	2	2	2	55	Sedang
49	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55	Sedang
50	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	51	Rendah
51	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	58	Sedang
52	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	56	Sedang

53	3	4	4	2	1	1	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	47	Rendah
54	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	58	Sedang
55	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	65	Tinggi
56	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	64	Tinggi
57	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	59	Sedang
58	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	55	Sedang
59	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59	Sedang
																					3448	

Mean dan Jumlah Jawaban Tiap Dimensi

Dimensi	Jawaban	Jumlah	Rata-rata
Mental	ss	76	3,27
	s	148	
	ts	12	
	sts	0	
Physical	ss	20	2,61
	s	111	
	ts	98	
	sts	7	
Temporal	ss	26	2,7
	s	82	
	ts	65	
	sts	4	
Performance	ss	22	3,05
	s	143	
	ts	12	
	sts	0	
Effort	ss	15	2,75
	s	62	
	ts	38	
	sts	3	
Frustration	ss	46	3,008475
	s	147	
	ts	42	
	sts	1	

Kategorisasi	Jumlah
Tinggi	11
Sedang	41
Rendah	7

C. Kepuasan Kerja

R	WITSELF		ATASAN			REKAN		PROMOSI			GAJI						JML	Kategorisasi
	a1	a8	a5	a6	a7	a9	a10	a2	a3	a4	a11	a12	a13	a14	a15	a16		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47	Sedang
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	42	Sedang
3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	51	Tinggi
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	50	Sedang
5	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	44	Sedang
6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	46	Sedang
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47	Sedang
8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	46	Sedang
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	44	Sedang
10	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	47	Sedang
11	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	47	Sedang
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	46	Sedang
13	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	46	Sedang
14	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	41	Sedang
15	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	47	Sedang
16	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	55	Tinggi
17	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	44	Sedang
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	46	Sedang
19	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	46	Sedang
20	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	48	Sedang
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	46	Sedang
22	3	2	2	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	34	Rendah
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46	Sedang
24	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	55	Tinggi
25	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	44	Sedang
26	3	2	2	3	1	3	3	1	2	1	4	4	3	2	1	3	38	Rendah
27	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	1	1	3	1	46	Sedang
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46	Sedang
29	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	44	Sedang
30	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	44	Sedang
31	3	2	3	2	1	3	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	32	Rendah
32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	46	Sedang
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	48	Sedang
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	Sedang
35	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	46	Sedang
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	62	Tinggi
37	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	46	Sedang
38	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	39	Rendah
39	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	58	Tinggi
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	47	Sedang
41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	44	Sedang
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	46	Sedang
43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	46	Sedang
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47	Sedang
45	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49	Sedang
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47	Sedang
47	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47	Sedang
48	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	4	1	3	3	2	3	49	Sedang
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Sedang
50	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	36	Rendah
51	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	39	Rendah
52	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	38	Rendah

53	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	38	Rendah
54	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	44	Sedang
55	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	34	Rendah
56	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	39	Rendah
57	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46	Sedang
58	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	46	Sedang
59	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	41	Sedang
																		2668	

Mean dan Jumlah Jawaban Tiap Dimensi

WORKITSELF	SS	22	3,118644
	S	88	
	TS	8	
	STS	0	
ATASAN	SS	14	2,762712
	S	113	
	TS	44	
	STS	6	
REKAN	SS	25	3,194915
	S	91	
	TS	2	
	STS	0	
PROMOSI	SS	12	2,757062
	S	119	
	TS	37	
	STS	9	
GAJI	SS	30	2,672316
	S	217	
	TS	68	
	STS	39	

Kategorisasi	Jumlah
Tinggi	5
Sedang	44
Rendah	10

Lampiran 5

Uji Validitas dan Reliabilitas

Skala Loyalitas Karyawan

- Jumlah aitem : 24
- Aitem bertahan : 18
- Aitem gugur : 6
- Proses pengujian : 3 kali

Pengujian Pertama

		Correlations																								
		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	TOTAL
a1	Pearson Correlation	1	.701*	.565*	.458*	.256	.464*	.344*	.198	.260*	.183	.341*	.462*	-.016	.328*	-.188	.289*	.001	.212	.168	.101	.093	-.114	.138	.216	.537**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.051	.000	.008	.132	.047	.164	.008	.000	.907	.011	.154	.026	.993	.107	.204	.446	.482	.389	.296	.100	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a2	Pearson Correlation	.701*	1	.722*	.209	.352*	.620*	.392*	.269*	.301*	.206	.296*	.498*	-.111	.196	-.073	.326*	.076	.294*	.389*	.107	.125	-.153	.009	.162	.587**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.112	.006	.000	.002	.040	.021	.118	.023	.000	.403	.138	.584	.012	.570	.024	.002	.421	.346	.246	.946	.221	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a3	Pearson Correlation	.565*	.722*	1	.296*	.415*	.490*	.289*	.231	.273*	.320*	.360*	.437*	.024	.310*	-.153	.121	.073	.387*	.272*	.152	.183	-.103	.306*	.449*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.023	.001	.000	.027	.078	.036	.014	.005	.001	.859	.017	.247	.362	.585	.002	.037	.250	.166	.438	.018	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a4	Pearson Correlation	.458*	.209	.296*	1	.203	.266*	.296*	.293*	.035	.062	.141	.173	.192	.322*	.073	.227	.128	.140	.115	.472*	.346*	.063	.294*	.294*	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000	.112	.023		.123	.042	.023	.024	.793	.640	.287	.191	.145	.013	.580	.084	.336	.291	.386	.000	.007	.635	.024	.024	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a5	Pearson Correlation	.256	.352*	.415*	.203	1	.620*	.448*	.304*	.363*	.138	.428*	.355*	.307*	.168	.203	.136	.374*	.147	.113	.138	.345*	.244	.203	.034	.612**
	Sig. (2-tailed)	.051	.006	.001	.123		.000	.000	.019	.005	.296	.001	.006	.018	.202	.122	.306	.004	.265	.395	.298	.007	.063	.124	.800	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

a6	Pearson Correlation	.464*	.620*	.490*	.266*	.620*	1	.415*	.348*	.474*	.193	.330*	.425*	.132	.239	.126	.200	.044	.230	.157	.210	.427*	.067	.188	.031	.635**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.042	.000		.001	.007	.000	.142	.011	.001	.318	.068	.342	.129	.740	.080	.236	.111	.001	.613	.155	.814	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a7	Pearson Correlation	.344*	.392*	.289*	.296*	.448*	.415*	1	.644*	.455*	.043	.152	.176	-.010	.193	.224	.516*	.262*	.381*	.358*	.146	.141	-.126	.062	.082	.581**	
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.027	.023	.000	.001		.000	.000	.745	.251	.182	.940	.143	.088	.000	.045	.003	.005	.271	.288	.343	.643	.535	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a8	Pearson Correlation	.198	.269*	.231	.293*	.304*	.348*	.644*	1	.366*	.178	.028	-.089	-.022	.248	.207	.224	.131	.341*	.244	.298*	.347*	.033	.037	.051	.497**	
	Sig. (2-tailed)	.132	.040	.078	.024	.019	.007	.000		.004	.178	.831	.505	.866	.058	.116	.088	.322	.008	.062	.022	.007	.801	.783	.702	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a9	Pearson Correlation	.260*	.301*	.273*	.035	.363*	.474*	.455*	.366*	1	.236	.217	.137	-.188	.444*	.222	.318*	.100	.246	.305*	.180	.246	.016	.036	.051	.502**	
	Sig. (2-tailed)	.047	.021	.036	.793	.005	.000	.000	.004		.072	.099	.301	.153	.000	.091	.014	.452	.060	.019	.173	.060	.906	.789	.699	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	

	Sig. (2-tailed)	.907	.403	.859	.145	.018	.318	.940	.866	.153	.326	.001	.071		.751	.083	.466	.271	.919	.088	.136	.022	.001	.019	.313	.016
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a14	Pearson Correlation	.328*	.196	.310*	.322*	.168	.239	.193	.248	.444*	.334*	.324*	.172	-.042	1	-.087	.118	.140	.204*	.183	.273*	.149	.187	.226	.372*	.506**
	Sig. (2-tailed)	.011	.138	.017	.013	.202	.068	.143	.058	.000	.010	.012	.193	.751		.514	.375	.289	.121	.165	.037	.261	.157	.085	.004	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a15	Pearson Correlation	-.188	-.073	-.153	.073	.203	.126	.224	.207	.222	.095	.107	-.079	.228	-.087	1	.454*	.282*	-.110	.184	.187	.267*	.219	-.146	-.141	.254
	Sig. (2-tailed)	.154	.584	.247	.580	.122	.342	.088	.116	.091	.472	.421	.551	.083	.514		.000	.031	.408	.163	.156	.041	.095	.270	.287	.052
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a16	Pearson Correlation	.289*	.326*	.121	.227	.136	.200	.516*	.224	.318*	.143	.073	.280*	-.097	.118	.454*	1	.367*	.010	.327*	.113	.118	-.211	-.083	-.098	.385**
	Sig. (2-tailed)	.026	.012	.362	.084	.306	.129	.000	.088	.014	.279	.584	.032	.466	.375	.000		.004	.941	.011	.394	.375	.109	.533	.461	.003
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

a17	Pearson Correlation	.001	.076	.073	.128	.374*	.044	.262*	.131	.100	-.032	.266*	.404*	.146	.140	.282*	.367*	1	-.125	.134	.315*	.248	.253	-.121	-.031	.356**
	Sig. (2-tailed)	.993	.570	.585	.336	.004	.740	.045	.322	.452	.810	.042	.001	.271	.289	.031	.004		.345	.313	.015	.058	.053	.360	.817	.006
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a18	Pearson Correlation	.212	.294*	.387*	.140	.147	.230	.381*	.341*	.246	.101	.073	-.017	-.014	.204	-.110	.010	-.125	1	.411*	-.074	-.023	.342*	.577*	.637*	.468**
	Sig. (2-tailed)	.107	.024	.002	.291	.265	.080	.003	.008	.060	.447	.583	.897	.919	.121	.408	.941	.345		.001	.579	.865	.008	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a19	Pearson Correlation	.168	.389*	.272*	.115	.113	.157	.358*	.244	.305*	.192	.195	.071	-.224	.183	.184	.327*	.134	.411*	1	.181	.079	-.117	.119	.313*	.472**
	Sig. (2-tailed)	.204	.002	.037	.386	.395	.236	.005	.062	.019	.145	.139	.593	.088	.165	.163	.011	.313	.001		.170	.552	.378	.370	.016	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a20	Pearson Correlation	.101	.107	.152	.472*	.138	.210	.146	.298*	.180	.212	.261*	.138	.196	.273*	.187	.113	.315*	-.074	.181	1	.793*	.457*	.075	.116	.481**
	Sig. (2-tailed)	.446	.421	.250	.000	.298	.111	.271	.022	.173	.107	.046	.298	.136	.037	.156	.394	.015	.579	.170		.000	.000	.574	.380	.000

	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a21	Pearson Correlation	.093	.125	.183	.346*	.345*	.427*	.141	.347*	.246	.231	.317*	.136	.298*	.149	.267*	.118	.248	-.023	.079	.793*	1	.423*	.169	-.044	.508**
	Sig. (2-tailed)	.482	.346	.166	.007	.007	.001	.288	.007	.060	.079	.014	.305	.022	.261	.041	.375	.058	.865	.552	.000		.001	.200	.743	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a22	Pearson Correlation	-.114	-.153	-.103	.063	.244	.067	-.126	.033	.016	.222	.458*	.150	.439*	.187	.219	-.211	.253	.342	-.117	.457*	.423*	1	-.054	-.079	.234
	Sig. (2-tailed)	.389	.246	.438	.635	.063	.613	.343	.801	.906	.090	.000	.257	.001	.157	.095	.109	.053	.008	.378	.000	.001		.683	.553	.074
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a23	Pearson Correlation	.138	.009	.306*	.294*	.203	.188	.062	.037	.036	.256	.305*	.071	.305*	.226	-.146	-.083	-.121	.577*	.119	.075	.169	-.054	1	.669*	.451**
	Sig. (2-tailed)	.296	.946	.018	.024	.124	.155	.643	.783	.789	.051	.019	.595	.019	.085	.270	.533	.360	.000	.370	.574	.200	.683		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a24	Pearson Correlation	.216	.162	.449*	.294*	.034	.031	.082	.051	.051	.208	.194	.170	.134	.372*	-.141	-.098	-.031	.637*	.313*	.116	-.044	-.079	.669*	1	.479**

MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sig. (2-tailed)	.100	.221	.000	.024	.800	.814	.535	.702	.699	.115	.142	.199	.313	.004	.287	.461	.817	.000	.016	.380	.743	.553	.000		.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
TOTAL Pearson Correlation	.537*	.587*	.654*	.504*	.612*	.635*	.581*	.497*	.502*	.468*	.624*	.492*	.313*	.506*	.254	.385*	.356*	.468*	.472*	.481*	.508*	.234	.451*	.479*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.052	.003	.006	.000	.000	.000	.000	.074	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Pengujian Kedua

Correlations

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	Total
a1 Pearson Correlation	1	.701**	.565**	.458**	.256	.464**	.344**	.198	.260*	.183	.341**	.462**	-.016	.328*	.289*	.001	.212	.168	.101	.093	.138	.216	.587**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.051	.000	.008	.132	.047	.164	.008	.000	.907	.011	.026	.993	.107	.204	.446	.482	.296	.100	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a2 Pearson Correlation	.701**	1	.722**	.209	.352**	.620**	.392**	.269*	.301*	.206	.296*	.498**	-.111	.196	.326*	.076	.294*	.389**	.107	.125	.009	.162	.633**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.112	.006	.000	.002	.040	.021	.118	.023	.000	.403	.138	.012	.570	.024	.002	.421	.346	.946	.221	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a3 Pearson Correlation	.565**	.722**	1	.296*	.415**	.490**	.289*	.231	.273*	.320*	.360**	.437**	.024	.310*	.121	.073	.387**	.272*	.152	.183	.306*	.449**	.704**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.023	.001	.000	.027	.078	.036	.014	.005	.001	.859	.017	.362	.585	.002	.037	.250	.166	.018	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a4 Pearson Correlation	.458**	.209	.296*	1	.203	.266*	.296*	.293*	.035	.062	.141	.173	.192	.322*	.227	.128	.140	.115	.472**	.346**	.294*	.294*	.509**
Sig. (2-tailed)	.000	.112	.023		.123	.042	.023	.024	.793	.640	.287	.191	.145	.013	.084	.336	.291	.386	.000	.007	.024	.024	.000

MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a5 Pearson Correlation	.256	.352**	.415**	.203	1	.620**	.448**	.304*	.363**	.138	.428**	.355**	.307*	.168	.136	.374**	.147	.113	.138	.345**	.203	.034	.590**
Sig. (2-tailed)	.051	.006	.001	.123		.000	.000	.019	.005	.296	.001	.006	.018	.202	.306	.004	.265	.395	.298	.007	.124	.800	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a6 Pearson Correlation	.464**	.620**	.490**	.266*	.620**	1	.415**	.348**	.474**	.193	.330*	.425**	.132	.239	.200	.044	.230	.157	.210	.427**	.188	.031	.640**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.042	.000		.001	.007	.000	.142	.011	.001	.318	.068	.129	.740	.080	.236	.111	.001	.155	.814	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a7 Pearson Correlation	.344**	.392**	.289*	.296*	.448**	.415**	1	.644**	.455**	.043	.152	.176	-.010	.193	.516**	.262*	.381**	.358**	.146	.141	.062	.082	.596**
Sig. (2-tailed)	.008	.002	.027	.023	.000	.001		.000	.000	.745	.251	.182	.940	.143	.000	.045	.003	.005	.271	.288	.643	.535	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a8 Pearson Correlation	.198	.269*	.231	.293*	.304*	.348**	.644**	1	.366**	.178	.028	-.089	-.022	.248	.224	.131	.341**	.244	.298*	.347**	.037	.051	.493**
Sig. (2-tailed)	.132	.040	.078	.024	.019	.007	.000		.004	.178	.831	.505	.866	.058	.088	.322	.008	.062	.022	.007	.783	.702	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

a9	Pearson Correlation	.260*	.301*	.273*	.035	.363**	.474**	.455**	.366**	1	.236	.217	.137	-.188	.444**	.318*	.100	.246	.305*	.180	.246	.036	.051	.499**
	Sig. (2-tailed)	.047	.021	.036	.793	.005	.000	.000	.004		.072	.099	.301	.153	.000	.014	.452	.060	.019	.173	.060	.789	.699	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a10	Pearson Correlation	.183	.206	.320*	.062	.138	.193	.043	.178	.236	1	.508**	.254	.130	.334**	.143	-.032	.101	.192	.212	.231	.256	.208	.452**
	Sig. (2-tailed)	.164	.118	.014	.640	.296	.142	.745	.178	.072		.000	.052	.326	.010	.279	.810	.447	.145	.107	.079	.051	.115	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a11	Pearson Correlation	.341**	.296*	.360**	.141	.428**	.330*	.152	.028	.217	.508**	1	.444**	.421**	.324*	.073	.266*	.073	.195	.261*	.317*	.305*	.194	.587**
	Sig. (2-tailed)	.008	.023	.005	.287	.001	.011	.251	.831	.099	.000		.000	.001	.012	.584	.042	.583	.139	.046	.014	.019	.142	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a12	Pearson Correlation	.462**	.498**	.437**	.173	.355**	.425**	.176	-.089	.137	.254	.444**	1	.237	.172	.280*	.404**	-.017	.071	.138	.136	.071	.170	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.191	.006	.001	.182	.505	.301	.052	.000		.071	.193	.032	.001	.897	.593	.298	.305	.595	.199	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a13	Pearson Correlation	-.016	-.111	.024	.192	.307*	.132	-.010	-.022	-.188	.130	.421**	.237	1	-.042	-.097	.146	-.014	-.224	.196	.298*	.305*	.134	.255

	Sig. (2-tailed)	.907	.403	.859	.145	.018	.318	.940	.866	.153	.326	.001	.071		.751	.466	.271	.919	.088	.136	.022	.019	.313	.051
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a14	Pearson Correlation	.328*	.196	.310*	.322*	.168	.239	.193	.248	.444**	.334**	.324*	.172	-.042	1	.118	.140	.204	.183	.273*	.149	.226	.372**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.011	.138	.017	.013	.202	.068	.143	.058	.000	.010	.012	.193	.751		.375	.289	.121	.165	.037	.261	.085	.004	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a15	Pearson Correlation	.289*	.326*	.121	.227	.136	.200	.516**	.224	.318*	.143	.073	.280*	-.097	.118	1	.367**	.010	.327*	.113	.118	-.083	-.098	.381**
	Sig. (2-tailed)	.026	.012	.362	.084	.306	.129	.000	.088	.014	.279	.584	.032	.466	.375		.004	.941	.011	.394	.375	.533	.461	.003
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a16	Pearson Correlation	.001	.076	.073	.128	.374**	.044	.262*	.131	.100	-.032	.266*	.404**	.146	.140	.367**	1	.125	.134	.315*	.248	-.121	-.031	.315*
	Sig. (2-tailed)	.993	.570	.585	.336	.004	.740	.045	.322	.452	.810	.042	.001	.271	.289	.004		.345	.313	.015	.058	.360	.817	.015
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a17	Pearson Correlation	.212	.294*	.387**	.140	.147	.230	.381**	.341**	.246	.101	.073	-.017	-.014	.204	.010	-.125	1	.411**	-.074	-.023	.577**	.637**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.107	.024	.002	.291	.265	.080	.003	.008	.060	.447	.583	.897	.919	.121	.941	.345		.001	.579	.865	.000	.000	.000

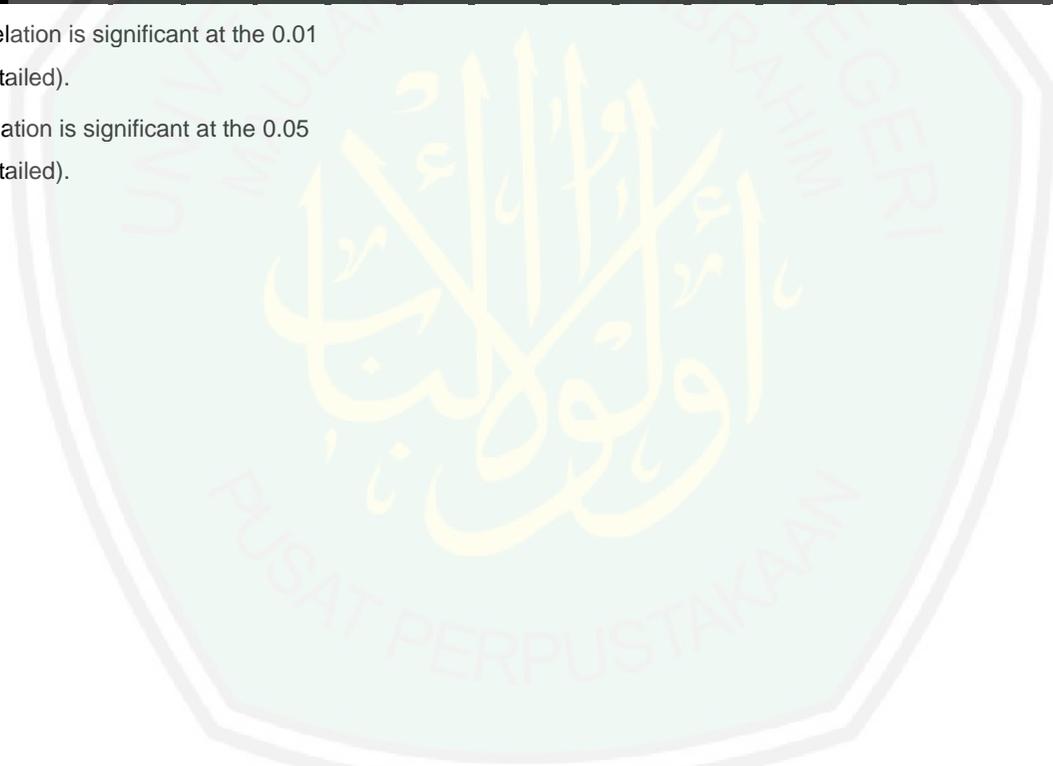
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a18 Pearson Correlation	.168	.389**	.272*	.115	.113	.157	.358**	.244	.305*	.192	.195	.071	-.224	.183	.327*	.134	.411**	1	.181	.079	.119	.313*	.486**
Sig. (2-tailed)	.204	.002	.037	.386	.395	.236	.005	.062	.019	.145	.139	.593	.088	.165	.011	.313	.001		.170	.552	.370	.016	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a19 Pearson Correlation	.101	.107	.152	.472**	.138	.210	.146	.298*	.180	.212	.261*	.138	.196	.273*	.113	.315*	.074	.181	1	.793**	.075	.116	.431**
Sig. (2-tailed)	.446	.421	.250	.000	.298	.111	.271	.022	.173	.107	.046	.298	.136	.037	.394	.015	.579	.170		.000	.574	.380	.001
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a20 Pearson Correlation	.093	.125	.183	.346**	.345**	.427**	.141	.347**	.246	.231	.317*	.136	.298*	.149	.118	.248	.023	.079	.793**	1	.169	-.044	.455**
Sig. (2-tailed)	.482	.346	.166	.007	.007	.001	.288	.007	.060	.079	.014	.305	.022	.261	.375	.058	.865	.552	.000		.200	.743	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a21 Pearson Correlation	.138	.009	.306*	.294*	.203	.188	.062	.037	.036	.256	.305*	.071	.305*	.226	-.083	-.121	.577**	.119	.075	.169	1	.669**	.488**
Sig. (2-tailed)	.296	.946	.018	.024	.124	.155	.643	.783	.789	.051	.019	.595	.019	.085	.533	.360	.000	.370	.574	.200		.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59



a22 Pearson Correlation	.216	.162	.449**	.294*	.034	.031	.082	.051	.051	.208	.194	.170	.134	.372**	-.098	-.031	.637**	.313*	.116	-.044	.669**	1	.519**
Sig. (2-tailed)	.100	.221	.000	.024	.800	.814	.535	.702	.699	.115	.142	.199	.313	.004	.461	.817	.000	.016	.380	.743	.000		.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Total Pearson Correlation	.587**	.633**	.704**	.509**	.590**	.640**	.596**	.493**	.499**	.452**	.587**	.502**	.255	.513**	.381**	.315*	.534**	.486**	.431**	.455**	.488**	.519**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.051	.000	.003	.015	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Pengujian Ketiga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	18

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	Total
a1	Pearson Correlation	1	.701**	.565**	.458**	.256	.464**	.344**	.183	.341**	.462**	.328*	.001	.212	.168	.101	.093	.138	.216	.608**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.051	.000	.008	.164	.008	.000	.011	.993	.107	.204	.446	.482	.296	.100	.000

N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a2 Pearson Correlation	.701**	1	.722**	.209	.352**	.620**	.392**	.206	.296*	.498**	.196	.076	.294*	.389**	.107	.125	.009	.162	.659**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.112	.006	.000	.002	.118	.023	.000	.138	.570	.024	.002	.421	.346	.946	.221	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a3 Pearson Correlation	.565**	.722**	1	.296*	.415**	.490**	.289*	.320*	.360**	.437**	.310*	.073	.387**	.272*	.152	.183	.306*	.449**	.748**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.023	.001	.000	.027	.014	.005	.001	.017	.585	.002	.037	.250	.166	.018	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a4 Pearson Correlation	.458**	.209	.296*	1	.203	.266*	.296*	.062	.141	.173	.322*	.128	.140	.115	.472**	.346**	.294*	.294*	.508**
Sig. (2-tailed)	.000	.112	.023		.123	.042	.023	.640	.287	.191	.013	.336	.291	.386	.000	.007	.024	.024	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a5 Pearson Correlation	.256	.352**	.415**	.203	1	.620**	.448**	.138	.428**	.355**	.168	.374**	.147	.113	.138	.345**	.203	.034	.561**
Sig. (2-tailed)	.051	.006	.001	.123		.000	.000	.296	.001	.006	.202	.004	.265	.395	.298	.007	.124	.800	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a6 Pearson Correlation	.464**	.620**	.490**	.266*	.620**	1	.415**	.193	.330*	.425**	.239	.044	.230	.157	.210	.427**	.188	.031	.621**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.042	.000		.001	.142	.011	.001	.068	.740	.080	.236	.111	.001	.155	.814	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

a7	Pearson Correlation	.344**	.392**	.289*	.296*	.448**	.415**	1	.043	.152	.176	.193	.262*	.381**	.358**	.146	.141	.062	.082	.532**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.027	.023	.000	.001		.745	.251	.182	.143	.045	.003	.005	.271	.288	.643	.535	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a8	Pearson Correlation	.183	.206	.320*	.062	.138	.193	.043	1	.508**	.254	.334**	-.032	.101	.192	.212	.231	.256	.208	.450**
	Sig. (2-tailed)	.164	.118	.014	.640	.296	.142	.745		.000	.052	.010	.810	.447	.145	.107	.079	.051	.115	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a9	Pearson Correlation	.341**	.296*	.360**	.141	.428**	.330*	.152	.508**	1	.444**	.324*	.266*	.073	.195	.261*	.317*	.305*	.194	.590**
	Sig. (2-tailed)	.008	.023	.005	.287	.001	.011	.251	.000		.000	.012	.042	.583	.139	.046	.014	.019	.142	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a10	Pearson Correlation	.462**	.498**	.437**	.173	.355**	.425**	.176	.254	.444**	1	.172	.404**	-.017	.071	.138	.136	.071	.170	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.191	.006	.001	.182	.052	.000		.193	.001	.897	.593	.298	.305	.595	.199	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a11	Pearson Correlation	.328*	.196	.310*	.322*	.168	.239	.193	.334**	.324*	.172	1	.140	.204	.183	.273*	.149	.226	.372**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.011	.138	.017	.013	.202	.068	.143	.010	.012	.193		.289	.121	.165	.037	.261	.085	.004	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a12	Pearson Correlation	.001	.076	.073	.128	.374**	.044	.262*	-.032	.266*	.404**	.140	1	-.125	.134	.315*	.248	-.121	-.031	.287*
	Sig. (2-tailed)																			

	Sig. (2-tailed)	.993	.570	.585	.336	.004	.740	.045	.810	.042	.001	.289		.345	.313	.015	.058	.360	.817	.027
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a13	Pearson Correlation	.212	.294*	.387**	.140	.147	.230	.381**	.101	.073	-.017	.204	-.125	1	.411**	-.074	-.023	.577**	.637**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.107	.024	.002	.291	.265	.080	.003	.447	.583	.897	.121	.345		.001	.579	.865	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a14	Pearson Correlation	.168	.389**	.272*	.115	.113	.157	.358**	.192	.195	.071	.183	.134	.411**	1	.181	.079	.119	.313*	.506**
	Sig. (2-tailed)	.204	.002	.037	.386	.395	.236	.005	.145	.139	.593	.165	.313	.001		.170	.552	.370	.016	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a15	Pearson Correlation	.101	.107	.152	.472**	.138	.210	.146	.212	.261*	.138	.273*	.315*	-.074	.181	1	.793**	.075	.116	.413**
	Sig. (2-tailed)	.446	.421	.250	.000	.298	.111	.271	.107	.046	.298	.037	.015	.579	.170		.000	.574	.380	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a16	Pearson Correlation	.093	.125	.183	.346**	.345**	.427**	.141	.231	.317*	.136	.149	.248	-.023	.079	.793**	1	.169	-.044	.416**
	Sig. (2-tailed)	.482	.346	.166	.007	.007	.001	.288	.079	.014	.305	.261	.058	.865	.552	.000		.200	.743	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a17	Pearson Correlation	.138	.009	.306*	.294*	.203	.188	.062	.256	.305*	.071	.226	-.121	.577**	.119	.075	.169	1	.669**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.296	.946	.018	.024	.124	.155	.643	.051	.019	.595	.085	.360	.000	.370	.574	.200		.000	.000

N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a18 Pearson Correlation	.216	.162	.449**	.294*	.034	.031	.082	.208	.194	.170	.372**	-.031	.637**	.313*	.116	-.044	.669**	1	.580**
Sig. (2-tailed)	.100	.221	.000	.024	.800	.814	.535	.115	.142	.199	.004	.817	.000	.016	.380	.743	.000		.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Total Pearson Correlation	.608**	.659**	.748**	.508**	.561**	.621**	.532**	.450**	.590**	.517**	.518**	.287*	.558**	.506**	.413**	.416**	.523**	.580**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.000	.001	.001	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



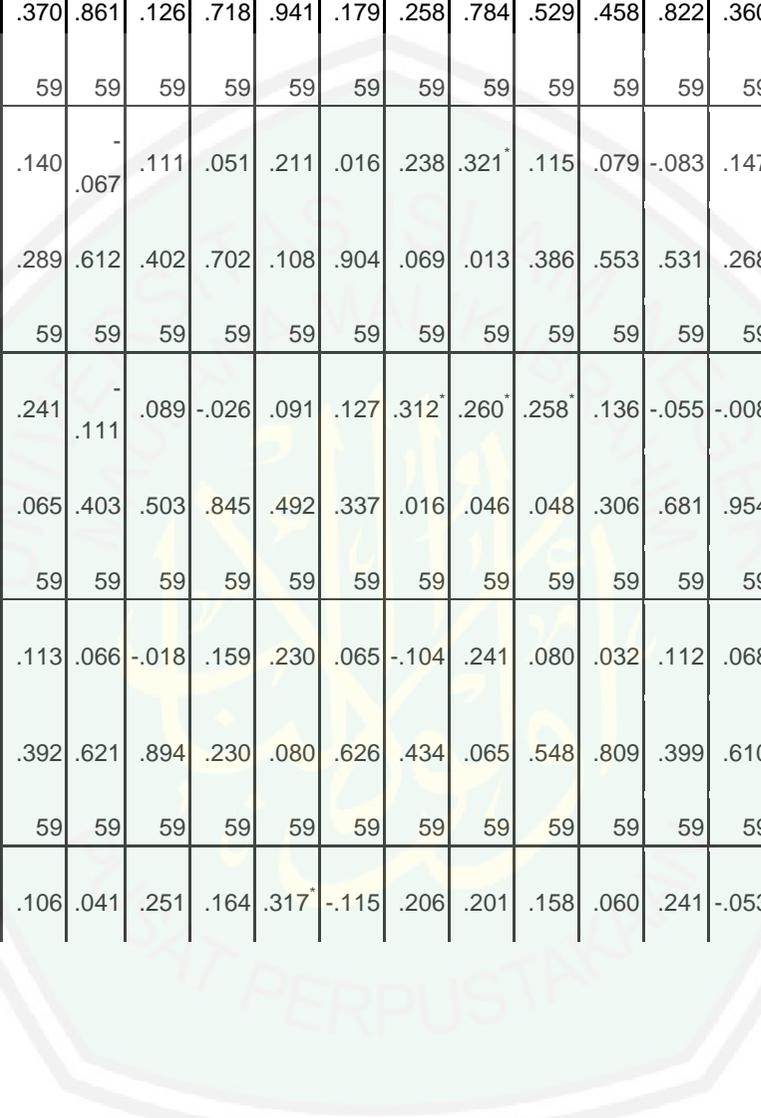
a3 Pearson Correlation	.269*	.275*	1	.281*	.071	.091	.274*	-.118	.169	-.058	.060	.031	-.214	.041	-.239	.023	-.067	-.111	.066	.041	.056	-.198	-.020	.035	-.256	.174
Sig. (2-tailed)	.039	.035		.031	.593	.493	.035	.372	.201	.660	.652	.816	.104	.758	.068	.861	.612	.403	.621	.757	.673	.132	.883	.795	.051	.187
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a4 Pearson Correlation	.474*	.275*	.281*	1	.220	.119	.210	.376*	.244	.241	.154	.200	-.234	-.121	.063	-.202	.111	.089	.018	.251	.350*	.012	-.160	-.220	-.225	.401**
Sig. (2-tailed)	.000	.035	.031		.095	.371	.110	.003	.063	.066	.243	.128	.075	.362	.636	.126	.402	.503	.894	.055	.007	.926	.226	.094	.087	.002
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a5 Pearson Correlation	.063	.117	.071	.220	1	.461*	.293*	.164	-.025	.016	.325*	.271*	.266*	.216	-.207	-.048	.051	-.026	.159	.164	.265*	-.004	.047	-.006	.177	.420**
Sig. (2-tailed)	.634	.376	.593	.095		.000	.024	.213	.850	.905	.012	.038	.042	.101	.116	.718	.702	.845	.230	.214	.042	.978	.725	.964	.180	.001
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a6 Pearson Correlation	.069	.140	.091	.119	.461*	1	.099	.098	.121	.046	-.028	.131	.234	.184	-.118	.010	.211	.091	.230	.317*	.288*	.071	.200	-.137	.025	.453**
Sig. (2-tailed)	.604	.291	.493	.371	.000		.454	.459	.360	.728	.833	.321	.074	.163	.374	.941	.108	.492	.080	.015	.027	.595	.129	.300	.849	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a7 Pearson Correlation	.076	.255	.274*	.210	.293*	.099	1	.396*	.228	.022	.228	.086	-.016	-.011	-.001	-.177	.016	.127	.065	-.115	.033	-.100	-.185	.051	-.055	.334**

MAULANA MULIBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERPUSTAKAAN

	Sig. (2-tailed)	.565	.051	.035	.110	.024	.454		.002	.082	.867	.083	.516	.904	.932	.993	.179	.904	.337	.626	.385	.802	.452	.162	.702	.682	.010
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a8	Pearson Correlation	.256	.147	-.118	.376*	.164	.098	.396*	1	.477*	.354*	.280*	.291*	-.070	-.067	.325*	-.150	.238	.312*	.104	.206	.167	.045	-.110	.217	.111	.548**
	Sig. (2-tailed)	.051	.265	.372	.003	.213	.459	.002		.000	.006	.031	.026	.598	.612	.012	.258	.069	.016	.434	.118	.206	.733	.408	.098	.403	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a9	Pearson Correlation	.249	.080	.169	.244	-.025	.121	.228	.477*	1	.591*	.188	.201	-.007	.042	.281*	-.036	.321*	.260*	.241	.201	.144	.135	.050	.221	.016	.617**
	Sig. (2-tailed)	.058	.546	.201	.063	.850	.360	.082	.000		.000	.155	.126	.956	.753	.031	.784	.013	.046	.065	.127	.276	.309	.704	.093	.902	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a10	Pearson Correlation	.255	.066	-.058	.241	.016	.046	.022	.354*	.591*	1	.159	.184	.013	-.050	.248	.084	.115	.258*	.080	.158	.127	.356*	.173	.120	.098	.512**
	Sig. (2-tailed)	.052	.619	.660	.066	.905	.728	.867	.006	.000		.230	.164	.920	.705	.058	.529	.386	.048	.548	.232	.336	.006	.190	.363	.460	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a11	Pearson Correlation	-.070	-.008	.060	.154	.325*	-.028	.228	.280*	.188	.159	1	.553*	.039	.123	-.055	-.099	.079	.136	.032	.060	-.048	.154	.051	.310*	.178	.361**
	Sig. (2-tailed)	.597	.950	.652	.243	.012	.833	.083	.031	.155	.230		.000	.770	.354	.678	.458	.553	.306	.809	.654	.716	.244	.701	.017	.177	.005

a1 6	Pearson Correlation	-.103	.119	.023	-.202	-.048	.010	-.177	-.150	-.036	.084	-.099	-.030	.121	.445*	.273*	1	-.017	.262*	.141	.205	-.025	.354*	.606*	-.048	-.032	.248
	Sig. (2-tailed)	.440	.370	.861	.126	.718	.941	.179	.258	.784	.529	.458	.822	.360	.000	.036	.901	.045	.287	.119	.848	.006	.000	.719	.807	.059	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a1 7	Pearson Correlation	-.044	.140	-.067	.111	.051	.211	.016	.238	.321*	.115	.079	-.083	.147	.087	.212	-.017	1	.295*	.025	.169	.096	.210	.019	-.140	-.039	.380**
	Sig. (2-tailed)	.739	.289	.612	.402	.702	.108	.904	.069	.013	.386	.553	.531	.268	.513	.107	.901	.023	.852	.201	.468	.110	.886	.290	.770	.003	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a1 8	Pearson Correlation	.009	.241	-.111	.089	-.026	.091	.127	.312*	.260*	.258*	.136	-.055	-.008	.126	.480*	.262*	.295*	1	.036	-.124	-.103	.483*	.207	-.165	-.220	.419**
	Sig. (2-tailed)	.944	.065	.403	.503	.845	.492	.337	.016	.046	.048	.306	.681	.954	.342	.000	.045	.023	.786	.349	.439	.000	.116	.212	.094	.001	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a1 9	Pearson Correlation	.114	.113	.066	-.018	.159	.230	.065	-.104	.241	.080	.032	.112	.068	.162	.020	-.141	.025	-.036	1	.095	.289*	-.028	.031	.134	.095	.307*
	Sig. (2-tailed)	.389	.392	.621	.894	.230	.080	.626	.434	.065	.548	.809	.399	.610	.221	.882	.287	.852	.786	.476	.026	.834	.818	.311	.473	.018	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a2 0	Pearson Correlation	.224	.106	.041	.251	.164	.317*	-.115	.206	.201	.158	.060	.241	-.053	.106	.149	.205	.169	-.124	.095	1	.517*	-.066	.363*	.054	.060	.461**



Sig. (2-tailed)	.087	.423	.757	.055	.214	.015	.385	.118	.127	.232	.654	.066	.690	.422	.260	.119	.201	.349	.476	.000	.619	.005	.683	.654	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a2 Pearson Correlation	.358*	.087	.056	.350*	.265*	.288*	.033	.167	.144	.127	-.048	.057	.010	.241	-.093	-.025	.096	-.103	.289	.517*	1	-.108	.044	.069	.081	.431**
Sig. (2-tailed)	.005	.512	.673	.007	.042	.027	.802	.206	.276	.336	.716	.666	.940	.066	.483	.848	.468	.439	.026	.000		.414	.741	.604	.540	.001
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a2 Pearson Correlation	-.043	.039	-.198	.012	-.004	.071	-.100	.045	.135	.356*	.154	.020	.323*	.286*	.127	.354*	.483*	.028	-.066	-.108	1	.324*	-.010	-.022	.348**	
Sig. (2-tailed)	.748	.771	.132	.926	.978	.595	.452	.733	.309	.006	.244	.881	.013	.028	.339	.006	.110	.000	.834	.619	.414		.012	.940	.866	.007
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a2 Pearson Correlation	.040	.091	-.020	-.160	.047	.200	-.185	-.110	.050	.173	.051	.007	.237	.195	.271*	.606*	.019	.207	.031	.363*	.044	.324*	1	.153	.130	.378**
Sig. (2-tailed)	.766	.493	.883	.226	.725	.129	.162	.408	.704	.190	.701	.955	.071	.139	.038	.000	.886	.116	.818	.005	.741	.012		.246	.325	.003
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a2 Pearson Correlation	.100	.089	.035	-.220	-.006	-.137	.051	.217	.221	.120	.310*	.419*	.044	.127	-.087	-.048	-.140	-.165	.134	.054	.069	-.010	.153	1	.571*	.245
Sig. (2-tailed)	.451	.502	.795	.094	.964	.300	.702	.098	.093	.363	.017	.001	.742	.338	.512	.719	.290	.212	.311	.683	.604	.940	.246		.000	.061

MAULANA MALIK BRAHIL STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERPUSTAKAAN

N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a2 Pearson																											
5 Correlation	-.224	-.090	-.256	-.225	.177	.025	-.055	.111	.016	.098	.178	.248	.109	.059	-.113	-.032	-.039	-.220	.095	.060	.081	-.022	.130	.571*	1	.121	
Sig. (2-tailed)	.089	.500	.051	.087	.180	.849	.682	.403	.902	.460	.177	.058	.413	.656	.392	.807	.770	.094	.473	.654	.540	.866	.325	.000		.360	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
TO Pearson																											
TA Correlation	.339*	.391*	.174	.401*	.420*	.453*	.334*	.548*	.617*	.512*	.361*	.418*	.202	.363*	.321*	.248	.380*	.419*	.307	.461*	.431*	.348*	.378*	.245	.121	1	
L Sig. (2-tailed)	.009	.002	.187	.002	.001	.000	.010	.000	.000	.000	.005	.001	.126	.005	.013	.059	.003	.001	.018	.000	.001	.007	.003	.061	.360		
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Pengujian Kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	20

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	Total
a1	Pearson Correlation	1	.490**	.474**	.063	.069	.076	.256	.249	.255	-.070	.080	-.172	-.053	-.044	.009	.114	.224	.358**	-.043	.040	.388**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.634	.604	.565	.051	.058	.052	.597	.549	.193	.690	.739	.944	.389	.087	.005	.748	.766	.002

N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a2 Pearson Correlation	.490**	1	.275*	.117	.140	.255	.147	.080	.066	-.008	.170	-.178	.109	.140	.241	.113	.106	.087	.039	.091	.394**
Sig. (2-tailed)	.000		.035	.376	.291	.051	.265	.546	.619	.950	.197	.178	.411	.289	.065	.392	.423	.512	.771	.493	.002
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a3 Pearson Correlation	.474**	.275*	1	.220	.119	.210	.376**	.244	.241	.154	.200	-.121	.063	.111	.089	-.018	.251	.350**	.012	-.160	.488**
Sig. (2-tailed)	.000	.035		.095	.371	.110	.003	.063	.066	.243	.128	.362	.636	.402	.503	.894	.055	.007	.926	.226	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a4 Pearson Correlation	.063	.117	.220	1	.461**	.293*	.164	-.025	.016	.325*	.271*	.216	-.207	.051	-.026	.159	.164	.265*	-.004	.047	.407**
Sig. (2-tailed)	.634	.376	.095		.000	.024	.213	.850	.905	.012	.038	.101	.116	.702	.845	.230	.214	.042	.978	.725	.001
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a5 Pearson Correlation	.069	.140	.119	.461**	1	.099	.098	.121	.046	-.028	.131	.184	-.118	.211	.091	.230	.317*	.288*	.071	.200	.461**
Sig. (2-tailed)	.604	.291	.371	.000		.454	.459	.360	.728	.833	.321	.163	.374	.108	.492	.080	.015	.027	.595	.129	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a6 Pearson Correlation	.076	.255	.210	.293*	.099	1	.396**	.228	.022	.228	.086	-.011	-.001	.016	.127	.065	-.115	.033	-.100	-.185	.350**
Sig. (2-tailed)	.565	.051	.110	.024	.454		.002	.082	.867	.083	.516	.932	.993	.904	.337	.626	.385	.802	.452	.162	.007
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

MAULANA MAHMOUD BAKHAR UNIVERSITY OF MALANG



a7	Pearson Correlation	.256	.147	.376**	.164	.098	.396**	1	.477**	.354**	.280*	.291*	-.067	.325*	.238	.312*	-.104	.206	.167	.045	-.110	.603**
	Sig. (2-tailed)	.051	.265	.003	.213	.459	.002	.000	.006	.031	.026	.612	.012	.069	.016	.434	.118	.206	.733	.408	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a8	Pearson Correlation	.249	.080	.244	-.025	.121	.228	.477**	1	.591**	.188	.201	.042	.281*	.321*	.260	.241	.201	.144	.135	.050	.630**
	Sig. (2-tailed)	.058	.546	.063	.850	.360	.082	.000	.000	.000	.155	.126	.753	.031	.013	.046	.065	.127	.276	.309	.704	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a9	Pearson Correlation	.255	.066	.241	.016	.046	.022	.354**	.591**	1	.159	.184	-.050	.248	.115	.258*	.080	.158	.127	.356**	.173	.530**
	Sig. (2-tailed)	.052	.619	.066	.905	.728	.867	.006	.000	.000	.230	.164	.705	.058	.386	.048	.548	.232	.336	.006	.190	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a10	Pearson Correlation	-.070	-.008	.154	.325*	-.028	.228	.280*	.188	.159	1	.553**	.123	-.055	.079	.136	.032	.060	-.048	.154	.051	.347**
	Sig. (2-tailed)	.597	.950	.243	.012	.833	.083	.031	.155	.230	.000	.354	.678	.553	.306	.809	.654	.716	.244	.701	.007	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a11	Pearson Correlation	.080	.170	.200	.271*	.131	.086	.291*	.201	.184	.553**	1	.160	.036	-.083	-.055	.112	.241	.057	.020	.007	.382**
	Sig. (2-tailed)	.549	.197	.128	.038	.321	.516	.026	.126	.164	.000	.228	.785	.531	.681	.399	.066	.666	.881	.955	.003	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a12	Pearson Correlation	-.172	-.178	-.121	.216	.184	-.011	-.067	.042	-.050	.123	.160	1	.043	.087	.126	.162	.106	.241	.286*	.195	.275*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.193	.178	.362	.101	.163	.932	.612	.753	.705	.354	.228		.745	.513	.342	.221	.422	.066	.028	.139	.035
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a13	Pearson Correlation	-.053	.109	.063	-.207	-.118	-.001	.325*	.281*	.248	-.055	.036	.043	1	.212	.480*	.020	.149	-.093	.127	.271*	.365**
	Sig. (2-tailed)	.690	.411	.636	.116	.374	.993	.012	.031	.058	.678	.785	.745		.107	.000	.882	.260	.483	.339	.038	.004
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a14	Pearson Correlation	-.044	.140	.111	.051	.211	.016	.238	.321*	.115	.079	-.083	.087	.212	1	.295*	.025	.169	.096	.210	.019	.420**
	Sig. (2-tailed)	.739	.289	.402	.702	.108	.904	.069	.013	.386	.553	.531	.513	.107		.023	.852	.201	.468	.110	.886	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a15	Pearson Correlation	.009	.241	.089	-.026	.091	.127	.312*	.260*	.258*	.136	-.055	.126	.480**	.295*	1	-.036	-.124	-.103	.483**	.207	.470**
	Sig. (2-tailed)	.944	.065	.503	.845	.492	.337	.016	.046	.048	.306	.681	.342	.000	.023		.786	.349	.439	.000	.116	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a16	Pearson Correlation	.114	.113	-.018	.159	.230	.065	-.104	.241	.080	.032	.112	.162	.020	.025	-.036	1	.095	.289*	-.028	.031	.312*
	Sig. (2-tailed)	.389	.392	.894	.230	.080	.626	.434	.065	.548	.809	.399	.221	.882	.852	.786		.476	.026	.834	.818	.016
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a17	Pearson Correlation	.224	.106	.251	.164	.317*	-.115	.206	.201	.158	.060	.241	.106	.149	.169	-.124	.095	1	.517**	-.066	.363**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.087	.423	.055	.214	.015	.385	.118	.127	.232	.654	.066	.422	.260	.201	.349	.476		.000	.619	.005	.000

N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a18 Pearson Correlation	.358**	.087	.350**	.265*	.288*	.033	.167	.144	.127	-.048	.057	.241	-.093	.096	-.103	.289*	.517**	1	-.108	.044	.448**
Sig. (2-tailed)	.005	.512	.007	.042	.027	.802	.206	.276	.336	.716	.666	.066	.483	.468	.439	.026	.000		.414	.741	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a19 Pearson Correlation	-.043	.039	.012	-.004	.071	-.100	.045	.135	.356**	.154	.020	.286*	.127	.210	.483	-.028	-.066	-.108	1	.324*	.325*
Sig. (2-tailed)	.748	.771	.926	.978	.595	.452	.733	.309	.006	.244	.881	.028	.339	.110	.000	.834	.619	.414		.012	.012
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a20 Pearson Correlation	.040	.091	-.160	.047	.200	-.185	-.110	.050	.173	.051	.007	.195	.271*	.019	.207*	.031	.363**	.044	.324*	1	.287*
Sig. (2-tailed)	.766	.493	.226	.725	.129	.162	.408	.704	.190	.701	.955	.139	.038	.886	.116	.818	.005	.741	.012		.027
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Total Pearson Correlation	.388**	.394**	.488**	.407**	.461**	.350**	.603**	.630**	.530**	.347**	.382**	.275*	.365**	.420**	.470**	.312*	.465**	.448**	.325*	.287*	1
Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.001	.000	.007	.000	.000	.000	.007	.003	.035	.004	.001	.000	.016	.000	.000	.012	.027	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 7

Uji Validitas dan Reliabilitas

Skala Beban Kerja

- Jumlah aitem : 23
- Aitem bertahan : 16
- Aitem gugur : 7
- Proses pengujian : 3 kali

Pengujian Pertama

Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	TOTAL
a1	Pearson Correlation	1	.285*	.180	.136	.096	.419**	.222	.217	-.170	.034	.018	-.081	.120	.152	.443**	.412**	.272*	.217	.107	-.058	-.015	-.033	-.019	.358**
	Sig. (2-tailed)		.029	.171	.305	.472	.001	.091	.098	.199	.799	.894	.544	.363	.251	.000	.001	.037	.098	.418	.661	.909	.807	.884	.005
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a2	Pearson Correlation	.285*	1	.056	-.019	.114	.191	.154	-.030	-.171	.221	.283*	-.085	.125	.136	.095	.216	.120	.071	-.126	-.	-.189	-.037	-.076	.128
	Sig. (2-tailed)	.029		.674	.889	.389	.148	.246	.823	.195	.092	.030	.523	.347	.306	.475	.100	.367	.594	.342	.014	.152	.779	.568	.334
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a3	Pearson Correlation	.180	.056	1	.794**	.529**	.466**	.148	.411**	.030	.102	.156	-.196	-.088	.240	.505**	.339**	.339**	.171	-.141	-.067	.241	.215	-.090	.551**
	Sig. (2-tailed)	.171	.674		.000	.000	.000	.264	.001	.824	.442	.239	.136	.508	.067	.000	.009	.009	.195	.288	.617	.066	.102	.496	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a4	Pearson Correlation	.136	-.019	.794**	1	.420**	.391**	.118	.370**	.027	.071	.064	-.092	-.172	.241	.396**	.257*	.247	.226	.025	.028	.153	.129	-.131	.492**
	Sig. (2-tailed)	.305	.889	.000		.001	.002	.372	.004	.837	.591	.630	.489	.193	.066	.002	.049	.059	.085	.852	.832	.246	.332	.323	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a5	Pearson Correlation	.096	.114	.529**	.420**	1	.277*	.249	.224	.205	.144	.146	.016	-.099	-.002	.398**	.158	.205	.013	.095	-.062	.191	.211	.029	.477**
	Sig. (2-tailed)	.472	.389	.000	.001		.034	.057	.088	.120	.277	.269	.905	.457	.986	.002	.232	.120	.923	.473	.642	.148	.108	.827	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a6	Pearson Correlation	.419**	.191	.466**	.391**	.277*	1	.343**	.453**	.030	-.197	.006	-.220	.023	-.030	.566**	.278*	.290*	.055	-.081	-.123	.242	.229	-.007	.456**
	Sig. (2-tailed)	.001	.148	.000	.002	.034		.008	.000	.819	.135	.964	.094	.864	.819	.000	.033	.026	.678	.543	.355	.065	.082	.960	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a7	Pearson Correlation	.222	.154	.148	.118	.249	.343**	1	.161	.302*	-.172	.141	.083	.214	.094	.218	.295*	.127	.122	.270*	-.041	.057	-.031	.137	.418**
	Sig. (2-tailed)																								
	N																								

	Sig. (2-tailed)	.091	.246	.264	.372	.057	.008		.222	.020	.194	.288	.530	.103	.478	.097	.023	.338	.358	.039	.760	.670	.818	.302	.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a8	Pearson Correlation	.217	-.030	.411**	.370**	.224	.453**	.161	1	.011	-.103	.107	-.196	.027	.141	.428**	.065	-.063	.160	.293*	.209	.519**	.477**	.212	.611**
	Sig. (2-tailed)	.098	.823	.001	.004	.088	.000	.222		.934	.436	.420	.136	.839	.286	.001	.624	.638	.225	.024	.112	.000	.000	.107	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a9	Pearson Correlation	-.170	-.171	.030	.027	.205	.030	.302*	.011	1	.199	.493**	.440**	.228	.131	.110	.058	-.023	-.241	.131	-.168	-.066	-.010	-.277*	.213
	Sig. (2-tailed)	.199	.195	.824	.837	.120	.819	.020	.934		.130	.000	.000	.082	.323	.407	.662	.862	.066	.321	.204	.621	.942	.034	.105
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a10	Pearson Correlation	.034	.221	.102	.071	.144	-.197	-.172	-.103	.199	1	.557**	.326*	.292*	.119	.056	.206	.218	.071	.079	-.188	-.126	-.011	-.274*	.196
	Sig. (2-tailed)	.799	.092	.442	.591	.277	.135	.194	.436	.130		.000	.012	.025	.368	.676	.117	.097	.591	.552	.154	.340	.932	.036	.136
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a11	Pearson Correlation	.018	.283*	.156	.064	.146	.006	.141	.107	.493**	.557**	1	.278*	.245	.221	.289*	.340**	.089	.043	.075	-.212	-.029	.090	-.210	.378**
	Sig. (2-tailed)	.894	.030	.239	.630	.269	.964	.288	.420	.000	.000		.033	.061	.093	.026	.009	.505	.746	.573	.106	.828	.499	.110	.003

	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a12	Pearson Correlation	-.081	-.085	-.196	-.092	.016	-.220	.083	-.196	.440**	.326*	.278*	1	.318*	.010	.062	.213	.142	.216	.098	-.228	-.326*	-.138	-.488**	.007
	Sig. (2-tailed)	.544	.523	.136	.489	.905	.094	.530	.136	.000	.012	.033	.014	.942	.641	.106	.285	.100	.462	.083	.012	.299	.000	.957	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a13	Pearson Correlation	.120	.125	-.088	-.172	-.099	.023	.214	.027	.228	.292*	.245	.318*	1	.029	.088	.273*	.211	.203	.218	.087	.125	.111	-.082	.304*
	Sig. (2-tailed)	.363	.347	.508	.193	.457	.864	.103	.839	.082	.025	.061	.014	.830	.507	.037	.108	.123	.097	.510	.347	.402	.539	.019	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a14	Pearson Correlation	.152	.136	.240	.241	-.002	-.030	.094	.141	.131	.119	.221	.010	.029	1	.224	.198	.058	.332*	-.032	-.165	-.076	-.034	-.270	.253
	Sig. (2-tailed)	.251	.306	.067	.066	.986	.819	.478	.286	.323	.368	.093	.942	.830	.089	.133	.663	.010	.813	.213	.566	.799	.039	.053	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a15	Pearson Correlation	.443**	.095	.505**	.396**	.398**	.566**	.218	.428**	.110	.056	.289*	.062	.088	.224	1	.615**	.401**	.269*	.039	-.192	.176	.273*	-.165	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.475	.000	.002	.002	.000	.097	.001	.407	.676	.026	.641	.507	.089	.000	.002	.040	.768	.145	.184	.036	.213	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	

a16	Pearson Correlation	.412**	.216	.339**	.257*	.158	.278*	.295*	.065	.058	.206	.340**	.213	.273*	.198	.615**	1	.601**	.294*	.078	-.030	.092	.063	-.132	.540**
	Sig. (2-tailed)	.001	.100	.009	.049	.232	.033	.023	.624	.662	.117	.009	.106	.037	.133	.000	.000	.024	.557	.820	.489	.633	.319	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a17	Pearson Correlation	.272*	.120	.339**	.247	.205	.290*	.127	-.063	-.023	.218	.089	.142	.211	.058	.401**	.601**	1	.177	.062	.069	.174	.129	.009	.450**
	Sig. (2-tailed)	.037	.367	.009	.059	.120	.026	.338	.638	.862	.097	.505	.285	.108	.663	.002	.000	.179	.643	.605	.186	.331	.946	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a18	Pearson Correlation	.217	.071	.171	.226	.013	.055	.122	.160	-.241	-.071	-.043	-.216	-.203	.332*	.269*	.294*	.177	1	.277*	.200	.187	.057	.158	.353**
	Sig. (2-tailed)	.098	.594	.195	.085	.923	.678	.358	.225	.066	.591	.746	.100	.123	.010	.040	.024	.179	.034	.130	.155	.668	.232	.006	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a19	Pearson Correlation	.107	-.126	-.141	.025	.095	-.081	.270*	.293*	.131	.079	.075	.098	.218	-.032	.039	.078	.062	.277*	1	.504**	.437**	.484**	.373**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.418	.342	.288	.852	.473	.543	.039	.024	.321	.552	.573	.462	.097	.813	.768	.557	.643	.034	.000	.001	.000	.004	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a20	Pearson Correlation	-.058	-.319*	-.067	.028	-.062	-.123	-.041	.209	-.168	-.188	-.212	-.228	.087	-.165	-.192	-.030	.069	.200	.504**	1	.737**	.435**	.732**	.359**
	Sig. (2-tailed)	.618	.001	.600	.781	.521	.000	.681	.000	.000	.000	.000	.000	.179	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	

	Sig. (2-tailed)	.661	.014	.617	.832	.642	.355	.760	.112	.204	.154	.106	.083	.510	.213	.145	.820	.605	.130	.000	.000	.001	.000	.005	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a21	Pearson Correlation	-.015	-.189	.241	.153	.191	.242	.057	.519**	-.066	-.126	-.029	-.326*	.125	-.076	.176	.092	.174	.187	.437**	.737**	1	.651**	.677**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.909	.152	.066	.246	.148	.065	.670	.000	.621	.340	.828	.012	.347	.566	.184	.489	.186	.155	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a22	Pearson Correlation	-.033	-.037	.215	.129	.211	.229	-.031	.477**	-.010	-.011	.090	-.138	.111	-.034	.273*	.063	.129	.057	.484**	.435**	.651**	1	.347**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.807	.779	.102	.332	.108	.082	.818	.000	.942	.932	.499	.299	.402	.799	.036	.633	.331	.668	.000	.001	.000	.007	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a23	Pearson Correlation	-.019	-.076	-.090	-.131	.029	-.007	.137	.212	-.277*	-.274*	-.210	-.488**	-.082	-.270*	-.165	-.132	.009	.158	.373**	.732**	.677**	.347**	1	.272*
	Sig. (2-tailed)	.884	.568	.496	.323	.827	.960	.302	.107	.034	.036	.110	.000	.539	.039	.213	.319	.946	.232	.004	.000	.000	.007	.037	.037
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
TOTAL	Pearson Correlation	.358**	.128	.551**	.492**	.477**	.456**	.418**	.611**	.213	.196	.378**	.007	.304*	.253	.616**	.540**	.450**	.353**	.539**	.359**	.634**	.588**	.272*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.334	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.105	.136	.003	.957	.019	.053	.000	.000	.000	.006	.000	.005	.000	.000	.037	.037

Pengujian Kedua

Correlations

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	Total
a1 Pearson Correlation	1	.180	.136	.096	.419**	.222	.217	.018	.120	.443**	.412**	.272*	.217	.107	-.058	-.015	-.033	-.019	.359**
a1 Sig. (2-tailed)		.171	.305	.472	.001	.091	.098	.894	.363	.000	.001	.037	.098	.418	.661	.909	.807	.884	.005
a1 N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a2 Pearson Correlation	.180	1	.794**	.529**	.466**	.148	.411**	.156	-.088	.505**	.339**	.339**	.171	-.141	-.067	.241	.215	-.090	.553**
a2 Sig. (2-tailed)	.171		.000	.000	.000	.264	.001	.239	.508	.000	.009	.009	.195	.288	.617	.066	.102	.496	.000
a2 N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a3 Pearson Correlation	.136	.794**	1	.420**	.391**	.118	.370**	.064	-.172	.396**	.257*	.247	.226	.025	.028	.153	.129	-.131	.489**
a3 Sig. (2-tailed)	.305	.000		.001	.002	.372	.004	.630	.193	.002	.049	.059	.085	.852	.832	.246	.332	.323	.000
a3 N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a4 Pearson Correlation	.096	.529**	.420**	1	.277*	.249	.224	.146	-.099	.398**	.158	.205	.013	.095	-.062	.191	.211	.029	.457**
a4 Sig. (2-tailed)	.472	.000	.001		.034	.057	.088	.269	.457	.002	.232	.120	.923	.473	.642	.148	.108	.827	.000
a4 N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a5 Pearson Correlation	.419**	.466**	.391**	.277*	1	.343**	.453**	.006	.023	.566**	.278*	.290*	.055	-.081	-.123	.242	.229	-.007	.498**

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.034		.008	.000	.964	.864	.000	.033	.026	.678	.543	.355	.065	.082	.960	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a6	Pearson Correlation	.222	.148	.118	.249	.343**	1	.161	.141	.214	.218	.295*	.127	.122	.270*	-.041	.057	-.031	.137	.390**
	Sig. (2-tailed)	.091	.264	.372	.057	.008		.222	.288	.103	.097	.023	.338	.358	.039	.760	.670	.818	.302	.002
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a7	Pearson Correlation	.217	.411**	.370**	.224	.453**	.161	1	.107	.027	.428**	.065	-.063	.160	.293*	.209	.519**	.477**	.212	.650**
	Sig. (2-tailed)	.098	.001	.004	.088	.000	.222		.420	.839	.001	.624	.638	.225	.024	.112	.000	.000	.107	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a8	Pearson Correlation	.018	.156	.064	.146	.006	.141	.107	1	.245	.289*	.340**	.089	-.043	.075	-.212	-.029	.090	-.210	.235
	Sig. (2-tailed)	.894	.239	.630	.269	.964	.288	.420		.061	.026	.009	.505	.746	.573	.106	.828	.499	.110	.074
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a9	Pearson Correlation	.120	-.088	-.172	-.099	.023	.214	.027	.245	1	.088	.273*	.211	-.203	.218	.087	.125	.111	-.082	.231
	Sig. (2-tailed)	.363	.508	.193	.457	.864	.103	.839	.061		.507	.037	.108	.123	.097	.510	.347	.402	.539	.078
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a10	Pearson Correlation	.443**	.505**	.396**	.398**	.566**	.218	.428**	.289*	.088	1	.615**	.401**	.269*	.039	-.192	.176	.273*	-.165	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.000	.097	.001	.026	.507		.000	.002	.040	.768	.145	.184	.036	.213	.000

N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a11 Pearson Correlation	.412**	.339**	.257*	.158	.278*	.295*	.065	.340**	.273*	.615**	1	.601**	.294*	.078	-.030	.092	.063	-.132	.487**
Sig. (2-tailed)	.001	.009	.049	.232	.033	.023	.624	.009	.037	.000	.000	.024	.557	.820	.489	.633	.319	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a12 Pearson Correlation	.272*	.339**	.247	.205	.290*	.127	-.063	.089	.211	.401**	.601**	1	.177	.062	.069	.174	.129	.009	.428**
Sig. (2-tailed)	.037	.009	.059	.120	.026	.338	.638	.505	.108	.002	.000	.179	.643	.605	.186	.331	.946	.001	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a13 Pearson Correlation	.217	.171	.226	.013	.055	.122	.160	-.043	-.203	.269*	.294*	.177	1	.277*	.200	.187	.057	.158	.378**
Sig. (2-tailed)	.098	.195	.085	.923	.678	.358	.225	.746	.123	.040	.024	.179	.034	.130	.155	.668	.232	.003	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a14 Pearson Correlation	.107	-.141	.025	.095	-.081	.270*	.293*	.075	.218	.039	.078	.062	.277*	1	.504**	.437**	.484**	.373**	.547**
Sig. (2-tailed)	.418	.288	.852	.473	.543	.039	.024	.573	.097	.768	.557	.643	.034	.000	.001	.000	.004	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a15 Pearson Correlation	-.058	-.067	.028	-.062	-.123	-.041	.209	-.212	.087	-.192	-.030	.069	.200	.504**	1	.737**	.435**	.732**	.468**
Sig. (2-tailed)	.661	.617	.832	.642	.355	.760	.112	.106	.510	.145	.820	.605	.130	.000	.000	.001	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

a16	Pearson Correlation	-.015	.241	.153	.191	.242	.057	.519**	-.029	.125	.176	.092	.174	.187	.437**	.737**	1	.651**	.677**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.909	.066	.246	.148	.065	.670	.000	.828	.347	.184	.489	.186	.155	.001	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a17	Pearson Correlation	-.033	.215	.129	.211	.229	-.031	.477**	.090	.111	.273*	.063	.129	.057	.484**	.435**	.651**	1	.347**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.807	.102	.332	.108	.082	.818	.000	.499	.402	.036	.633	.331	.668	.000	.001	.000		.007	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a18	Pearson Correlation	-.019	-.090	-.131	.029	-.007	.137	.212	-.210	-.082	-.165	-.132	.009	.158	.373**	.732**	.677**	.347**	1	.412**
	Sig. (2-tailed)	.884	.496	.323	.827	.960	.302	.107	.110	.539	.213	.319	.946	.232	.004	.000	.000	.007		.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Total	Pearson Correlation	.359**	.553**	.489**	.457**	.498**	.390**	.650**	.235	.231	.592**	.487**	.428**	.378**	.547**	.468**	.730**	.634**	.412**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.074	.078	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Pengujian Ketiga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	16

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	Total
a1	Pearson Correlation	1	.180	.136	.096	.419**	.222	.217	.443**	.412**	.272*	.217	.107	-.058	-.015	-.033	-.019	.356**
	Sig. (2-tailed)		.171	.305	.472	.001	.091	.098	.000	.001	.037	.098	.418	.661	.909	.807	.884	.006
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a2	Pearson Correlation	.180	1	.794**	.529**	.466**	.148	.411**	.505**	.339**	.339**	.171	-.141	-.067	.241	.215	-.090	.568**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.148	.000	.000	.000	.000	.171	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

	Sig. (2-tailed)	.171		.000	.000	.000	.264	.001	.000	.009	.009	.195	.288	.617	.066	.102	.496	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a3	Pearson Correlation	.136	.794**	1	.420**	.391**	.118	.370**	.396**	.257*	.247	.226	.025	.028	.153	.129	-.131	.522**
	Sig. (2-tailed)	.305	.000		.001	.002	.372	.004	.002	.049	.059	.085	.852	.832	.246	.332	.323	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a4	Pearson Correlation	.096	.529**	.420**	1	.277*	.249	.224	.398**	.158	.205	.013	.095	-.062	.191	.211	.029	.470**
	Sig. (2-tailed)	.472	.000	.001		.034	.057	.088	.002	.232	.120	.923	.473	.642	.148	.108	.827	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a5	Pearson Correlation	.419**	.466**	.391**	.277*	1	.343**	.453**	.566**	.278*	.290*	.055	-.081	-.123	.242	.229	-.007	.514**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.034		.008	.000	.000	.033	.026	.678	.543	.355	.065	.082	.960	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a6	Pearson Correlation	.222	.148	.118	.249	.343**	1	.161	.218	.295*	.127	.122	.270	-.041	.057	-.031	.137	.363**
	Sig. (2-tailed)	.091	.264	.372	.057	.008		.222	.097	.023	.338	.358	.039	.760	.670	.818	.302	.005
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a7	Pearson Correlation	.217	.411**	.370**	.224	.453**	.161	1	.428**	.065	-.063	.160	.293	.209	.519**	.477**	.212	.660**
	Sig. (2-tailed)	.098	.001	.004	.088	.000	.222		.001	.624	.638	.225	.024	.112	.000	.000	.107	.000

N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a8 Pearson Correlation	.443**	.505**	.396**	.398**	.566**	.218	.428**	1	.615**	.401**	.269*	.039	-.192	.176	.273*	-.165	.571**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.000	.097	.001		.000	.002	.040	.768	.145	.184	.036	.213	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a9 Pearson Correlation	.412**	.339**	.257*	.158	.278*	.295*	.065	.615**	1	.601**	.294*	.078	-.030	.092	.063	-.132	.433**
Sig. (2-tailed)	.001	.009	.049	.232	.033	.023	.624	.000		.000	.024	.557	.820	.489	.633	.319	.001
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a10 Pearson Correlation	.272*	.339**	.247	.205	.290*	.127	-.063	.401**	.601**	1	.177	.062	.069	.174	.129	.009	.409**
Sig. (2-tailed)	.037	.009	.059	.120	.026	.338	.638	.002	.000		.179	.643	.605	.186	.331	.946	.001
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a11 Pearson Correlation	.217	.171	.226	.013	.055	.122	.160	.269*	.294*	.177	1	.277*	.200	.187	.057	.158	.423**
Sig. (2-tailed)	.098	.195	.085	.923	.678	.358	.225	.040	.024	.179		.034	.130	.155	.668	.232	.001
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
a12 Pearson Correlation	.107	-.141	.025	.095	-.081	.270*	.293*	.039	.078	.062	.277*	1	.504**	.437**	.484**	.373**	.533**
Sig. (2-tailed)	.418	.288	.852	.473	.543	.039	.024	.768	.557	.643	.034		.000	.001	.000	.004	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a13	Pearson Correlation	-.058	-.067	.028	-.062	-.123	-.041	.209	-.192	-.030	.069	.200	.504**	1	.737**	.435**	.732**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.661	.617	.832	.642	.355	.760	.112	.145	.820	.605	.130	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a14	Pearson Correlation	-.015	.241	.153	.191	.242	.057	.519**	.176	.092	.174	.187	.437**	.737**	1	.651**	.677**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.909	.066	.246	.148	.065	.670	.000	.184	.489	.186	.155	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a15	Pearson Correlation	-.033	.215	.129	.211	.229	-.031	.477**	.273*	.063	.129	.057	.484**	.435**	.651**	1	.347**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.807	.102	.332	.108	.082	.818	.000	.036	.633	.331	.668	.000	.001	.000	.007	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
a16	Pearson Correlation	-.019	-.090	-.131	.029	-.007	.137	.212	-.165	-.132	.009	.158	.373*	.732**	.677**	.347**	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.884	.496	.323	.827	.960	.302	.107	.213	.319	.946	.232	.004	.000	.000	.007	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
Total	Pearson Correlation	.356**	.568**	.522**	.470**	.514**	.363**	.660**	.571**	.433**	.409**	.423**	.533**	.500**	.746**	.635**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8

Uji Normalitas

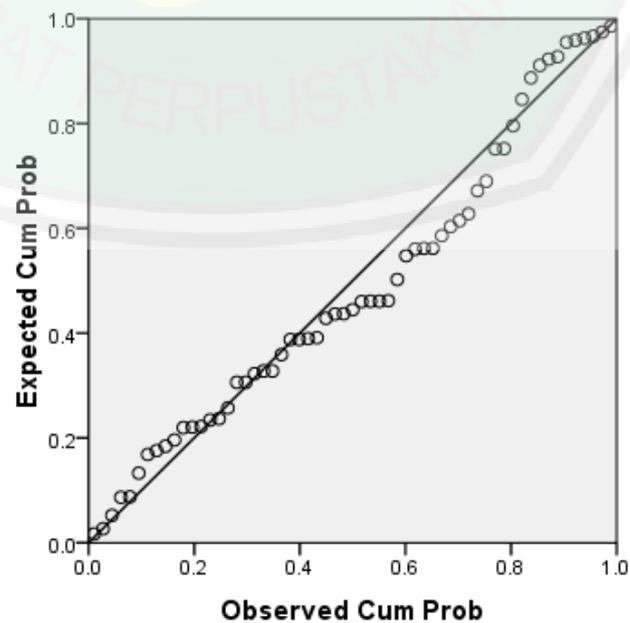
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.26654733
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.884
Asymp. Sig. (2-tailed)		.416

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Loyalitas



Lampiran 9

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.136	7.727		1.959	.055		
Beban	.369	.114	.359	3.233	.002	.980	1.020
Kepuasan	.386	.109	.394	3.553	.001	.980	1.020

a. Dependent Variable: Loyal

Lampiran 10

Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Beban	Kepuasan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban	Correlation Coefficient	1.000	.004	-.084
		Sig. (2-tailed)	.	.976	.526
		N	59	59	59
	Kepuasan	Correlation Coefficient	.004	1.000	-.025
		Sig. (2-tailed)	.976	.	.852
		N	59	59	59
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-.084	-.025	1.000
		Sig. (2-tailed)	.526	.852	.
		N	59	59	59

Lampiran 11

Uji Linieritas

- Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyal * Beban	Between Groups	(Combined)	740.472	19	38.972	1.849	.052
		Linearity	268.457	1	268.457	12.740	.001
		Deviation from Linearity	472.015	18	26.223	1.244	.276
	Within Groups		821.833	39	21.073		
Total			1562.305	58			

- Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyal * Kepuasan	Between Groups	(Combined)	549.948	16	34.372	1.426	.176
		Linearity	309.441	1	309.441	12.838	.001
		Deviation from Linearity	240.507	15	16.034	.665	.802
	Within Groups		1012.357	42	24.104		
Total			1562.305	58			

Lampiran 12

Uji Hipotesis Mayor

Pengaruh Baban Kerja dan Kepuasan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.300	4.342

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Beban

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.506	2	253.253	13.433	.000 ^a
	Residual	1055.799	56	18.854		
	Total	1562.305	58			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Beban

b. Dependent Variable: Loyal

Lampiran 13
Uji Hipotesis Minor

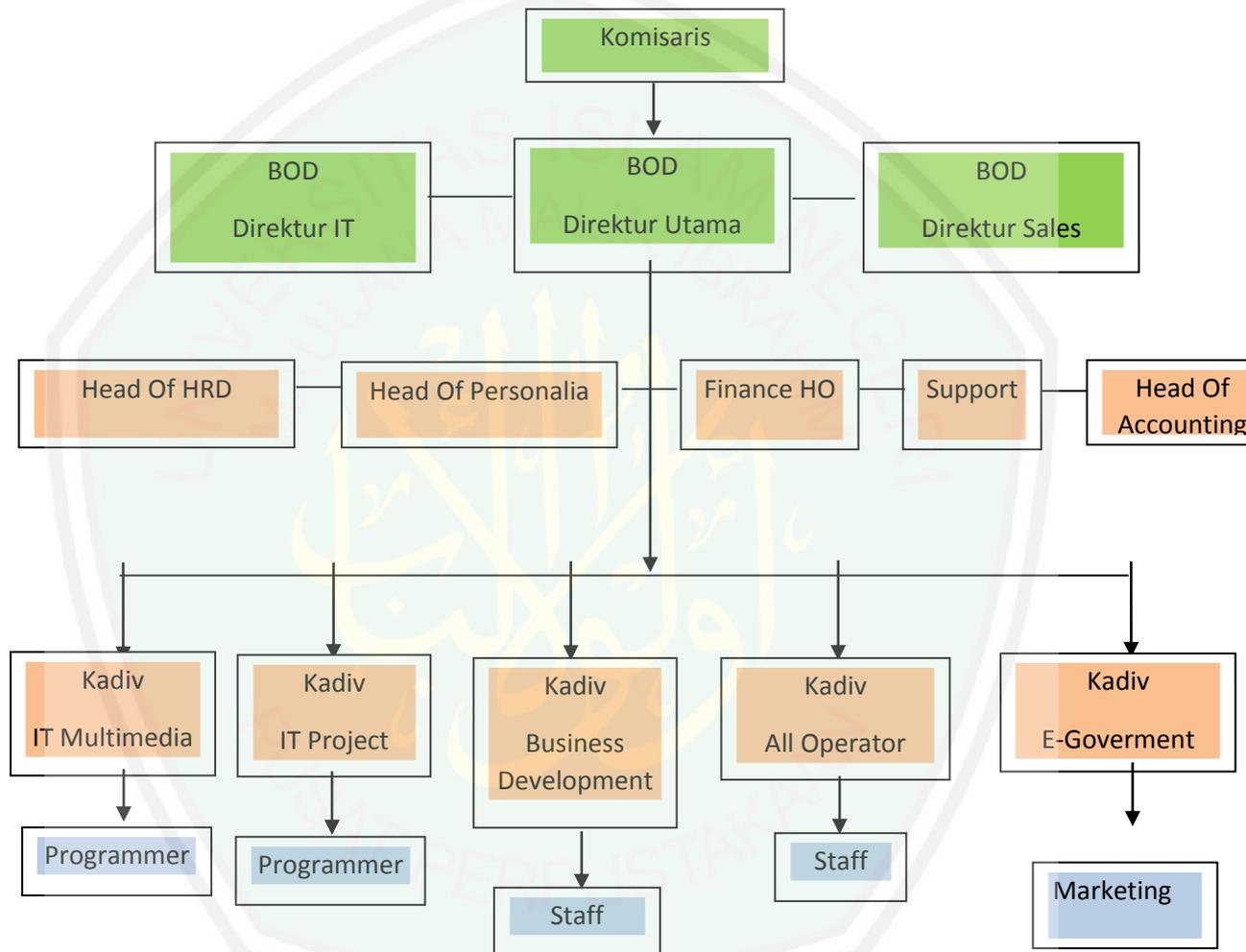
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.136	7.727		1.959	.055
	Beban	.369	.114	.359	3.233	.002
	Kepuasan	.386	.109	.394	3.553	.001

a. Dependent Variable: Loyal

Lampiran 14

Struktur Jabatan PT. Cendana Teknika Utama



Lampiran 15

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

 **CENDANA2000**
Think - Solutions - Simple

SURAT KETERANGAN
TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : 04/CTU/RES/XI/2018

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Huda Nur Aziz, S.Psi, MM.
NIK : HR-17119
Jabatan : HRD
PT Cendana Teknika Utama

Menerangkan bahwa mahasiswa S1 Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Rini Fatimatuz Zahroh
NPW/NIM : 14410010

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di kantor pusat PT Cendana Teknika Utama Malang dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:
"Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cendana Tekhnika Utama Malang"

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 November 2018
PT. Cendana Teknika Utama


Huda Nur Aziz, S.Psi, MM
HRD

PT. CENDANA TEKNIKA UTAMA

MALANG
Jl. Soekarno Hatta Ruko Permata Griya Shanta NR. 24 – 25,
Malang, Jawa Timur 65142 | Telp: 0341 – 496 497, 488 890
Fax: 0341 – 408 657 | Email: layanan@cendana2000.com

JAKARTA
Jl. Kebagusan Raya no 192, Pasar Minggu,
Jakarta Selatan 12550
Telp: 021-22978922

Lampiran 16
Dokumentasi Penelitian







Lampiran 17 Naskah Publikasi**LOYALITAS KARYAWAN DITINJAU DARI BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA**

Rini Fatimatuz Zahroh

Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

rini.ulfatuz@gmail.com 085546741734

Abstrak. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin melalui sikap rela memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk berkontribusi memajukan perusahaan. Tinggi rendahnya loyalitas pada karyawan tidak lepas dari faktor-faktor internal maupun eksternal, diantaranya adalah beban kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama. Sampel berjumlah 59 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan adalah skala beban kerja, skala kepuasan kerja, dan skala loyalitas karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) karyawan PT. Cendana Teknik Utama memiliki tingkat loyalitas karyawan, beban kerja, dan kepuasan kerja dalam kategori sedang; 2) beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$) dan sumbangan yang diberikan sebesar 13,6% ; 3) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dan sumbangan yang diberikan sebesar 14,8% ; 4) terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Cendana Teknik Utama dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), besar pengaruh yang diberikan beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 32,4%.

Kata kunci: loyalitas karyawan, beban kerja, kepuasan kerja

Loyalitas karyawan merupakan tingkat kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasi perusahaan dan keinginannya untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut (Ayudia, 2015).

Saydam (2005) mengatakan bahwa loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi

dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan tugas.

Tidak semua karyawan memiliki loyalitas tinggi, terkadang loyalitas karyawan bisa menurun. Turunnya loyalitas bisa dilihat dengan kinerja yang semakin tidak produktif, absensi meningkat atau adanya tuntutan dan lain sebagainya, begitupun sebaliknya. Karyawan dikatakan memiliki loyalitas yang tinggi apabila memenuhi aspek-aspek yang mendukung loyalitas. Aspek tersebut dikemukakan oleh Saydam (2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain aspek ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, kejujuran, pengabdian, dan sikap kerja.

Permasalahan loyalitas ini menjadi permasalahan yang umum dan sering terjadi pada perusahaan berkembang namun peninjauan untuk memperbaiki hal tersebut masih belum maksimal sehingga hanya terfokus pada mengganti dan atau mengisi kekosongan karyawan. Seperti yang terjadi pada PT. Cendana Teknik Utama, masalah sumber daya manusia yang paling terlihat yaitu permasalahan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada akhir tahun 2017 dan Mei 2018 kepada kepala *Human Resource Development*, terjadi keluar masuk karyawan hampir setiap bulan di akhir tahun 2016 hingga 2017. Kemudian karyawan yang habis masa kontrak di tahun 2017 dan 2018 tidak ingin memperpanjang masa kontrak meskipun telah diberikan penambahan kompensasi.

Keterangan lainnya diperoleh dari wawancara yang dilakukan bulan Mei 2018 pada beberapa karyawan yang tidak ingin memperpanjang masa kontraknya pada tahun 2018, mengatakan bahwa beban kerja dirasa berat karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh tim dengan beberapa orang didalamnya, sering kali hanya dibebankan kepada satu orang. Selain itu jumlah tenaga kerja menurutnya masih kurang, sehingga meskipun pekerjaan telah dibagi rata namun setiap karyawannya menerima beban kerja yang cukup tinggi.

Menurut Hart dan Staveland (1988) beban kerja adalah sumber daya yang telah dikeluarkan manusia untuk mencapai level performa tertentu. Menurutnya, konsep beban kerja muncul dari interaksi antara persyaratan tugas, situasi dimana tugas dilaksanakan, keterampilan, perilaku dan persepsi manusia sebagai operator. Hart and Staveland (2006) membagi beban kerja atas dasar-dasar pembebanan 6 subskala yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *effort*, *frustration level*, dan *performance*.

Selain beban kerja, juga terdapat faktor yang mempengaruhi loyalitas yaitu kepuasan kerja. Karyawan mengeluhkan sikap atasan pada salah satu divisi kurang dapat merangkul bawahannya, karyawan juga mengeluhkan kepuasan dari segi kompensasi yaitu pada upah lembur yang dirasa tidak sesuai dibandingkan upah yang seharusnya diterima setiap jamnya.

Luthans (2006), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting. Dimensi kepuasan menurut Luthans (2006) adalah dimensi *work it self* (pekerjaan itu sendiri), dimensi *supervision* (atasan), dimensi *workers* (teman kerja), dimensi *promotion* (promosi), dimensi *pay* (gaji/upah).

Permasalahan beban kerja dan kepuasan kerja ini menjadi alasan sebagian besar karyawan tidak ingin memperpanjang kontrak dan tidak loyal terhadap perusahaan. Permasalahan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra (2016) tentang Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Loyalitas Karyawan, penelitian ini menyatakan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang kemudian kebijakan untuk memberikan beban kerja yang tepat dan sesuai kemampuan karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Rina (2015) tentang hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja perawat honor RSUD X, memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja memiliki sumbangsiah sebesar 66% terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat beban kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan serta mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.

Sehingga dapat ditarik 3 hipotesis dalam penelitian ini yaitu, terdapat pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan; terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan; serta terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif regresi dengan menggunakan tiga variabel, yakni satu variabel terikat (loyalitas karyawan) dan dua variabel bebas (beban kerja dan kepuasan kerja). Sampel penelitian adalah 59 karyawan PT. Cendana Teknik Utama yang terdiri dari 5 divisi, bagian produksi, dan karyawan pada *head office*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau *total sampling*, dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Peneliti menggunakan uji terpakai, yakni hasil uji coba langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penggunaan uji coba terpakai didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi memiliki karakteristik yang spesifik yaitu karyawan PT. Cendana Teknik Utama yang berjumlah kurang dari 100 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga skala yang ketiganya disusun oleh peneliti. Skala pertama yaitu skala loyalitas karyawan berisi 18 aitem yang mengacu pada aspek loyalitas karyawan oleh Saydam (2005), skala kedua yaitu skala beban kerja berisi 20 aitem yang mengacu pada dimensi beban kerja oleh Hart dan Staveland (2006), serta skala ketiga yaitu skala kepuasan kerja berisi 16 aitem yang mengacu pada dimensi kepuasan kerja oleh Luthans (2006). Setelah penelitian dilakukan, ditemukan koefisien reliabilitas masing-masing skala secara berurutan sebesar 0,847; 0,753; dan 0,814. Selanjutnya, data dari ketiga skala tersebut dianalisis dengan menggunakan

analisis deskripsi dan analisis regresi linier berganda melalui *SPSS ver.16 for Windows*.

Hasil

Hasil uji deskripsi menunjukkan bahwa secara umum, subjek penelitian yaitu karyawan PT. Cendana Teknik Utama memiliki tingkat loyalitas yang sedang. Tabel 1 berikut merupakan hasil uji deskripsi.

Tabel 1: Hasil Uji Deskripsi

Kategori	Loyalitas Karyawan		Beban Kerja		Kepuasan Kerja	
	Frekuensi	Prosentase	Frekuensi	Prosentase	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	11	18,6%	11	18,6%	5	8,5%
Sedang	40	67,8%	41	69,5%	44	74,6%
Rendah	8	13,6%	7	11,9%	10	16,9%

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa secara umum, tingkat loyalitas karyawan masuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari frekuensi terbanyak karyawan termasuk dalam kategori sedang. Sama halnya dengan beban kerja dan kepuasan kerja yang juga memiliki frekuensi terbanyak karyawan dalam kategori sedang.

Hasil uji hipotesis mayor dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yang dijelaskan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2: Hasil Uji Hipotesis Mayor

<i>Dependent Variable</i>	<i>Predictors</i>	F_{hitung}	Signifikansi
Loyalitas Karyawan	Beban Kerja Kepuasan Kerja	13,433	0,000

Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan ($F=13,433$, $p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor yang berbunyi terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan diterima. Prosentase pengaruh tersebut dijelaskan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3: Prosentase Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

<i>Dependent Variable</i>	<i>Predictors</i>	<i>R Square</i>	Prosentase
Loyalitas Karyawan	Beban Kerja Kepuasan Kerja	0,324	32,4%

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 32,4%. Adapun 67,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis minor pada penelitian ini dapat dilihat di tabel 4 berikut.

Tabel 4: Hasil Uji Hipotesis Minor

Model Regresi	β	Pengaruh	Sig.	Keterangan
X ₁ terhadap Y	0,369	13,6%	0,002	Signifikan
X ₂ terhadap Y	0,386	14,8%	0,001	Signifikan

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel X₁ (beban kerja) memberikan kontribusi yang lebih rendah ($\beta=0,369$) dibandingkan dengan variabel X₂ (kepuasan kerja) ($\beta=0,386$). Beban kerja mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 13,6% dan kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 14,8%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis minor penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Diskusi

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 67,8% karyawan PT. Cendana Teknik Utama memiliki loyalitas karyawan pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi 40 orang. Loyalitas yang sedang ini menandakan karyawan cukup loyal terhadap perusahaan dengan menunjukkan sikap-sikap yang mendukung maju dan berkembangnya perusahaan seperti sikap mengabdikan terhadap perusahaan, taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diterima, jujur dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dan bersikap baik terhadap rekan, atasan dan staff lainnya (Saydam, 2005).

Akan tetapi, tingkat loyalitas yang sedang ini juga menandakan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa setia terhadap perusahaan. Karena masih terdapat karyawan yang memiliki loyalitas rendah dengan prosentase 13,6%. Sehingga terdapat 8 karyawan yang memiliki kesetiaan dan rasa tanggung jawab rendah pada perusahaan.

Oleh karena itu, meskipun loyalitas karyawan termasuk dalam kategori sedang masih terdapat karyawan dalam kategori rendah dan juga rata-rata karyawan memiliki sikap mengabdikan terhadap perusahaan yang rendah. Sikap mengabdikan terhadap perusahaan yang rendah tersebut merupakan salah satu penyebab dari *turn over* karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama.

Selain loyalitas karyawan hasil perhitungan beban kerja juga menunjukkan rata-rata karyawan berada pada kategori sedang dengan prosentase 69,5%. Rata-rata karyawan mempersepsikan tenaga atau daya yang dikeluarkan termasuk cukup untuk mencapai level performa tertentu sesuai dengan persyaratan tugas, seperti situasi dimana dilaksanakan tugas, keterampilan, perilaku dan tugas itu sendiri (Hart dan Steveland, 2006).

Kategori sedang ini termasuk kondisi yang aman dalam memberikan beban kerja terhadap karyawan. Maksudnya, perusahaan telah memberikan porsi beban kerja yang tepat sehingga karyawan tidak mengeluarkan upaya terlalu tinggi (*over load*) untuk menyelesaikan persyaratan tugas yang diberikan ataupun terlalu rendah (*under load*) sehingga menimbulkan kebosanan.

Namun tetap perlu diperhatikan bagi karyawan yang berada pada kategori tinggi dengan jumlah karyawan 11 orang dan prosentase sebesar 18,6%, karyawan pada kategori ini berpotensi mengalami *over load* serta karyawan yang berada pada kategori rendah berpotensi mengalami *under load* dengan jumlah karyawan 7 orang dan prosentase sebesar 11,9%.

Begitupun dengan tingkat kepuasan kerja juga menunjukkan hasil bahwa sebagian besar karyawan termasuk dalam kategori sedang dengan prosentase 72,8% dan frekuensi 43 karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan PT. Cendana Teknik Utama memiliki rasa kepuasan yang sedang dalam pekerjaan (Luthans, dalam Agus, 2016). Namun hanya terdapat 5 karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dan untuk kategori rendah jumlah karyawan lebih banyak daripada karyawan yang merasa puas. Sehingga perlu diperhatikan kembali upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kesejahteraan karyawan dan perusahaan.

Hasil uji hipotesis, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) adalah 0,324, sehingga dapat diketahui bahwa 32,4% keragaman atau variasi dari variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel dalam model regresi secara bersama-sama yaitu beban kerja dan kepuasan kerja dan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar beban kerja dan kepuasan kerja. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan secara parsial yaitu 13,6% dan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan secara parsial yaitu 14,8%.

Steers dan Porter (dalam Agustina, 2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh empat faktor, dua diantaranya adalah karakteristik pekerjaan dan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan. Karakteristik pekerjaan meliputi tantangan kerja, job stress, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas. Karakteristik ini sesuai dengan aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran beban kerja yang diutarakan oleh Hart and Staveland (dalam Zulfikar, 2017) yaitu beban kerja mental, fisik, waktu pengerjaan, usaha yang dibutuhkan, tingkat frustrasi dan pencapaian.

Faktor yang kedua meliputi persepsi dan sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman. Faktor tersebut sesuai dengan definisi dan dimensi kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada penelitian ini yang beranggapan bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik perusahaan memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, dalam Agus, 2016).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan pendapat Steers dan Porter diatas mengenai beban kerja dan kepuasan kerja yang erat kaitannya dengan loyalitas karyawan. Beban kerja dan kepuasan kerja adalah dua dari empat faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas pada karyawan.

Kedua faktor lainnya yang tidak termasuk dua faktor dalam penelitian ini memiliki kemungkinan sebagaimana beban kerja dan kepuasan kerja dalam memengaruhi loyalitas karyawan. Faktor lain tersebut yaitu karakteristik pribadi, dan karakteristik desain perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa

kemungkinan 67,6% dari prediktor loyalitas karyawan berasal dari dua faktor tersebut.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas karyawan, beban kerja, dan kepuasan kerja berada pada kategori sedang yang artinya karyawan memiliki sikap jujur, tanggung jawab, taat dan pengabdian terhadap perusahaan. Karyawan juga mempersepsikan beban kerja secara subjektif cukup, sehingga tidak terlalu tinggi (*over load*) juga tidak terlalu rendah (*under load*). Kepuasan karyawan juga dipersepsikan cukup atau sedang oleh karyawan. Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, hubungan dengan rekan kerja, atasan dan juga kompensasi yang didapatkan. Meskipun terdapat beberapa aspek yang masih rendah yaitu pada upah lembur.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan baik secara simultan atau bersama-sama maupun parsial atau terpisah. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tepat beban kerja yang diberikan dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut, dan sebaliknya, jika beban kerja terlalu tinggi atau terlalu rendah dan kepuasan kerja rendah, maka semakin rendah pula loyalitas karyawan.

Saran

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan baik bagi pengelola sumber daya manusia maupun manajemen pada perusahaan PT.Cendana Teknik Utama dalam pengambilan kebijakan sekaligus bahan rujukan dalam mengembangkan dan meningkatkan rasa pengabdian karyawan terhadap perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pertimbangan karyawan mengenai pentingnya beban kerja dan kepuasan kerja untuk ikut berkontribusi meningkatkan loyalitas dengan menjaga hubungan baik antar karyawan dan atasan. Selain itu bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meneliti sekitar 67,6% faktor lain

yang memengaruhi loyalitas karyawan yang masih belum terungkap selain kedua variabel dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ayudia, dkk. (2015). Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam. *Jurnal Psikologi Konseling*, 7(1).
- Saydam, Gouzali. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Hart, S. G. (2006), NASA-Task Load Index (NASA-TLX), 20 years later. In *Human Factors and Ergonomics Society 50th Annual Meeting* (pp. 904-908). Santa Monica, CA: Human Faktor and Ergonomics Society.
- Hart, S.G., & Staveland, L.E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Result of Empirical and Theoretical Research. Retrieve from <http://humanfactors.arc.nasa.gov/groups/TLX/downloads/NASA-TLXChapter.pdf/>
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Indra. (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerang Karang Anyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 14(2).
- Rina & Hadi. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, 6(2), 193-202.
- Zulfiqar, M., Hanurawan, F., Setiyowati, N. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja pada Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(1), 37-42.
- Agus, dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2).

<http://www.cendana2000.co.id/>