

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT X DI BALIKPAPAN**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Sarjana Starata 1 (S1)**



Disusun Oleh:

MOUTIQ NUR KALBU

NIM. 1802105049

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA**

2022

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT X DI BALIKPAPAN**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Sarjana Starata 1 (S1)**



Disusun Oleh:

MOUTIQ NUR KALBU

NIM. 1802105049

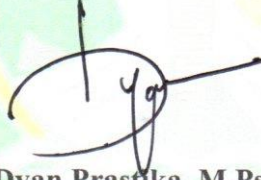
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
PT X di Balikpapan
Nama : Moutiq Nur Kalbu
NIM : 1802105049
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



Netty Dyan Prastika, M.Psi., Psikolog

NIP. 19830120 200812 2 001

Mengesahkan:
Dekan,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Muhammad Noor, M.Si

NIP. 19600817 198601 1 001

Lulus Tanggal: 11 Agustus 2022

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moutiq Nur Kalbu

NIM : 1802105049

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email : moutiqnurkalbu@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT X di Balikpapan”** adalah asli hasil dari penelitian Saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan serta terlampir dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini terdapat bukti adanya unsur-unsur plagiasi, Saya bersedia jika skripsi ini digugurkan dan gelar akademik (Sarjana) yang telah Saya peroleh dibatalkan serta diproses menurut peraturan yang berlaku.

Samarinda, 14 Juli 2022

Yang menyatakan,



Moutiq Nur Kalbu
NIM. 1802105049

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas

Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moutiq Nur Kalbu
NIM : 1802105049
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT X di Balikpapan” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti non-Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), memuat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Samarinda
Tanggal : 04 Oktober 2022
Yang menyatakan,



Moutiq Nur Kalbu

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang”

Atas kehendak Allah, skripsi ini dipersembahkan kepada mereka yang telah hadir baik menetap maupun hanya mampir dalam suka maupun duka di kehidupan penulis.

Pertama, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada diri penulis sebagai salah satu pencapaian atas perjuangan yang telah dilalui dengan berbagai rintangan dan tidak pernah menyerah. Terimakasih karena masih bertahan dan tidak pernah putus asa dalam menjalani hari hingga saat ini. Terimakasih atas segala doa dan usaha yang selalu penulis lakukan dalam mencapai impian menjadi sarjana psikologi. Atas segala usaha yang dilakukan untuk selalu berdiri dan melangkah dalam mewujudkan impian hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Selanjutnya, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada orang istimewa dalam hidup penulis yaitu kedua orang tua. Terimakasih atas doa dan dukungan Mama dan Bapak yang selalu menyertai setiap langkah penulis dengan cinta dan kasih sayang hingga akhirnya anak perempuan pertamanya mampu menyelesaikan kuliah tanpa terkecuali dan terjeda.

Terakhir, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada mereka yang telah hadir dan menjadi saksi perjalanan hidup penulis. Mereka yang mampu meluangkan waktu, memberikan perhatian, pikiran, serta tenaganya pada penulis. Mereka yang saat ini masih menetap kebersamaan hidup penulis maupun mereka yang hanya singgah dan pernah hadir dalam kehidupan penulis.

HALAMAN MOTTO

“Jangan kamu merasa lemah dan jangan bersedih, sebab kamu paling tinggi derajatnya jika kamu beriman”

(Quran Surah Ali Imran Ayat 139)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”

(Quran Surah Al Baqarah Ayat 216)

“Tidak ada yang kebetulan di dunia ini, semua sudah diatur oleh Sang Pencipta. Biasakan untuk ikhlas dan bersyukur atas apa yang kamu dimiliki”

(Rita)

“When things get hard, stop for awhile and look back and see how far you’ve come. Don’t forget how rewarding it is. You are the most beautiful flower, more than anyone else in this world.”

(Kim Taehyung)

“It’s not about how much we lost. It’s about how much we have left.”

(Iron Man)

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT X DI BALIKPAPAN

MOUTIQ NUR KALBU

NIM. 1802105049

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Mulawarman

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT X di Balikpapan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah 120 karyawan tetap perusahaan yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan modifikasi dua skala yaitu skala pengaruh keterlibatan kerja dan skala loyalitas karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT X di Balikpapan dengan nilai koefisien beta (β) = 0.236, nilai t hitung 2,634 > t tabel 1.980 dan nilai p = 0.010 ($p < 0.05$) nilai kontribusi pengaruh (R^2) sebesar 0.056. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterlibatan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 5,6% terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan dan sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja, maka akan semakin rendah pula tingkat loyalitas karyawan.

Kata kunci: loyalitas karyawan, keterlibatan kerja

THE EFFECT OF WORK INVOLVEMENT ON EMPLOYEE LOYALTY OF PT X IN BALIKPAPAN

MOUTIQ NUR KALBU

NIM. 1802105049

*Departement of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences,
Mulawarman University*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work interaction on employee loyalty at PT X in Balikpapan. This research method uses a quantitative approach. The subjects in this study were 120 permanent employees of the company who were selected using simple random sampling technique. The data collection method uses a two-scale modification, namely the work interaction scale and employee loyalty. The data analysis technique used is simple linear regression. The results showed that there was a significant effect between job involvement on employee loyalty at PT X in Balikpapan with a beta coefficient value (β) = 0.236, a t-count value of 2.634 > t table 1.980 and a p-value = 0.010 ($p < 0.05$) the value of the contribution of influence (R^2) of 0.056. The results of this study prove that work involvement on the contribution of 5.6% of employee loyalty. The higher the involvement, the higher the level of employee loyalty and the lower the work involvement, the lower the level of employee loyalty.

Keywords: employee loyalty, work involmment

RIWAYAT HIDUP



Moutiq Nur Kalbu atau yang dikenal dengan panggilan Moutiq merupakan penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 23 Oktober 1998 di Penajam, Kalimantan Timur. Penulis merupakan putri pertama dari pasangan keluarga Bapak Edy Santoso dan Ibu

Rita. Penulis mulai menempuh pendidikan pada tahun 2004 di SD Negeri 029 Penajam, selanjutnya pada tahun 2010 penulis melanjutkan Pendidikan ke SMP Negeri 15 Penajam dan pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 1 Penajam Paser Utara. Kemudian penulis bekerja sebagai staff administrasi SDN 035 Penajam pada tahun 2017 hingga 2018. Pada tahun 2018 penulis melanjutkan studinya di Perguruan Tinggi Universitas Mulawarman dengan memilih Program Studi Psikologi pada tahun 2018.

Penulis aktif menjadi anggota organisasi Lembaga Dakwah Kampus Fakultas pada tahun 2018 hingga 2021. Peneliti juga aktif menjadi *volunteer* Puskesmas Harapan Baru dalam *project* Penilaian Kesehatan Inteligensia di Loa Janan Ilir, Samarinda pada tahun 2018. Penulis memiliki pengalaman menjadi fasilitator pelatihan bertajuk “*How to be a Good Team*” yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Samarinda pada tahun 2019. Pada tahun 2020 penulis pernah mendapat penghargaan sebagai Top 30 Besar dalam Lomba *Business Plan Competition* dari Universitas Udayana, Bali. Pada tahun 2020 penulis juga mendapat penghargaan sebagai Top 50 Besar dalam Lomba Cerpen Nasional yang diterbitkan dengan judul “Komikus”.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas segala rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan masa kuliah hingga mengerjakan skripsi dengan baik. Tidak lupa pula shalawat serta salam yang selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga serta sahabat-sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa dalam proses pengerjaan skripsi ini sangat tidak mudah dan terdapat berbagai tantangan serta kesulitan. Namun, karena doa dan dukungan berupa bimbingan, perhatian, maupun semangat dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si, selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Dr. Muhammad Noor, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
3. Netty Dyan Prastika, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing yang sejak awal bimbingan dengan penuh kesungguhan dan kesabaran telah membimbing penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
4. M. Ali Adriansyah, S.Psi., M.Si, selaku Dosen Penguji I yang telah banyak memberikan masukan membangun mengenai penulisan skripsi guna kesempurnaan penulisan skripsi.

5. Dian Dwi Nur Rahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Penguji II yang telah membantu penulis dalam proses penulisan skripsi dengan memberikan saran-saran guna memperkaya hasil dari skripsi.
6. Seluruh Staf Program Studi Psikologi dan Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah membantu penulis dalam proses administrasi dari awal hingga akhir.
7. Para sahabat tercinta Melda, Inun, Midah, Nurma, dan Yupita yang selalu ada di kehidupan penulisan mulai SMA hingga saat ini. Para penyemangat dan pemberi dukungan positif atas pilihan-pilihan yang penulis inginkan.
8. Teman-teman seperjuangan kuliah khususnya, Acha, Fanny, Dhea, dan Tisia, Widya, Ain, dan Nur Anisa selaku teman-teman yang selalu kebersamai penulis, membantu penulis, dan saling memberikan dukungan selama proses perkuliahan hingga skripsi.

Demikian kata pengantar dari penulis, semoga bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis mendapatkan berkah dari Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. Akhir kata, penulis mohon maaf apabila masih terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini

Samarinda, 14 Juli 2022



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Loyalitas Karyawan	13
1. Definisi Loyalitas Karyawan.....	13
2. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan	14
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan.....	16
B. Keterlibatan Kerja.....	18
1. Definisi Keterlibatan Kerja	18
2. Aspek-Aspek Keterlibatan Kerja	19
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keterlibatan Kerja	20
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Identifikasi Variabel	26
C. Definisi Konseptual.....	26
1. Loyalitas Karyawan	26
2. Keterlibatan Kerja	26
D. Definisi Operasional	26
1. Loyalitas Karyawan	26
2. Keterlibatan Kerja	27
E. Populasi dan Sampel.....	27
1. Populasi.....	27

2. Sampel	28
F. Metode Pengumpulan Data	29
1. Skala Loyalitas Karyawan.....	30
2. Skala Keterlibatan Kerja.....	31
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	32
1. Uji Validitas	32
2. Uji Reliabilitas.....	32
H. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	33
1. Skala Loyalitas Karyawan.....	33
2. Skala Keterlibatan Kerja.....	35
I. Teknik Analisis Data	36
1. Uji Normalitas	36
2. Uji Linearitas	37
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
B. Hasil Penelitian	39
1. Deskripsi Karakteristik Subjek Penelitian	39
2. Hasil Uji Deskriptif	41
3. Hasil Uji Asumsi: Normalitas	43
4. Hasil Uji Asumsi: Linieritas	45
5. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana	46
6. Hasil Uji Hipotesis Tambahan	47
C. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT X di Balikpapan	28
Tabel 2. Skala Pengukuran <i>Likert</i>	30
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Loyalitas Karyawan	31
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala Keterlibatan Kerja.....	31
Tabel 5. Tingkat Keandalan <i>Cronbach' Alpha</i>	33
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Loyalitas Karyawan	34
Tabel 7. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Loyalitas Karyawan	34
Tabel 8. Keandalan Skala Loyalitas Karyawan.....	34
Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Keterlibatan Kerja	35
Tabel 10. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Keterlibatan Kerja	35
Tabel 11. Keandalan Skala Keterlibatan Kerja	36
Tabel 12. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 13. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	39
Tabel 14. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 15. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 16. Mean Empirik dan Mean Hipotetik	42
Tabel 17. Kategorisasi Skor Skala Loyalitas Karyawan.....	42
Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Keterlibatan Kerja	43
Tabel 19. Hasil Uji Asumsi Normalitas	43
Tabel 20. Hasil Uji Asumsi Linieritas	46
Tabel 21. Hasil Uji Asumsi Hipotesis Analisis Regresi Linear Sederhana	46
Tabel 22. Hasil Uji Hipotesis Multivariate Model Penuh	47
Tabel 23. Hasil Uji Asumsi Analisis Regresi parsial Y1	48
Tabel 24. Hasil Uji Asumsi Analisis Regresi parsial Y2.....	48
Tabel 25. Hasil Uji Asumsi Analisis Regresi parsial Y3.....	48
Tabel 26. Hasil Uji Asumsi Analisis Regresi parsial Y4.....	49
Tabel 27. Hasil Uji Asumsi Analisis Regresi parsial Y5.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Data <i>Resign</i> Karyawan Tetap.....	4
Gambar 2. Data Pelanggaran Karyawan Tetap	5
Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian	24
Gambar 4. Q-Q Plot Skala Loyalitas Karyawan.....	44
Gambar 5. Q-Q Plot Skala Keterlibatan Kerja	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	67
Lampiran 2. Skala Penelitian	68
Lampiran 3. Sebaran Data Penelitian	74
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	78
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas.....	86
Lampiran 6. Karakteristik Subjek Penelitian.....	88
Lampiran 7. Hasil Uji Deskriptif.....	90
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi: Normalitas	91
Lampiran 9. Hasil Uji Asumsi: Linieritas.....	92
Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana	93
Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis Tambahan	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan pada era globalisasi sangatlah ketat ditambah dengan kondisi pandemi yang sedang terjadi saat ini. Semakin hari penyebaran virus *covid-19* selalu mengalami peningkatan yang signifikan (Nasution, Erlina, & Muda, 2020). Pandemi yang terjadi saat ini berdampak pada pasar perdagangan dari berbagai macam sektor, salah satunya sektor industri. Hal ini sesuai dengan pendapat Juliannisa, Triwahyuningtias, dan Roswita (2021) bahwa setiap negara memiliki strategi atau cara masing-masing untuk menekan angka pasien positif corona. Salah satu cara yang dilakukan yaitu penerapan pembatasan masuk dan keluar wilayah negara yang berdampak pada perekonomian dunia khususnya sektor perdagangan internasional tidak terkecuali pada industri manufaktur.

Menurut Buchari (2016) Industri manufaktur merupakan proses industri yang merubah *input* (bahan baku) menjadi *output* atau barang jadi yang diproses secara mekanisme kimia ataupun secara *handmade*. PT X di Balikpapan merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri kayu lapis yang telah berdiri sejak tahun 1986. Berdirinya PT X hingga saat ini dipengaruhi oleh kualitas aset-aset yang dimiliki sehingga mampu menghadapi persaingan yang ada terutama persaingan industri pada masa pandemi. Salah satu aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan (Sartika, 2012).

Peranan penting sumber daya manusia selaku pelaku bisnis dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadi salah satu kunci keberhasilan untuk memenangkan bisnis agar mampu *survive* dan berkembang (Handoko, 2010). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan progresif merupakan suatu awalan yang baik pada kelancaran implementasi program kerja dan memudahkan dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Saks (2006) bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.

Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat kesetiaan atau loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan rasa setia yang dicerminkan dengan keberadaan karyawan yang tetap bertahan dan bekerja di perusahaan serta memberikan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan utama perusahaan (Siswanto, 2010). Karyawan dengan loyalitas yang tinggi cenderung lebih produktif terhadap perusahaan ketika bertindak (Puangyoykeaw & Nishide, 2015). Karena karyawan yang loyal akan memberikan waktu serta tenaga mereka untuk perusahaan secara maksimal sehingga cenderung memiliki kinerja yang baik (Khuong & Nhu, 2015). Selain itu, loyalitas karyawan merupakan salah satu upaya untuk memahami intensitas dan stabilitas perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi cenderung tidak meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja secara mudah (Khaleghi, Najafabadi, & Lashgarara, 2015). Semakin loyal karyawan dengan

tempat kerja maka akan mengurangi pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hal ini sangat dibutuhkan untuk menekan tingkat *turnover* karyawan, karena *turnover* yang tinggi mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Oleh sebab itu, semakin loyal seorang karyawan maka tingkat keinginan *resign* atau mengundurkan diri akan semakin menurun (Fadzilah & Martono, 2016).

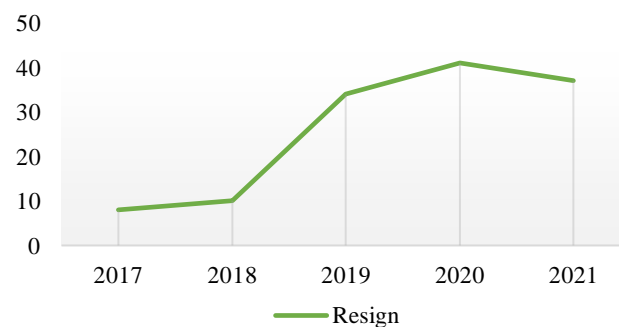
Loyalitas karyawan juga sangat dibutuhkan untuk menunjang perekonomian perusahaan, karena sebagian besar profit perusahaan diperoleh dari karyawan yang loyal dan berkomitmen (Wilianto, 2019). Namun banyak karyawan di Indonesia masih memiliki tingkat loyalitas yang cenderung rendah. Hal ini dapat terlihat dari hasil *survey Global Workforce Study* pada tahun 2012 ditemukan bahwa 27% karyawan Indonesia telah merencanakan untuk berpindah tempat kerja dan 42 % lainnya yaitu 1.005 karyawan, menyatakan bahwa harus meninggalkan perusahaan untuk perkembangan jenjang karir di masa yang akan datang.

Selain itu, survei lain yang dilakukan oleh *Talent Management and Reward Study* tahun 2014 memperoleh bahwa 36 dari 1.637 perusahaan di Indonesia merasa sulit untuk mempertahankan karyawan yang kompeten. Berdasarkan dari hasil survei dan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas yang dimiliki karyawan Indonesia masih tergolong rendah. Sedangkan hal utama yang dibutuhkan perusahaan adalah karyawan yang loyal terhadap perusahaan dalam kondisi apapun yang timbul akibat rasa terikat dengan perusahaan (Santoso & Iriyanti, 2022).

PT X pernah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal pada 26 Desember 2012 dan kembali berproduksi pada 27 Januari 2013 dengan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memperbaiki sistem pengelolaan internal. Saat ini PT X di Balikpapan masih berproduksi dengan jumlah karyawan 1.416 orang yang terdiri dari 468 karyawan tetap dan 948 karyawan tidak tetap.

Karyawan tetap PT X adalah karyawan yang dipertahankan pada saat melakukan PHK massal. Karyawan tetap merupakan karyawan yang direkrut berdasarkan kontrak yang disepakati bersama dalam jangka waktu tertentu selama karyawan bekerja penuh (Mallu, 2015). Sedangkan karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang dipekerjakan pada saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan dalam periode tertentu (Mallu, 2015).

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan tetap PT X di Balikpapan karena perputaran karyawan tetap cenderung lebih stabil dibandingkan dengan perputaran karyawan tidak tetap. Data *resign* karyawan tetap PT Balikpapan Forest Industri lima tahun terakhir dapat dilihat pada gambar satu berikut.

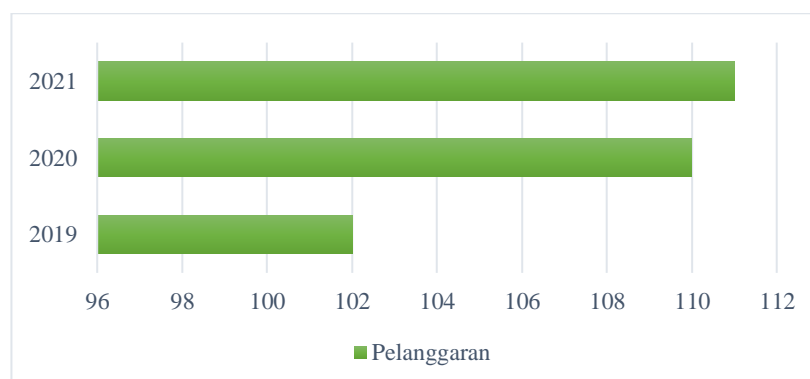


Gambar 1. Data *Resign* Karyawan Tetap PT X di Balikpapan
Sumber: HRD PT X di Balikpapan

Berdasarkan data *resign* karyawan tetap PT X di atas, terlihat bahwa jumlah karyawan yang *resign* selalu bertambah setiap tahunnya dan terdapat peningkatan pada tiga tahun terakhir. Beberapa alasan pengunduran diri karyawan didasari oleh masa pensiun, pekerjaan baru, dan beberapa hal lain. Peningkatan pengunduran diri karyawan secara signifikan terjadi pada masa pandemi *covid-19* pada tahun 2019-2021.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Fitriah, dan Hustia (2021) diperoleh bahwa *turnover* pada masa pandemi *covid-19* jauh lebih tinggi dibandingkan dengan *turnover* pada tahun-tahun sebelumnya. Peningkatan *turnover* yang terjadi menandakan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang cenderung rendah. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal, Tufail, dan Lodhi (2015) bahwa peningkatan *turnover* suatu perusahaan disebabkan oleh rendahnya loyalitas karyawan yang berdampak pada kerugian perusahaan.

Selain data perputaran karyawan tetap, berikut diperoleh pula data pelanggaran yang dilakukan karyawan PT X pada beberapa tahun terakhir. Adapun data pelanggaran karyawan dapat dilihat pada gambar dua di bawah.



Gambar 2. Data Pelanggaran Karyawan Tetap PT X di Balikpapan
Sumber: HRD PT Balikpapan X di Balikpapan

Berdasarkan data pelanggaran karyawan PT X di atas, diperoleh bahwa tingkat pelanggaran pada perusahaan selalu bertambah setiap tahunnya. Sebagian besar pelanggaran yang ada disebabkan karena izin kerja tanpa keterangan, bermain *handphone* saat jam kerja, dan beberapa pelanggaran kedisiplinan lainnya. Tingginya pelanggaran kerja merupakan salah satu bukti kurangnya ketaatan karyawan pada peraturan yang berlaku dan akan berdampak pada kemajuan perusahaan (Sutrisno, Yanurianto, & Indrawan, 2021)

Taat pada peraturan merupakan salah satu aspek loyalitas karyawan. Menurut Siswanto (2010) setiap peraturan yang telah disepakati dan diterapkan dalam perusahaan digunakan untuk mengatur jalannya pelaksanaan industri dan wajib dilaksanakan serta dipatuhi dengan baik. Apabila ketaatan karyawan rendah maka hal ini menyebabkan kurangnya loyalitas atau kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Onsardi (2018) bahwa karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan selalu taat pada peraturan tanpa rasa terpaksa dan takut. Ketaatan tersebut timbul dari kesadaran karyawan bahwa peraturan dibuat untuk memperlancar pelaksanaan kerja.

Adiwibowo (2012) menyatakan bahwa karyawan yang loyal sangat dibutuhkan perusahaan karena memiliki komitmen dalam bekerja yang sesuai dengan standar perusahaan serta dapat meningkatkan kualitas kerja. Sedangkan karyawan dengan loyalitas rendah dapat berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan yang dapat terlihat dari meningkatnya tingkat absen serta pelanggaran yang dilakukan akibat ketidakpatuhan terhadap atasan. Loyalitas yang rendah

menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan dan menjadi hambatan dalam mencapai tujuan (Adiwibowo, 2012).

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan *human resource* PT X di Balikpapan secara langsung di perusahaan pada Kamis, 24 Juni 2021 diperoleh bahwa karyawan tetap pada saat ini merupakan karyawan pilihan dari seluruh karyawan yang telah di PHK beberapa tahun yang lalu. Menurut subjek, karyawan yang ada merupakan aset perusahaan yang harus dipertahankan dengan baik. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat dari Santoso dan Iriyanti (2022) perusahaan akan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Masa pandemi saat ini berdampak pada perekonomian perusahaan seperti sulitnya pendistribusian bahan baku serta penjualan barang tidak dapat dilakukan seperti biasa. Perusahaan yang mengandalkan rantai pasokan global untuk memproduksi bahan mentah mengalami gangguan parah selama masa pandemi (Ibrahim & Suhariadi, 2021). Penutupan pelabuhan-pelabuhan di beberapa negara menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam pengiriman dan penjualan barang, hal ini membuat perusahaan berada pada masa-masa kritis. Kendala distribusi dan penjualan barang merupakan salah satu dampak pandemi *covid-19* dalam sektor ekonomi dan konstruksi (Maelissa, Gaspresz, & Metekohy, 2021).

Masa sulit yang sedang dialami oleh perusahaan berdampak pada pengurangan hari kerja efektif pada bulan Februari 2021 hingga Mei 2021. Dalam satu pekan perusahaan hanya beroperasi selama tiga hari. Pengurangan hari kerja yang dilakukan berpengaruh pada upah yang diperoleh masing-masing karyawan.

Hal ini menjadi salah satu alasan peningkatan pengunduran diri karyawan pada tahun 2021. Ketidakpuasan atas upah yang diterima oleh karyawan dapat memprediksi *turnover* dan absensi karyawan (Ibrahim & Suhariadi, 2021).

Selain pengurangan hari kerja, kondisi internal perusahaan saat ini berbeda. Saat ini tidak ada diskusi antara perwakilan karyawan dengan pihak perusahaan dalam mengesahkan peraturan. Peraturan yang ditetapkan terkesan lebih ketat terutama pada penggunaan waktu istirahat. Kurangnya keterlibatan karyawan berpengaruh pada peningkatan pengunduran diri. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo, Waskito, dan Sanny (2018) bahwa karyawan yang lebih terlibat aktif akan cenderung loyal kepada perusahaannya, maka untuk menjaga hal ini perusahaan diharapkan dapat menjaga kepercayaan karyawan.

Keterlibatan kerja berhubungan dengan *outcome* kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan keterlibatan yang tinggi akan membuat karyawannya betah untuk bekerja di tempat tersebut dan enggan untuk mencari pekerjaan baru (Rachmawati, 2013). Keterlibatan kerja merupakan suatu keadaan motivasional positif, pemenuhan, serta pandangan terhadap kondisi kerja (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Salah satu hal yang dicerminkan oleh karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan adalah adanya keinginan untuk terlibat secara utuh dalam proses pekerjaan (Puspita, 2012).

Keterlibatan karyawan dengan tempat kerja membuat ikatan antara karyawan dan perusahaan menjadi lebih erat. Hal ini dapat mengurangi niat karyawan untuk mengundurkan diri dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap

perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Markos dan Sridevi (2010) yang menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki retensi tinggi hasil dari menurunnya *turnover* karyawan, meningkatkan produktivitas, kepuasan karyawan dan berdampak pada loyalitas sehingga mengurangi niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan menurut Brown, McHardy, McNabb, dan Taylor (2011) yang menyatakan bahwa perasaan positif karyawan terhadap tempat kerjanya menjadi satu hal yang memberikan kepuasan dan kegembiraan pribadi. Karyawan yang senang dan puas atas pekerjaannya akan melaksanakan suatu tugas dengan sebaik mungkin, ikut aktif terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta cenderung enggan untuk beralih profesi atau mengundurkan diri dari tempat bekerja saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan peneliti dengan subjek maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa perubahan internal perusahaan pada masa pandemi *covid-19* saat ini yang berdampak pada pengurangan keterlibatan kerja karyawan. Aityan dan Gupta (2012) memaparkan bahwa salah satu cara agar karyawan memiliki keterlibatan kerja yang baik maka harus didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang stabil, minim konflik, dan bersahabat dibandingkan dengan kondisi di luar perusahaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan enggan untuk beralih profesi.

Penelitian terdahulu mengenai loyalitas karyawan memiliki perbedaan dengan penelitian yang hendak peneliti lakukan. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Ibrahim dan Falasi (2014) dengan judul *Employee loyalty and Engagement in*

UAE Public Sector. Kesamaan penelitian terletak pada *independent variable* (variabel bebas) yaitu keterlibatan kerja dan *dependent variable* (variabel tergantung) yaitu loyalitas karyawan. Sedangkan perbedaan pada penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian. Penelitian Ibrahim dan Falasi (2014) dilakukan di Uni Emirat Arab dengan jumlah subjek 50 orang yang terdiri dari pegawai pemerintahan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti, menggunakan karyawan tetap yang bekerja pada salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia.

Penelitian lain yang telah dilakukan berjudul *Millennial Worker Loyalty in Indonesia* yang diteliti oleh Wibowo, Waskito, dan Sanny (2018) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan tertinggi terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaannya cenderung loyal kepada perusahaan. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel tergantung yaitu loyalitas karyawan. Namun perbedaan pada penelitian ini terdapat pada kriteria subjek. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Waskito, dan Sanny (2018) subjek yang digunakan peneliti adalah 295 karyawan milenial dari berbagai perusahaan dan sektor industri yang ada di Indonesia.

Pada penelitian yang akan dilakukan peneliti saat ini memiliki variabel tergantung yaitu loyalitas kerja. Penelitian mengenai loyalitas karyawan PT X di Balikpapan penting dilakukan untuk mengetahui alasan atau faktor apa saja yang memengaruhi loyalitas karyawan dalam perubahan serta kondisi perusahaan yang beragam. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, diperoleh bahwa

loyalitas karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas mengenai **“Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT X di Balikpapan”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT X di Balikpapan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT X di Balikpapan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan para pembaca mengenai pengaruh dari keterlibatan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhi terhadap loyalitas karyawan di suatu perusahaan.

c. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi mengenai keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan, khususnya pada PT X di Balikpapan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan sebagai evaluasi PT X di Balikpapan dalam mengambil keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia khususnya keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan.
- b. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan agar dapat mengembangkan potensi diri sebagai sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan bersama sebagai karyawan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Loyalitas Karyawan

1. Definisi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan rasa setia yang dicerminkan dengan keberadaan karyawan yang tetap bertahan dan bekerja di perusahaan serta memberikan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan utama perusahaan (Siswanto, 2010). Menurut Saydam (2014) loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan pada tempat kerja yang dicerminkan pada perilaku dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kemudian Lewicka, Newes, Morrow, dan Gorka (2018) berpendapat bahwa loyalitas karyawan merupakan keterikatan emosional yang mendalam tanpa membandingkan pendapat pribadi dengan pendapat orang lain pada suatu objek.

Karyawan dengan loyalitas yang tinggi berdampak pada peningkatan produk, layanan, serta citra perusahaan. Loyalitas yang tinggi pada karyawan berdampak pada ketahanan karyawan pada suatu perusahaan yang dapat dilihat dari kinerja, waktu bekerja, dan masa jabatannya (Preko, 2013). Hasibuan (2011) menyatakan bahwa berbagai bentuk peranan karyawan dalam memberikan tenaga, pikiran, serta waktu secara maksimal untuk mencapai tujuan utama perusahaan merupakan bentuk loyalitas tinggi seorang karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan akan bersedia untuk berkorban demi perusahaan

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu kesetiaan secara sadar terhadap perusahaan dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, jujur, dan akan berusaha berkontribusi dengan sebaik-baiknya dan mengerjakan tugas yang telah diberikan.

2. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto (2010) terdapat lima aspek dalam loyalitas karyawan yaitu:

a. Taat pada peraturan

Setiap peraturan yang telah disepakati dan diterapkan dalam perusahaan untuk mengatur jalannya pelaksanaan industri dan disahkan oleh manajemen perusahaan wajib dilaksanakan dan dipatuhi dengan baik. Keadaan ini menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan secara internal dan eksternal. Indikator dari aspek taat pada peraturan yaitu; kemauan untuk menaati dan menjalankan setiap kebijakan yang diterapkan pada bagian produksi dan bersedia menerima sanksi jika terbukti bersalah.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Kesadaran karyawan atas tanggung jawab yang telah diterima dalam pelaksanaan tugas memberikan pengertian mengenai keberanian dan kesanggupan terhadap resiko apapun berdasarkan suatu hal yang dilakukan dengan tanggung jawab masing-masing. Indikator aspek tanggung jawab pada perusahaan yaitu; kesanggupan atau kesadaran untuk melaksanakan

pekerjaan sebaik mungkin dan berinisiatif untuk memajukan kinerja perusahaan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Saling bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan dalam suatu kelompok dapat memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan karena dalam mencapai tujuan bersama tidak dimungkinkan untuk bekerja secara individual. Indikator dalam aspek kemauan untuk bekerja sama yaitu; kemampuan bekerja sama dengan sesama rekan kerja dan kemampuan bekerja sama dengan atasan.

d. Rasa memiliki

Rasa memiliki terhadap perusahaan membuat karyawan ikut serta dalam menjaga dan bertanggung jawab atas segala hal yang terjadi di perusahaan hingga berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan dalam proses mencapai tujuan utama perusahaan. Indikator dalam aspek rasa memiliki yaitu; turut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan serta turut merangkul sesama teman kerja.

e. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus menyadari bahwa setiap karyawan yang datang untuk bekerja merupakan manusia seutuhnya dengan berbagai macam latar belakang dan sifat yang berbeda. Maka dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif agar para karyawan dapat bekerja dengan senang hati. Indikator

dalam aspek kesukaan terhadap pekerjaan yaitu; karyawan melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan bekerja dengan kondisi tidak tertekan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek dari loyalitas karyawan terdiri dari lima aspek yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Brown et al. (2011) terdapat enam faktor dalam loyalitas karyawan yaitu:

a. Keadilan

Keadilan dalam faktor loyalitas karyawan dapat dilihat dari sistem penggajian atau pengupahan yang sesuai dengan ketetapan dan persetujuan yang berlaku, penilaian kerja yang objektif, serta keadilan dalam hal perumusan dan pengimplementasian kebijakan yang berlaku.

b. Komunikasi efektif

Komunikasi dan gaya kepemimpinan yang buruk dalam suatu perusahaan berdampak pada kurangnya kepercayaan karyawan terhadap keputusan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Hal ini dapat menurunkan rasa kesetiaan atau loyalitas karyawan. Oleh sebab itu, loyalitas dapat ditingkatkan melalui komunikasi, budaya, pengelolaan struktur serta gaya kepemimpinan atasan.

c. Pengembangan karir dan sistem penggajian

Pengembangan karir dan sistem penggajian merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan loyalitas karyawan karena hal tersebut merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap karyawannya. Suatu perusahaan dengan sistem penggajian yang buruk dan tidak melakukan promosi jabatan pada karyawannya dapat menyebabkan peningkatan keinginan karyawan untuk beralih profesi dan pindah ke perusahaan lain.

d. Hubungan baik

Loyalitas kerja dapat dibangun dengan cara terjalinnya hubungan baik antara karyawan dengan atasan. Membangun hubungan saling percaya menjadi salah satu kunci utama penghargaan yang dirasakan karyawan. Karyawan harus mengetahui bahwa atasan memerlukannya dengan menjadikan karyawan sebagai *team* yang saling membutuhkan. Hal tersebut dapat memotivasi karyawan sehingga mampu terlibat secara aktif dalam keseluruhan proses produksi serta melakukan pekerjaan semaksimal mungkin yang berdampak pada kelancaraan perusahaan.

e. Kepuasan kerja

Perasaan positif karyawan terhadap tempat kerjanya menjadi satu hal yang memberikan kepuasan dan kegembiraan pribadi. Karyawan yang senang dan puas atas pekerjaannya akan melaksanakan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin. Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan akan ikut terlibat tanpa paksaan dalam proses produksi, serta cenderung enggan untuk beralih profesi atau mengundurkan diri dari tempat bekerja

saat ini. Karyawan yang puas dan nyaman dengan pekerjaannya selalu mengutamakan pekerjaan dan terlibat aktif dalam proses produksi (Samud, Pio, & Tatimu, 2021).

B. Keterlibatan Kerja

1. Definisi Keterlibatan Kerja

Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) bahwa keterlibatan kerja adalah suatu keadaan motivasional positif, pemenuhan, serta pandangan terhadap kondisi kerja yang memiliki tiga aspek utama yaitu energi, dedikasi, dan konsentrasi. Sedangkan Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan keterlibatan individu yang berlandaskan pada kepuasan dan antusiasme atas pekerjaan yang dilakukan. Keterlibatan kerja dapat berupa sikap suka rela tanpa paksaan untuk melakukan advokasi atas nama perusahaan. Hal ini mencakup sikap suka rela dalam mempromosikan perusahaan, membeli, dan berinvestasi pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Schieman, 2011).

Kemudian Marciano (2010) bahwa seorang karyawan akan menggunakan seluruh kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, menjaga perilaku, dan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerjaan telah selesai dan dikerjakan dengan baik, serta bersedia melakukan evaluasi. Hal ini merupakan cerminan dari karyawan yang *engaged* dan berkomitmen atas pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan sehingga dengan sukarela melakukan pekerjaan

dengan kinerja terbaik dan mempromosikan perusahaannya untuk kepentingan perusahaan.

2. Aspek-Aspek Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) terdapat tiga aspek dalam keterlibatan kerja, yaitu:

a. Energi

Aspek energi merupakan suatu keadaan yang penuh dengan tingkatan energi dan mental yang tinggi dalam melakukan aktivitas bekerja. Indikator dalam aspek energi yaitu; karyawan memiliki semangat untuk bekerja dan memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

b. Dedikasi

Dedikasi merupakan perasaan kompleks yang signifikan terhadap pekerjaan. Karyawan dengan dedikasi yang tinggi memiliki perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Indikator dari aspek dedikasi yaitu; karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan bangga atas pekerjaan yang dilakukan.

c. Konsentrasi

Aspek konsentrasi merupakan suatu gambaran bahwa karyawan memberikan perhatian utuh dan tidak mudah teralihkan serta ikut terlibat dalam suatu pekerjaan ketika dibutuhkan. Indikator dari aspek konsentrasi menurut yaitu karyawan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya dan

merasa senang berkuat dengan pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Cook (2008) terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi keterlibatan kerja, yaitu:

a. Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan keadaan ketika karyawan merasa bahagia dengan tempat bekerja yang disebabkan karena sikap peduli perusahaan terhadap karyawannya yang diperlihatkan secara langsung (berbentuk fisik) maupun tidak langsung.

b. Informasi

Informasi merupakan pandangan perusahaan terhadap tujuan utama yang ingin dicapai dengan cara mengkomunikasikan hal tersebut secara jelas kepada seluruh karyawan dengan tujuan menjalin satu persepsi yang sama dan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan divisi masing-masing.

c. Keadilan

Keadilan merupakan salah satu faktor keterlibatan kerja yang menggambarkan suatu keadaan ketika karyawan merasakan kepastian serta kejelasan atas ekspektasi pada pekerjaan, diikuti oleh umpan balik yang diberikan oleh perusahaan secara baik dan tepat waktu.

d. Karir

Karir merupakan suatu rencana pengembangan karyawan sesuai dengan divisi bekerja dan kebutuhan karyawan tersebut yang dilakukan dengan diadakannya program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada sebagai aset utama perusahaan.

C. Kerangka Pemikiran

Perusahaan sebagai tempat bekerja memiliki cara masing-masing untuk memilih, memilah, dan mempertahankan para karyawan sebagai aset berharga dalam bentuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor penentu perkembangan suatu perusahaan. Sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus berkualitas maka keunggulan perusahaan harus didukung oleh keaktifan keterlibatan karyawan selama melaksanakan pekerjaan (Masharyono & Senen, 2015).

Ketika keterlibatan kerja seorang karyawan tinggi maka karyawan akan semakin terikat pada perusahaan sehingga tidak mudah beralih ke pekerjaan lain (Bitha & Ardana, 2017). Keterlibatan karyawan dengan tempat kerja juga membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki peranan penting dalam proses produksi yakni membantu dalam mencapai tujuan dan menentukan kesuksesan (Nisar, Uzair, Razzaq, Safraz, 2017). Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik, terdapat karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Keterlibatan kerja merupakan keterlibatan individu yang berlandaskan pada kepuasan dan antusiasme atas pekerjaan yang dilakukan (Robbins & Judge, 2011). Salah satu aspek keterlibatan karyawan menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) yaitu dedikasi. Karyawan dengan dedikasi yang tinggi memiliki perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan yang meliputi rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan serta perasaan bangga atas pekerjaan yang dilakukan.

Keterlibatan karyawan pada perusahaan membuat karyawan betah dan tidak mudah untuk beralih pekerjaan. Hal ini berdampak positif pada peningkatan loyalitas karyawan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Elyusra, Hartono, dan Diponegoro (2020) bahwa keterlibatan kerja memengaruhi tingkat loyalitas karyawan secara langsung dengan cara menekan angka pengunduran diri.

Karyawan yang memiliki komitmen atas pekerjaannya akan bertanggung jawab dan memiliki loyalitas yang tinggi. Loyalitas yang dimiliki karyawan dapat terlihat dari sikap karyawan selama bekerja. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memiliki kemauan untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan sehingga terjadi sebuah ikatan antara karyawan dan tempat bekerja.

Perusahaan tidak dapat bertahan apabila karyawan yang bekerja memiliki kesetiaan cenderung rendah (Masharyono & Senen, 2015). Masalah loyalitas karyawan merupakan salah satu masalah penting dalam suatu perusahaan karena loyalitas merupakan modal utama berbentuk sikap mental yang diperlihatkan karyawan pada perusahaan tempat bekerja (Hermawan & Riana, 2014). Loyalitas karyawan meliputi keyakinan, komitmen, penerimaan tujuan, bekerja secara

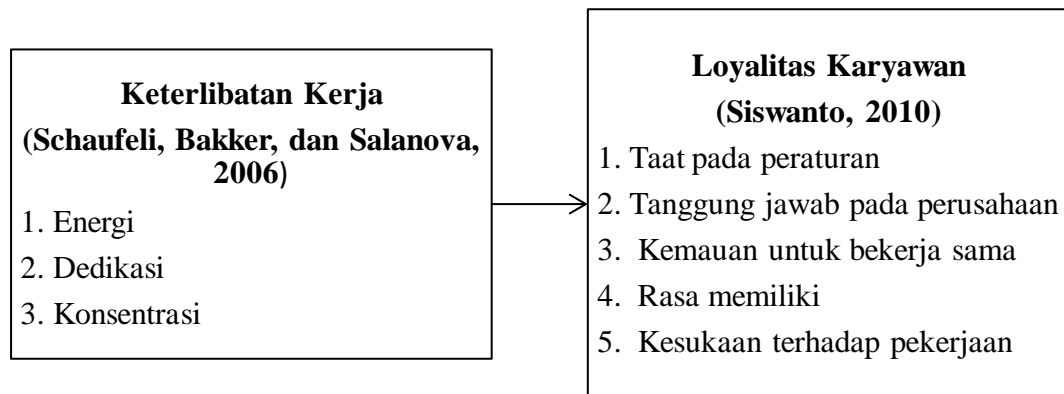
maksimal, dan berusaha untuk mempertahankan diri sebagai salah satu karyawan dalam perusahaan (Ghorbanhosseini, 2013).

Salah satu aspek loyalitas karyawan menurut Siswanto, (2010) adalah bertanggung jawab, yaitu keberanian dan kesanggupan terhadap resiko apapun berdasarkan suatu hal yang dilakukan dengan tanggung jawab masing-masing. Hal tersebut meliputi kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dan berinisiatif untuk memajukan kinerja perusahaan.

Karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya merupakan karyawan yang melaksanakan tugas sesuai perintah dengan kesadaran penuh. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut menaati peraturan yang berlaku. Sesuai dengan salah satu aspek loyalitas karyawan menurut Siswanto (2010) yaitu taat pada peraturan. Hal tersebut mengacu pada kepatuhan atas peraturan yang telah disepakati dan diterapkan perusahaan.

Salah satu hal yang memengaruhi loyalitas karyawan menurut Brown et al. (2011) yaitu hubungan baik. Ketika seorang karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan maka akan berdampak pada kualitas karyawan untuk selalu memberikan hal terbaik untuk perusahaan tersebut. Hubungan yang terjalin dengan baik antara perusahaan dan karyawan dapat memupuk rasa kesetiaan atau loyalitas karena karyawan merasa dihargai oleh tempat bekerja (Onsardi, 2018). Beberapa upaya dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan seperti menciptakan hubungan baik antara perusahaan dan karyawan, serta membangun keterikatan kerja melalui keterlibatan kerja secara bersama.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah:



Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian

D. Hipotesis

1. H₀: Tidak ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT X di Balikpapan.
2. H₁: Ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT X di Balikpapan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ada.

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deksriptif dan inferensial. Menurut Sugiyono (2019) statistik deksriptif digunakan untuk analisa data secara deskripsi atau penggambaran data yang telah diperoleh sebagaimana adanya tanpa membuat simpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Rancangan penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data penelitian. Kemudian statistik inferensial merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel. Hasil dari analisis tersebut akan diberlakukan untuk populasi Sugiyono (2019). Rancangan statistik inferensial digunakan peneliti untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT X di Balikpapan.

B. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel tergantung, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas : Keterlibatan Kerja (X)
2. Variabel Tergantung : Loyalitas Karyawan (Y)

C. Definisi Konseptual

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dikonseptualisasikan oleh Siswanto (2010) merupakan rasa setia yang dicerminkan dengan keberadaan karyawan yang tetap bertahan dan bekerja di perusahaan serta memberikan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dikonseptualisasikan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) bahwa suatu keadaan motivasional positif, pemenuhan, serta pandangan terhadap kondisi kerja yang memiliki tiga aspek utama yaitu energi, dedikasi, dan konsentrasi.

D. Definisi Operasional

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu bentuk kesetiaan terhadap pekerjaan dan lingkungan yang berdampak pada pengabdian tanpa paksaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan diungkap

dengan metode skala menggunakan aspek-aspek loyalitas karyawan yang dikemukakan oleh Siswanto (2010) yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan sehingga dengan sukarela melakukan pekerjaan dengan kinerja terbaik dan mempromosikan perusahaannya untuk kepentingan perusahaan. Keterlibatan kerja diungkap dengan metode skala menggunakan aspek-aspek keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli, Bakker, Salanova (2006) yaitu energi, dedikasi, dan konsentrasi.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan wilayah umum atau generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dipelajari, dan ditarik simpulannya. Populasi merupakan seluruh individu dari sampel yang akan digeneralisasikan yaitu pengambilan simpulan terhadap suatu kelompok individu dengan jumlah yang luas berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT X di Balikpapan.

Pemilihan PT X sebagai populasi penelitian dikarenakan PT X termasuk salah satu perusahaan kayu lapis tertua di Kalimantan Timur yang sudah beroperasi mulai tahun 1968

hingga saat ini. Walaupun memiliki berbagai kendala dalam perjalanannya, PT. X tetap berdiri mengatasi masalah yang ada. Selain itu, di tengah masa pandemi saat ini perusahaan masih mempertahankan aset-aset yang berharga khususnya sumber daya manusia. Populasi penelitian ini berjumlah 468 karyawan yang terbagi dalam delapan divisi dan tiga shift yang berbeda. Adapun data jumlah karyawan masing-masing divisi sebagai berikut:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT X di Balikpapan

No	Divisi	Shift			Total
		A	B	C	
1	Produksi	64	59	47	170
2	Grading	25	19	25	69
3	Kimia	18	10	12	40
4	Engineering	41	16	18	75
5	PPC	38	3	7	48
6	KKB	21	-	-	21
7	Supply	12	-	-	12
8	Umum	22	6	5	33
Jumlah Total					468

Sumber: HRD PT X di Balikpapan

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian jumlah dan karakteristik yang diperoleh dari populasi Sugiyono (2019). Bila populasi berjumlah besar dengan sebaran yang luas dan tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari keseluruhan populasi karena beberapa keterbatasan seperti dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut.

Jumlah populasi yang cukup besar dalam penelitian ini membuat peneliti mengambil sampel penelitian sebagai wakil dari populasi yang ada. Pengambilan jumlah minimal sampel penelitian ini menggunakan perhitungan dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10% yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Nilai presisi (ditentukan 10% atau e = 0.1)

$$n = \frac{468}{1 + 468(0,1)^2} = 82$$

Menurut Arikunto (2014) jumlah minimum sampel yang disarankan untuk melakukan penelitian deskriptif berjumlah 100. Berdasarkan perhitungan rumus slovin dan teori yang telah dijelaskan, maka minimal sampel pada penelitian ini dikenakan menjadi 100 karyawan PT X di Balikpapan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *probability sampling* untuk penentuan sampel. Adapun teknik yang digunakan peneliti dalam pengambilan sampel ini yaitu *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara tidak memperhatikan strata yang ada dalam pemilihan sampelnya (Sugiyono, 2019).

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur penelitian berbentuk skala tipe likert. Alat ukur penelitian yang digunakan ada dua yaitu skala loyalitas karyawan dan skala keterlibatan kerja. Prosedur validasi alat ukur penelitian dilakukan dengan teknik uji terpakai kepada karyawan PT X di Balikpapan.

Menurut Sugiyono (2019) uji terpakai adalah teknik validasi alat ukur yang dilakukan langsung pada sampel penelitian. Uji terpakai dilakukan untuk memperoleh ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Keuntungan menggunakan uji terpakai adalah tidak perlu mencari sampel uji coba yang serupa, tidak perlu menambah waktu dan biaya penelitian, peluang butir yang gugur lebih kecil, dan menyediakan program yang langsung menggabungkan uji coba dengan data penelitian Sugiyono (2019)

Skala yang disusun menggunakan bentuk skala tipe *likert* dengan empat alternatif jawaban. Skala tersebut dikelompokkan dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Alternatif jawaban skala pengukuran penelitian diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

Favorable adalah pernyataan yang berisi hal yang positif dan mendukung mengenai aspek penelitian, sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan sikap yang berisi hal negatif dan bersifat tidak mendukung mengenai aspek penelitian. Adapun instrumen dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Skala Loyalitas Karyawan

Alat ukur loyalitas karyawan ini merupakan modifikasi dari skala penelitian Lauritta (2017) dengan nilai reliabilitas skala sebesar 0.920 berdasarkan lima aspek loyalitas karyawan yang dikemukakan oleh Siswanto, (2010) yaitu taat pada

peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Adapun sebaran aitem loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel tiga dibawah ini:

Tabel 3. Blue Print Skala Loyalitas Karyawan

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Taat pada peraturan	1, 2, 21,22	11, 12, 31, 32	8
2	Tanggung jawab pada perusahaan	3, 4, 23, 24	13, 14, 33, 34	8
3	Kemauan untuk bekerja sama	5, 6, 25, 26	15, 16, 35, 36	8
4	Rasa memiliki	7,8, 27, 28	17, 18, 37, 38	8
5	Kesukaan terhadap pekerjaan	9, 10, 29, 30	19, 20, 39, 40	8
Total		20	20	40

2. Skala Keterlibatan Kerja

Alat ukur keterlibatan kerja ini merupakan modifikasi dari penelitian Titien (2016) dengan nilai reliabilitas skala sebesar 0.934 berdasarkan tiga aspek keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli, Bakker, Salanova (2006) yaitu energi, dedikasi, dan konsentrasi. Adapun sebaran aitem keterlibatan kerja dapat dilihat pada tabel empat dibawah ini:

Tabel 4. Blue Print Skala Keterlibatan Kerja

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Energi	1, 2, 13, 14	7, 8, 19, 20	8
2	Dedikasi	3,4, 15, 16	9, 10, 21, 22	8
3	Konsentrasi	5, 6, 17, 18	11, 12, 23, 24	8
Total		12	12	24

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuannya. Penelitian ini menggunakan uji validitas butir yang bertujuan untuk mengetahui apakah butir atau aitem yang digunakan baik atau tidak, yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir total (Azwar, 2014).

Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Moment Correlation-Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r total korelasi. Berdasarkan nilai korelasi jika r hitung $>$ r total korelasi (0,300) maka aitem dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r total korelasi (0,300) maka aitem dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung arti sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2014). Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach's Instrument* yang telah dinyatakan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Apabila data yang memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Ada dua alasan peneliti menggunakan uji *Alpha Cronbach's*, pertama karena teknik ini merupakan teknik pengujian keandalan

kuesioner yang paling sering digunakan, kedua dengan melakukan uji *Alpha Cronbach's* maka akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten. Menurut Azwar, (2014) hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* minimal sebesar 0.700.

Tabel 5. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.000-0.200	Kurang Andal
>0.200-0.400	Agak Andal
>0.400-0.600	Cukup Andal
>0.600-0.800	Andal
>0.800-1.000	Sangat Andal

H. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Skala Loyalitas Karyawan

Skala loyalitas karyawan terdiri dari 40 butir aitem dan terbagi atas lima aspek. Hasil analisis butir dinyatakan valid jika r hitung minimal sebesar 0.300 (Azwar, 2014). Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 40 butir aitem terdapat 1 butir aitem yang dinyatakan gugur dan 39 butir aitem dinyatakan valid.

Nama Konstrak: Loyalitas Karyawan

Nama Aspek 1: Taat pada peraturan

Nama Aspek 2: Tanggung jawab pada perusahaan

Nama Aspek 3: Kemauan untuk bekerja sama

Nama Aspek 4: Rasa memiliki

Nama Aspek 5: Kesukaan terhadap pekerjaan

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Loyalitas Karyawan

Aspek	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,21,22	2	11,12,31,32	-	7	1
2	3,4,23,24	-	13,14,33,34	-	8	-
3	5,6,25,26	-	15,16,35,36	-	8	-
4	7,8,27,28	-	17,18,37,38	-	8	-
5	9,10,29,30	-	19,20,39,40	-	8	-
Total	19	-	20	-	39	1

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 78-82

Tabel 7. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Loyalitas Karyawan (N=120)

Aspek	Jumlah butir			r terendah - tertinggi	Sig terendah - tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	8	1	7	0.331-0.609	0.000-0.000
2	8	-	8	0.352-0.724	0.000-0.000
3	8	-	8	0.388-0.597	0.000-0.000
4	8	-	8	0.385-0.573	0.000-0.000
5	8	-	8	0.360-0.647	0.000-0.000

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 78-82

Kaidah yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu alat ukur dinyatakan *reliable* apabila nilai $\alpha > 0.700$ (Azwar, 2014). Adapun penjelasan hasil uji reliabilitas skala loyalitas karyawan sebagai berikut:

Tabel 8. Keandalan Skala Loyalitas Karyawan (N=120)

Nilai Alpha

0.838

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 86

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa skala loyalitas karyawan menghasilkan nilai $\alpha > 0.700$ yaitu sebesar 0.838. Hal ini menunjukkan bahwa skala loyalitas karyawan pada penelitian ini dinyatakan sangat andal atau *reliable*.

2. Skala Keterlibatan Kerja

Skala keterlibatan kerja terdiri dari 24 butir aitem dan terbagi atas tiga aspek. Hasil analisis butir dinyatakan valid jika r hitung minimal sebesar 0.300 (Azwar, 2014). Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 24 butir aitem terdapat 2 aitem yang gugur dan 22 butir aitem dinyatakan valid.

Nama Konstrak: Keterlibatan Kerja

Nama Aspek 1: Energi

Nama Aspek 2: Dedikasi

Nama Aspek 3: Konsentrasi

Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Keterlibatan Kerja

Aspek	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,2,13,14	-	8,19,20	7	7	1
2	3,4,15	16	9,10,21,22	-	7	1
3	5,6,17,18	-	11,12,23,24	-	8	-
Total	11		11	1	22	2

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 83-85

Tabel 10. Rangkuman Analisis Butir Kesahihan Skala Keterlibatan Kerja (N=120)

Aspek	Jumlah butir			r terendah - tertinggi	Sig terendah - tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	8	1	7	0.424-0.715	0.000-0.000
2	8	1	7	0.401-0.694	0.000-0.000
3	8	-	8	0.511-0.673	0.000-0.000

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 83-85

Kaidah yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu alat ukur dinyatakan *reliable* apabila nilai $\alpha > 0.700$ (Azwar, 2014). Adapun penjelasan hasil uji reliabilitas skala keterlibatan kerja sebagai berikut:

Tabel 11. Keandalan Skala Keterlibatan Kerja (N=120)Nilai Alpha0.865

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 87

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa skala keterlibatan kerja menghasilkan nilai alpha > 0.700 yaitu sebesar 0.865. Hal ini menunjukkan bahwa skala keterlibatan kerja pada penelitian ini dinyatakan sangat andal atau reliable.

I. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis pengolahan data regresi linear sederhana. Teknik analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh dan kemampuan prediksi variabel bebas (keterlibatan kerja) terhadap variabel tergantung (loyalitas karyawan). Kurniawan dan Yuniarto (2016) menjelaskan bahwa pada analisis regresi harus terdapat ketergantungan antara variabel bebas dan variabel tergantung yang bermakna bahwa terdapat sebab akibat yaitu saling berpengaruh pada kedua variabel. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 21.0 for Windows. Sebelum dilakukan uji analisis hipotesis terlebih dahulu akan diadakan uji deskriptif dan uji asumsi. Adapun uji asumsi terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam suatu model regresi apakah nilai residu terdistribusi dengan normal. Santoso (2012) mengemukakan bahwa uji normalitas terbagi menjadi dua, yaitu Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro Wilk. Kolmogorov-Smirnov digunakan jika sampel penelitian lebih dari 50, sedangkan Shapiro Wilk digunakan jika sampel penelitian kurang dari 50 dengan taraf signifikansi alpha sebesar 5%. Adapun kaidah yang digunakan adalah jika

nilai Sig atau $p > 0.05$ maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka data terdistribusi tidak normal (Santoso, 2012).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan keadaan dimana kedua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam *range* variabel independent tertentu (Santoso, 2012). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah apabila nilai *deviant from linearity* $p > 0.05$ dan nilai t hitung $>$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linear (Gunawan, 2013).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT X di Balikpapan merupakan salah satu anak perusahaan dari Korindo Group. PT X di Balikpapan bergerak dalam industri manufaktur *veneer, plywood*, dan produk kayu rekayasa. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1986 yang memiliki kantor pusat di Jakarta Selatan, kantor operasional di Balikpapan, dan lokasi industri di Kelurahan Jenebora Kecamatan Penajam, Kalimantan Timur.

Pada bulan Desember tahun 2012 PT X mengalami pemutusan hubungan kerja secara massal dan kembali beroperasi pada bulan Februari tahun 2013. Sebagian besar karyawan tetap yang saat ini bekerja di PT X merupakan karyawan pilihan yang tetap dipertahankan perusahaan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja di tahun 2013 lalu.

PT X di Balikpapan dipimpin oleh dewan direksi yang terdiri dari Presiden Direktur, Wakil Presiden Direktur, dan Direktur. Perusahaan ini memiliki delapan divisi yaitu, divisi produksi, grading, kimia, *engineering*, ppc, kkb, *supply*, dan divisi umum. PT X memproduksi setiap hari senin hingga sabtu dengan pembagian tiga shift kerja setiap harinya. Produk kayu lapis (*plywood*) menjadi produksi utama PT X. Sumber pendapatan terbesar PT X di Balikpapan adalah ekspor kayu lapis (*plywood*).

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Subjek Penelitian

Deskripsi karakteristik subjek penelitian memberikan informasi terkait gambaran subjek dalam penelitian ini yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan yang hendak diamati oleh peneliti. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT X di Balikpapan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. Jumlah sampel penelitian sebanyak 120 karyawan tetap PT X di Balikpapan. Karakteristik subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Aspek	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	85	70.8%
	Perempuan	35	29.2%
Total		120	100%

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 88

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat dilihat dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dari 120 karyawan PT X di Balikpapan yang menjadi subjek penelitian, menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu dengan persentase 70.8%.

Tabel 13. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Aspek	Usia	Frekuensi	Persentase
Usia	21-31 tahun	42	35%
	32-41 tahun	36	30%
	42-51 tahun	28	23.3%
	> 51 tahun	14	11.7%
Total		120	100%

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 88

Berdasarkan tabel 13 di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia dari 120 karyawan PT X yang menjadi subjek penelitian, menunjukkan jumlah terbanyak

berasal dari kategori usia 21 sampai 31 tahun dengan persentase 35% dan kategori usia terendah yaitu usia di atas 51 tahun dengan persentase 11.7%.

Tabel 14. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Aspek	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Pendidikan	SMP	3	2.5%
	SMA	91	75.8%
	SMK	16	13.3%
	D3	4	3.3%
	S1	6	5%
Total		120	100%

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 88

Berdasarkan tabel 13 di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan terakhir 120 karyawan tetap PT X di Balikpapan yang menjadi subjek penelitian menunjukkan hasil bahwa jumlah terbanyak berasal dari kategori pendidikan SMA dengan persentase 75.8% dan kategori pendidikan terendah yaitu pendidikan SMP dengan persentase 2.5%.

Tabel 15. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Aspek	Masa kerja	Frekuensi	Persentase
Masa Kerja	3 tahun	2	1.7%
	4 tahun	4	3.3%
	5 tahun	4	3.3%
	6 tahun	12	10%
	7 tahun	10	8.3%
	8 tahun	26	21.7%
	9 tahun	62	51.7%
Total		120	100%

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 89

Berdasarkan tabel 15 di atas, dapat dilihat bahwa subjek dalam penelitian ini menunjukkan jumlah terbanyak berasal dari karyawan dengan masa kerja 9 tahun dengan persentase 51.7%. Sedangkan subjek penelitian yang memiliki

persentase terendah adalah karyawan dengan masa kerja 3 tahun dengan persentase 1.7%.

2. Hasil Uji Deskriptif

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan PT X di Balikpapan. *Mean* empirik dan *mean* hipotetik diperoleh dari respon sampel penelitian melalui dua skala penelitian yaitu skala loyalitas karyawan dan skala keterlibatan kerja. *Mean* empirik dan standar deviasi diperoleh dari hasil perhitungan melalui program SPSS, sedangkan *mean* hipotetik diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \Sigma k$$

Keterangan

μ : *Mean* hipotetik

i_{\max} : Skor maksimal aitem

i_{\min} : Skor minimal aitem

Σk : Jumlah aitem valid

Standar deviasi hipotetik menggunakan rumus:

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} + X_{\min})$$

Keterangan:

σ : SD hipotetik

X_{\max} : Skor maksimal aitem

X_{\min} : Skor minimal aitem

Kategori berdasarkan perbandingan *mean* hipotetik dan *mean* empirik diperoleh dari data deskriptif penelitian. Interpretasi skor skala psikologi bersifat

normatif (Azwar, 2014). Kaidah yang digunakan dalam uji deskriptif ini adalah jika skor *mean* empirik secara signifikan lebih tinggi dari *mean* hipotetik artinya status subjek terkait masing-masing variabel cenderung tinggi, demikian juga sebaliknya. *Mean* empirik dan *mean* hipotetik penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	<i>Mean</i> Empirik	<i>SD</i> Empirik	<i>Mean</i> Hipotetik	<i>SD</i> Hipotetik	Status
Loyalitas Karyawan	119.16	8.986	98	20	Tinggi
Keterlibatan Kerja	70.32	6.309	55	11	Tinggi

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 90

Melalui tabel 16 di atas, dapat diketahui gambaran sebaran data secara umum pada subjek penelitian karyawan PT X di Balikpapan. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala loyalitas karyawan diperoleh *mean* empirik 119.16 lebih besar dari *mean* hipotetik 98 dengan status tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki loyalitas karyawan yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala loyalitas karyawan sebagai berikut:

Tabel 17. Kategorisasi Skor Skala Loyalitas Karyawan

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 98 + 1.5(20)$	≥ 128	Sangat Tinggi	20	16.7%
$98 + 0.5(20) < X < 98 + 1.5(20)$	107 – 127	Tinggi	88	73.3%
$98 - 0.5(20) < X < 98 + 0.5(20)$	88 – 106	Sedang	12	10%
$98 - 1.5(20) < X < 98 - 0.5(20)$	68 – 87	Rendah	0	0%
$X \leq 98 - 1.5(20)$	≤ 67	Sangat Rendah	0	0%

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 90

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 17 di atas, dapat dilihat hasil skor dari skala loyalitas karyawan secara keseluruhan. Diketahui bahwa terdapat 16.7% subjek penelitian dengan kategori sangat tinggi, 73.3% subjek penelitian dengan kategori tinggi, dan 10% subjek penelitian dengan kategori rendah.

Pada tabel 16 juga dapat dilihat hasil pengukuran melalui skala keterlibatan kerja diperoleh *mean* empirik 6.309 lebih besar dari *mean* hipotetik 55 dengan status tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala keterlibatan kerja sebagai berikut:

Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Keterlibatan Kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 55 + 1.5(11)$	≥ 73	Sangat Tinggi	48	40%
$55 + 0.5(11) < X < 55 + 1.5(11)$	61 – 72	Tinggi	67	55.8%
$55 - 0.5(11) < X < 55 + 0.5(11)$	50 – 60	Sedang	5	4.2%
$55 - 1.5(11) < X < 55 - 0.5(11)$	39 – 49	Rendah	0	0%
$X \leq 55 - 1.5(11)$	≤ 38	Sangat Rendah	0	0%

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 90

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 18 di atas, dapat dilihat hasil skor dari skala keterlibatan kerja secara keseluruhan. Diketahui bahwa terdapat 40% subjek penelitian yang memiliki kategori sangat tinggi, 55.8% subjek penelitian dengan kategori tinggi, dan 4.2% subjek penelitian dengan kategori sedang.

3. Hasil Uji Asumsi: Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui penyimpangan frekuensi observasi dan frekuensi teoritik yang sedang diteliti. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai sebesar 0.05 (5%). Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran data normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebaran data tidak normal (Santoso, 2012).

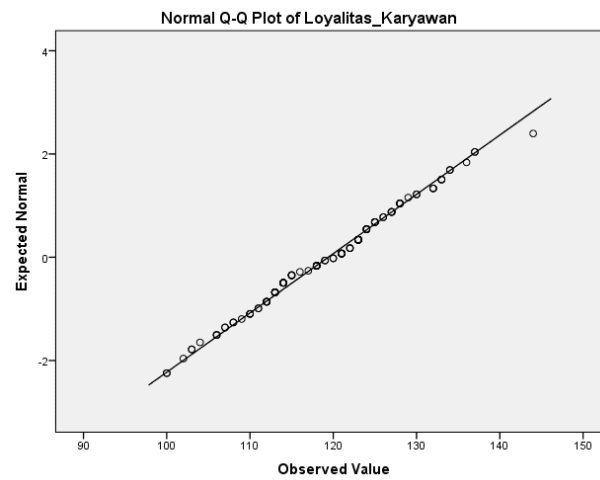
Tabel 19. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	p	Keterangan
Loyalitas Karyawan	0.077	0.074	Normal
Keterlibatan Kerja	0.078	0.069	Normal

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 91

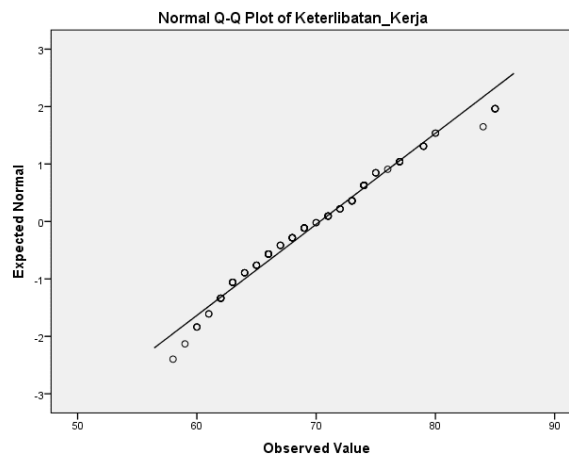
Berikut ini adalah gambaran normal $Q-Q$ Plot masing-masing variabel hasil keluaran SPSS versi 21.0 *for Windows*.

a. Loyalitas Karyawan



Gambar 4. Q-Q Plot Loyalitas Karyawan

b. Keterlibatan Kerja



Gambar 5. Q-Q Plot Keterlibatan Kerja

Berdasarkan tabel 19 hasil uji normalitas di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Hasil uji asumsi normalitas sebaran data terhadap variabel loyalitas karyawan menghasilkan nilai Z sebesar 0.077 dan nilai p sebesar 0.074 ($p > 0.05$). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir loyalitas karyawan dinyatakan normal.
- b. Hasil uji asumsi normalitas sebaran data terhadap variabel keterlibatan kerja menghasilkan nilai Z sebesar 0.078 dan nilai p sebesar 0.069 ($p > 0.05$). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir keterlibatan kerja dinyatakan normal.

Berdasarkan tabel 19 hasil uji normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja memiliki sebaran data normal karena memiliki nilai $p > 0.05$. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat dilakukan secara parametrik karena syarat uji asumsi normalitas sebaran data penelitian telah terpenuhi. Analisis data secara parametrik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi parsial.

4. Hasil Uji Asumsi: Linieritas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Menurut Santoso (2012) linearitas merupakan keadaan ketika hubungan antara variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tegak lurus dalam *range* variabel bebas tertentu. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas adalah apabila nilai *deviant*

from linearity $p > 0.05$ dan nilai F hitung $>$ F tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, maka hubungan dinyatakan linier (Gunawan, 2013). Hasil uji linearitas antara variabel bebas dengan variabel tergantung disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 20. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Loyalitas Karyawan – Keterlibatan Kerja	0.983	3.920	0.493	linier

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 92

Berdasarkan tabel 20 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji asumsi linearitas antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja menunjukkan nilai *deviant from linearity* F hitung sebesar $0.983 <$ nilai F tabel sebesar 3.920 yang artinya terdapat pengaruh dan nilai p sebesar $0.493 > 0.05$ yang memiliki arti bahwa pengaruhnya dinyatakan linier.

5. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan PT X di Balikpapan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis uji regresi linier sederhana variabel keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	R ²	P
Loyalitas Karyawan (Y) Keterlibatan Kerja (X)	0.325	2.634	1.980	0.056	0.010

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 93

Berdasarkan tabel 21 di atas, didapatkan hasil yang menunjukkan koefisien beta (β) = 0.0325, T hitung $>$ T tabel dan $p < 0.05$ yang memiliki arti bahwa variabel keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh signifikan

dengan nilai $T = -2.639$, $R = 0.056$, dan $P = 0.010$. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan.

6. Hasil Uji Hipotesis Tambahan

Uji hipotesis tambahan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai keterikatan baik pengaruh ataupun hubungan antara aspek variabel bebas dengan variabel tergantung dengan menggunakan analisis regresi multivariat model penuh dan analisis regresi parsial.

Adapun hasil uji hipotesis tambahan sebagai berikut. Hasil uji analisis multivariate disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Hipotesis Multivariate Model Penuh

Aspek	F hitung	F tabel	R ²	P
Energi (X1), Dedikasi (X2), Konsentrasi (X3), terhadap Taat pada peraturan (Y1)	5.147	3.92	0.117	0.002
Tanggung jawab pada perusahaan	2.481	3.92	0.060	0.064
Kemauan bekerja sama	1.750	3.92	0.043	0.161
Rasa memiliki	2.365	3.92	0.058	0.075
Kesukaan terhadap pekerjaan	1.731	3.92	0.043	0.165

Sumber: Lampiran hasil oleh data SPSS halaman 94-96

Berdasarkan tabel 22 di atas, diketahui bahwa aspek-aspek dalam variabel bebas (X) yaitu energi (X1), dedikasi (X2), dan konsentrasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek taat pada peraturan (Y1). Kemudian diperoleh bahwa pada aspek tanggung jawab pada perusahaan (Y2), kemauan untuk bekerja sama (Y3), rasa memiliki (Y4), dan kesukaan terhadap pekerjaan (Y5) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

**Tabel 23. Hasil Uji Analisis Regresi parsial
Aspek Taat Pada Peraturan (Y1)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Energi	-0.399	-3.351	1.980	0.001
Dedikasi	0.042	0.227	1.980	0.737
Konsentrasi	0.061	0.499	1.980	0.619

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 97

Pada tabel 23 di atas, diperoleh bahwa aspek energi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek taat pada peraturan (Y1), sedangkan aspek dedikasi (X2) dan aspek konsentrasi (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek taat pada peraturan (Y1). Adapun hasil uji analisis regresi parsial dengan aspek Tanggung Jawab Pada Perusahaan (Y₂) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 24. Hasil Uji Analisis Regresi parsial
Aspek Tanggung Jawab Pada Perusahaan (Y2)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Energi	-0.277	-2.255	1.980	0.026
Dedikasi	0.085	0.665	1.980	0.507
Konsentrasi	-0.023	-1.184	1.980	0.854

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 97

Pada tabel 24 di atas, diperoleh bahwa aspek energi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek tanggung jawab pada perusahaan (Y2), sedangkan aspek dedikasi (X2) dan aspek konsentrasi (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek tanggung jawab pada peraturan (Y2). Adapun hasil uji analisis regresi parsial dengan aspek Kemauan Untuk Bekerja Sama (Y₃) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 25. Hasil Uji Analisis Regresi parsial
Aspek Kemauan Untuk Bekerja sama (Y3)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Energi	-0.190	-1.350	1.980	0.180
Dedikasi	0.037	0.260	1.980	0.795
Konsentrasi	-0.072	-0.679	1.980	0.498

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 97

Pada tabel 25 di atas, diperoleh bahwa aspek energi (X1), aspek dedikasi (X2), dan aspek konsentrasi (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kemauan untuk bekerjasama (Y3). Adapun hasil uji analisis regresi parsial dengan aspek Rasa Memiliki (Y₄) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 26. Hasil Uji Analisis Regresi parsial
Aspek Rasa Memiliki (Y₄)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Energi	-0.148	-1.208	1.980	0.230
Dedikasi	-0.147	-0.854	1.980	0.395
Konsentrasi	-0.010	-0.083	1.980	0.934

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 98

Pada tabel 26 di atas, diperoleh bahwa aspek energi (X1), aspek dedikasi (X2), dan aspek konsentrasi (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek rasa memiliki (Y₄). Adapun hasil uji analisis regresi parsial dengan aspek Kesukaan Terhadap Pekerjaan (Y₅) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 27. Hasil Uji Analisis Regresi parsial
Aspek Kesukaan Terhadap Pekerjaan(Y₅)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Energi	-0.127	-1.029	1.980	0.306
Dedikasi	0.277	2.150	1.980	0.034
Konsentrasi	-0.166	-1.313	1.980	0.192

Sumber: Lampiran hasil olah data SPSS halaman 98

Pada tabel 27 di atas, diperoleh bahwa aspek energi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kesukaan terhadap pekerjaan (Y₅), sedangkan aspek dedikasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kesukaan terhadap pekerjaan (Y₅), kemudian aspek konsentrasi (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kesukaan terhadap pekerjaan (Y₅).

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT X di Balikpapan. Berdasarkan uji hipotesis analisis regresi sederhana diperoleh bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan. Temuan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo, Waskito, dan Sanny (2018) bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Sukatiningsih (2016) bahwa terdapat hubungan antara keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi dalam pekerjaan cenderung loyal kepada perusahaan.

Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brown et al. (2011) bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor hubungan baik. Loyalitas dapat dibangun dengan cara terjalinnya hubungan baik antara karyawan dan lingkungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Terjalinya hubungan baik di tempat kerja mampu membangun hubungan saling percaya dan menjadi kunci utama penghargaan yang dirasakan karyawan. Hubungan yang baik antara karyawan dengan pekerjaannya dapat terlihat dari keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam mengeluarkan pendapat atau ide dalam kegiatan perusahaan (Ariana & Riana, 2016).

Kontribusi pengaruh (R^2) dalam penelitian ini adalah sebesar 0.056 yang berarti terdapat 5.6% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh keterlibatan kerja. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa interval koefisien pada rentang 0.000 – 0.199 termasuk dalam tingkat kategori sangat rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT X di Balikpapan sangat rendah. Rendahnya pengaruh loyalitas karyawan dapat disebabkan oleh terdapatnya variasi lain yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan, seperti salah satu faktor menurut Brown et al. (2011) yaitu pengembangan karir dan system penggajian.

Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan (Farida & Oetomo, 2016).

Handoko (2010), menjelaskan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada

perusahaan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Rivai dan Sagala (2009) yang menyatakan bahwa kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik jika dikelola dengan baik.

Kompensasi sebagai motivator karyawan akan mengarahkan pada loyalitas kerja karyawan tersebut ditempat kerjanya. Bila karyawan tersebut merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas. Ketidakpuasan tersebut akan diwujudkan dalam bentuk perilaku negatif. Sebaliknya, bila karyawan merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan, maka ia akan merasa puas dan kepuasan tersebut ditunjukkan pada suatu perilaku yang mengarah peningkatan loyalitas kerja atau hasil kerja (*performance*). Penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai dan Sagala (2009), yang menyatakan bahwa, seorang pekerja akan rela mengorbankan dirinya, bertanggung jawab, dan berusaha memberikan pelayanan serta perilaku terbaik terhadap perusahaan, apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan hasil uji deskriptif diperoleh bahwa gambaran sebaran data pengukuran skala loyalitas karyawan PT X di Balikpapan diperoleh bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki loyalitas yang tinggi. Loyalitas yang timbul dipengaruhi oleh berbagai macam faktor salah satunya kepuasan kerja. Menurut Brown et al. (2011) karyawan yang memiliki perasaan positif pada tempat kerja merupakan salah satu hal yang menimbulkan kepuasan dan kegembiraan pribadi.

Karyawan yang merasa gembira serta puas atas pekerjaannya akan melaksanakan tugas dengan baik dan cenderung enggan beralih profesi atau mengundurkan diri.

Diketahui dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, jumlah subjek penelitian terbanyak berasal dari karyawan dengan masa kerja 9 tahun dengan persentase 51,7%. Karyawan dengan masa kerja 9 tahun di PT X merupakan karyawan pilihan setelah penutupan perusahaan dan masih bertahan hingga saat ini. Perusahaan tidak hanya melihat karyawan dari kemampuan yang dimiliki, namun saat ini perusahaan juga mencari karyawan yang mampu menginvestasikan diri untuk aktif terlibat secara penuh dalam pekerjaan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap kualitas kerja (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Subjek dalam penelitian ini didominasi oleh subjek yang dipertahankan dan dianggap berkualitas yang memiliki pengalaman bekerja yang baik. Karyawan yang menguasai pekerjaan dan berpengalaman di bidang pekerjaan yang dilakukan, maka akan menyebabkan kecenderungan karyawan untuk loyal kepada perusahaan karena merasa nyaman dengan pekerjaannya, selain itu masa kerja yang lama menyebabkan karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya sehingga tidak ingin bekerja di tempat lain (Fajariani & Surya, 2015). Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hadiyani (2013) bahwa semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan, maka semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

Kurniawati (2014) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa karyawan yang telah bekerja dengan masa kerja yang panjang telah mengenal perusahaan dan akan mengabdikan kepada perusahaan sehingga terjalin suatu ikatan dan meningkatkan

keterlibatan kerja. Hal tersebut juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Mewengkang dan Panggabean (2016) yang mengungkapkan bahwa masa kerja panjang yang dimiliki oleh karyawan membentuk ikatan yang kuat antara karyawan dengan tempat kerja karena telah memahami visi dan misi perusahaan, fokus terhadap pekerjaan, dan selalu ingin terlibat memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan. Masa kerja yang panjang juga berkaitan dengan pengembangan karir hal ini diperkuat dengan hasil penelitian oleh Adnyani dan Dewi (2019) bahwa semakin lama seseorang bekerja maka pengembangan karir karyawan akan semakin meningkat.

Kaseger (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi untuk memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Semakin baik pengembangan karir yang ada di perusahaan, semakin tinggi kemauan karyawan untuk loyal terhadap perusahaan. Disaat perusahaan memberikan jenjang karir yang adil terhadap karyawan maka akan tercipta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Purnamasari & Sintaasih , 2019).

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui gambaran sebaran data pengukuran skala keterlibatan kerja pada karyawan PT X di Balikpapan membuktikan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Keterlibatan kerja mampu membuat karyawan bekerja sama dengan baik karena terdapat ikatan dan hubungan dua arah. Hal tersebut terjadi karena karyawan menikmati pekerjaan yang sedang dilakukan (Liwun & Prabowo, 2015).

Seseorang yang pasif dan tidak terlibat berpartisipasi dalam pekerjaan maka akan merasa kurang nyaman dan menganggap pekerjaan bukanlah suatu hal yang penting, serta cenderung tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap tempat bekerja (Sethi, Ardhana, & Mittal, 2016). Adanya keterlibatan karyawan pada perusahaan akan menimbulkan keterikatan dengan perusahaan secara baik. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap tempat ia bekerja.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Susanti, Widyani, dan Utami (2021) bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih memihak dan memiliki kepedulian yang tinggi dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan, hal tersebut dikarenakan mereka menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan suatu hal yang penting. Hal ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja dapat memengaruhi loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial, diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara aspek kesukaan terhadap pekerjaan (Y_5) dengan aspek dedikasi (X_2) pada karyawan PT X di Balikpapan. Dedikasi merupakan perasaan tulus karyawan dalam memberikan kontribusi gagasan dan tenaga terhadap perusahaan (Sutanto & Perdana, 2017). Dedikasi ditandai dengan adanya perasaan antusias, berarti, penuh inspirasi, bangga, dan menyukai tantangan. Karyawan berada pada kondisi perasaan yang baik untuk mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut akan berkorelasi dengan datangnya inspirasi dan ide untuk menyelesaikan pekerjaannya (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Hasil temuan penelitian terdahulu dilakukan oleh Wilianto (2019) diperoleh bahwa karyawan yang berdedikasi akan menganggap perusahaan sebagai bagian dari hidupnya serta bersedia dalam berpartisipasi memajukan perusahaan yang dapat dilihat dari perilaku secara langsung seperti bersedia bekerja lembur serta ikut terlibat memberikan gagasan dalam tujuan memajukan perusahaan. Hal tersebut memiliki arti bahwa karyawan yang memiliki dedikasi tinggi akan dengan sukarela tanpa paksaan mengabdikan diri ke perusahaan.

Dedikasi sesuai dengan aspek kesukaan terhadap pekerjaan. Dedikasi memiliki ciri-ciri akan ketertarikan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Karyawan yang berdedikasi memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan bangga atas pekerjaan yang dilakukan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) . Hal tersebut memiliki arti bahwa karyawan yang berdedikasi merupakan karyawan yang menyukai pekerjaannya sehingga melakukan pekerjaan dengan perasaan yang nyaman. Hasil temuan lain yang dilakukan oleh Sutanto dan Perdana (2017) diperoleh bahwa semakin tinggi tingkat dedikasi karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kesetiaan atau loyalitas karyawan di perusahaan.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT X di Balikpapan. Kemudian berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa terdapat aspek dalam variabel bebas yaitu keterlibatan kerja yang memiliki hubungan signifikan

dengan variabel tergantung yaitu loyalitas karyawan PT X di Balikpapan. Aspek tersebut adalah aspek dedikasi dengan aspek kesukaan terhadap pekerjaan.

Penelitian mengenai loyalitas karyawan PT X di ini tidak lepas dari keterbatasan yang dimiliki peneliti. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 5,6% dengan kategori sangat rendah sehingga perlu ditambahkan variabel lain dalam melihat apa saja faktor-faktor lain yang memengaruhi loyalitas karyawan. Selain itu keterbatasan lain dalam penelitian ini yaitu penelitian ini didasarkan pada sejumlah kecil karyawan yang bekerja di satu perusahaan yang membatasi generalisasi hasil. Kemudian penelitian ini hanya menggunakan uji terpakai yang hanya melakukan satu kali proses pengisian skala yang langsung dilakukan pada subjek penelitian. Uji terpakai memiliki peluang lebih kecil dalam jumlah butir yang gugur dan tersedia program yang dapat langsung menggabungkan uji coba dengan data penelitian (Sugiyono, 2019).

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari keterlibatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT X di Balikpapan.

B. Saran

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu terlibat secara aktif selama berada dalam lingkungan kerja seperti semangat untuk bekerja dan memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan juga disarankan untuk lebih memperhatikan konsentrasi selama bekerja. Karyawan diharapkan mampu memberikan perhatian secara utuh dan tidak mudah teralihkan serta ikut terlibat dalam suatu pekerjaan ketika dibutuhkan. Selain itu, karyawan juga diharapkan memiliki dedikasi yang tinggi serta ketertarikan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya perusahaan termasuk sumber daya manusia. Perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan untuk para karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaan. Perusahaan dapat melakukan program pendampingan seperti pendampingan

individual dan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan karyawannya. Hal tersebut berguna agar karyawan lebih merasa dihargai dan dibutuhkan serta meningkatkan pengetahuan dan pengalaman karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian mengenai loyalitas karyawan ini dapat dikembangkan dengan menambah variabel-variabel pendukung lain yang lebih spesifik dan beragam, sehingga memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang memengaruhi loyalitas karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan proses pengambilan data dengan menggunakan teknik *tryout* tidak terpakai pada alat ukur penelitian untuk mengetahui tingkat kesahihan atau validitas skala yang digunakan, sehingga dapat menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A. S. (2012). Kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan rsj menur surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 41–58. <https://doi.org/10.22219/jmb.v2i1.1483>
- Adnyani, N, L, P, T., & Dewi. A. A. S.K. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja dan pelatihan terhadap pengembangan karier karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 8 (7), 4073-4101. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p03>
- Aityan, S. K., & Gupta, T. K. P. (2012). Challenges of employee loyalty in corporate america. *Business and Economics Journal*, 2012.
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh work-family conflict, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Manajemen Unud*, 5(7), 4630–4659.
- Arikunto. (2014). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (edisi revisi)*. Rineka Cipta.
- Asih, A. N., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran turnover intention pada karyawan generasi y di pt. xyz (it solution company). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 118. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.980>
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Basalamah, A. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas staf reception pada hotel x di madiun jawa timur. *Binus Business Riview*, 3(1), 493–501. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1337>
- Bitha, S., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan muji motor. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 919–947.
- Brown, S., Mchardy, J., McNabb, R., & Taylor, K. (2011). Workplace performance, worker commitment and loyalty. *Journal of Economics & Management Strategy*, 20(3), 925–955. <https://doi.org/10.1111/j.1530-9134.2011.00306.x>
- Buchari, I. (2016). Pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja sektor industri manufaktur dipulau sumateratahun 2012-2015. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, XI(1), 73–85. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.33>

- Cook. (2008). *The essential guide to employee engagement: Better business performance through staff statisfaction*. Kogan Page.
- Elyusra, M., Hartono, B. D., & Diponegoro, A. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan keterikatan kerja terhadap loyalitas aktivis muhammadiyah dan organisasi otonom pada tingkat pusat. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Publik*, 1(1), 32–40. <https://doi.org/10.22236/jmbp.v1i1.5705>
- Fadzilah, A. A., & Martono, S. (2016). Pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah. *Management Analysis Journal*, 5(1), 44–54. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i1.9273>
- Fajariani, N. P. E., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 976-993.
- Farida, A. T., & Oetomo, H.W. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada cv elang Samudra. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(3), 1-20.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: the mediating role of human capital. *Tehnički Vjesnik*, 20(6), 1019–1025.
- Gunawan. (2013). *Meode penelitian kualitatif: teori dan praktik*. Bumi Aksara.
- Hadiyani. (2013). Komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. *Jurnal Online*, 1(1), 2301–8259.
- Handoko. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan. (2011a). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan, I. K. A., & Riana, I. G. (2014). Analisis faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada pt. Inti buana permai denpasar bali. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 624–643. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6927>
- Ibrahim, M., & Al Falasi, S. (2014). Employee loyalty and engagement in uae public sector. *Employee Relations*, 36(5), 562–582. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0098>
- Ibrahim, R. N. P., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh kepuasan dan stres kerja terhadap turnover intention pada pengurangan gaji karyawan saat pandemi.

Buletin Penelitian Psikologi Dan Kesehatan Mental, 1(2), 1388–1396.
<https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28619>

Iqbal, A., Tufail, M. S., & Lodhi, R. N. (2015). Employee loyalty and organizational commitment in pakistani organizations. *Global Journal Of Human Resource Management*, 3(1), 2053–5694.

Juliannisa, I. A., Triwahyuningtyas, N., & Roswita, C. (2021). Dampak covid terhadap perekonomian secara makro. *Jurnal widya manajemen*, 3(1), 1–14.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1>

Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada pt.matahari departement store manado town square. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 906–916.

Khaleghi, A., Najafabadi, M. O., & Lashgarara, F. (2015). Effective factors on job stress from experts' perception; a case study in iranian agriculture engineering organization. *Nternational Journal of Review in Life Sciences*, 5(1), 94–99.

Khuong, M. N., & Nhu, N. V. Q. (2015). The effects of ethical leadership and organizational culture towards employees' sociability and commitment—a study of tourism sector in ho chi minh city, vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 329–336. <https://doi.org/10.12720/joams.3.4.329-336>

Kurniawan dan Yuniarto. (2016). *Analisis regresi: dasar dan penerapannya dengan r*. Kencana.

Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan*, 2(2), 311–324.

Lauritta, J. (2017). *Hubungan antara gaya kepemimpinan demokrasi dengan loyalitas karyawan pt apac inti corpora bawen*. Universitas Katolik Soegijapranata.

Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh turnover intention dan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 15–24.
<https://doi.org/DOI:10.47747/jnmpsdm.v2i1.207>

Lewicka, D., Aldona, A., Morrow, D., & Gorka, J. (2018). The effect of job characteristics on employee loyalty: the mediation role of vertical trust and perceived supervisory support. *Marketing and Management of Innovations*, 2, 168–185. <https://doi.org/10.21272/mmi.2018.2-14>

Liwun, S. B. B., & Prabowo, H. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja dan spiritualitas terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 32–40.

- Maelissa, N., Gaspersz, W., & Metekohy, S. (2021). Dampak pandemi covid-19 bagi pelaksanaan proyek konstruksi di kota ambon. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 411–416. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.21>
- Mallu, S. (2015). Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap menggunakan metode topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, 1(2), 36–42. <https://doi.org/10.33197/jitter.vol1.iss2.2015.53>
- Marciano, P. (2010). *carrots and sticks don't work: build a culture of employee engagement with the principles of respect*. McGraw Hill.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89>
- Masharyono, & Senen, S. H. (2015). Analisis job performance pegawai honorer administrasi dengan kompetensi dan job characteristics dalam mendukung universitas pendidikan indonesia mencapai leading and outstanding. *Fokus Ekonomi*, 10(2), 119–137. <https://doi.org/10.34152/fe.10.2.%25p>
- Mawengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan mrn terhadap implementasi aplikasi dan analisa sdm. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1-14.
- Nasution, D. A. D., Erlina, E., & Muda, I. (2020). Dampak pandemi covid-19 terhadap perekonomian indonesia. *Jurnal Benefita*, 5(2), 212–224. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5313>
- Nisar, Q. A., Uzair, M., Razzaq, W., & Sarfraz, M. (2017). Impact of hr practices on employee loyalty and commitment: mediating role of job satisfaction. *International Journal of Management Excellence*, 9(2), 1067. <https://doi.org/10.17722/ijme.v9i2.347>
- Onsardi. (2018). Loyalitas karyawan pada universitas swasta di kota bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>
- Preko, A. (2013). A study on the concept of employee loyalty and engagement on the performance of sales executives of commercial banks in ghana. *John Adjety International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 4(2), 51–62.
- Prihutami, N. D., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2015). Strategi human capital group department dalam mengembangkan keterikatan karyawan (studi kasus :

- unit operasional pt bumitama gunajaya agro). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 13(4), 634–642.
- Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Organizational commitment and turnover intention in low-skilled immigrant workers in thailand: an empirical assessment of need satisfaction, job satisfaction and overall life satisfaction factors. *International Journal of Business and Management*, 10(5). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n5p98>
- Purnamasari, N.P.D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (9), 5762-5782. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p20>
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (calling) dengan keterikatan kerja. *Calyptra*, 1(1), 1–17.
- Rachmawati, M. (2013). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan. *International Journal of Business and Management*, 6(12), 52–65. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v6i2.88>
- Rivai, V. & E. J. Sagala. (2009). *Manajemen sumber daya untuk perusahaan*. Rajawali Press.
- Robbins, & Judge. (2011). *Organizational behaviour*. McGraw-Hill.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245–249.
- Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada pt. Wangta agung surabaya. *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.28926/briliant>.
- Santoso, S. (2012). *Panduan lengkap spss versi 20*. PT Alex Media Komputindo.
- Sartika, D. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi kasus di cv. putra tama jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.15294/maj.v3i2.3940>

- Saydam, G. (2014). *Manajemen sumber daya manusia suatu pendekatan mikro*. Djambatan.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schieman, W. A. (2011). *Reinventing talent management: how to maximize performance in the new marketplace*. Wiley.
- Sethi, Ardhana, & Mittal, K. (2016). A study of job involvement among senior secondary school teachers. *International Journal of Applied Research*, 2(2), 205–209.
- Siswanto. (2010). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Sukatiningsih. (2016). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap loyalitas anggota dalam meningkatkan kinerja pada suar indonesia di kediri*. 5(4), 62–70.
- Susanti, Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan cv. Sanitary bali pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2017). Antecedents variable of employee loyalty. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(2), 111–118. <https://doi.org/10.9744/jmk.18.2.111>
- Sutrisno, Yanurianto, & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pratama abadi industri di tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4). <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11282>
- Titien. (2016). *Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement*. 1(1), 113–130.
- Wibowo, M. H., Waskito, E., & Sanny, L. (2018a). Millennial worker loyalty in indonesia. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 2(3), 164–167.
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan loyalitas karyawan pt mitra tritunggal sakti. *Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 7(1), 121–131.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



BALIKPAPAN OFFICE

Jl. R.E. Martadinata RT. 37 No. 37
Balikpapan, Kal-Tim. P.O Box. 168
Telp / Fax : (0542) 733411 / 418938 (BPN)
P/W Factory : (0542) 7587777 - 7587778
Fax Factory : (0542) 7587771 - 7587772
Logging Camp : (0542) 7070501 - 7070502

HEAD OFFICE

WISMA KORINDO 13 – 15 th Floor
Jl. M.T. Haryono Kav Ling 62 Jakarta 12780
P.O. Box. : 2573
Telp : (021) 7975959 (75 line)
Fax : (021) 7976404

Nomor : 049/SDM-BFI/V/2021
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman
Di –
Samarinda

Dengan hormat ,

Menanggapi surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman nomor : 9831/UN17.2/PT/00.04/2021 tertanggal 17 Mei 2021 perihal Penyusunan Skripsi Mahasiswa yang berjudul *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Balikpapan Forest Industries.*

Dengan ini disampaikan bahwa Perusahaan dapat menerima mahasiswa a/n. Moutiq Nur Kalbu /Jurusan Psikologi/NIM 1802105049 untuk melakukan penelitian di PT. Balikpapan Forest Industries dalam waktu 6 bulan kedepan.

Demikian kami sampaikan atas perhatian & kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Jenebora, 28 Mei 2021
KORINDO BALIKPAPAN

MOHAMMAD ARIFIN
MANAGER HRGA

Lampiran 2. Skala Penelitian

INFORMED CONSENT

Salam hormat,

Perkenalkan nama Saya Moutiq Nur Kalbu, mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir mengenai Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT X di Balikpapan. Dengan ini saya memohon partisipasi Anda untuk bersedia mengisi kuesioner yang terdiri dari dua skala.

Perlu diketahui bahwa partisipasi Anda sangat penting bagi saya dan penting bagi berlangsungnya penelitian mengenai keterlibatan kerja ini. Tidak ada paksaan terhadap diri Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Apapun jawaban Anda akan sangat membantu saya. Jawablah sesuai dengan kondisi yang Anda alami dan Anda rasakan sendiri.

Saya menjamin bahwa semua jawaban dan identitas Anda bersifat rahasia hanya untuk keperluan data penelitian, sehingga Anda tidak perlu khawatir karena saya tentunya sangat menjaga privasi Anda. Bila Anda bersedia untuk berpartisipasi, Anda akan diminta menjawab serangkaian pertanyaan yang memakan waktu sekitar 15 menit dari banyaknya waktu yang Anda miliki.

Atas kesediaan Anda untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Kontak peneliti:

Moutiq 081649719178 (WhatsApp)

Peneliti,
Moutiq Nur Kalbu

Saya memahami dan menyetujui kondisi di atas dan secara suka rela bersedia menjadi responden penelitian ini

IDENTITAS DIRI

Jenis Kelamin :
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :
 Jabatan & Divisi :
 Masa Kerja :

PETUNJUK Pengerjaan

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Saudara dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia.

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan		X		

Keterangan :

SS = Jika Anda merasa **Sangat Sesuai**

S = Jika Anda merasa **Sesuai**

TS = Jika Anda merasa **Tidak Sesuai**

STS = Jika Anda merasa **Sangat Tidak Sesuai**

Dalam hal ini tidak ada jawaban yang salah, apapun jawaban Saudara adalah benar. Hal terpenting adalah Saudara memberikan jawaban yang jujur, sesuai dengan keadaan yang Saudara rasakan.

A. Skala Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja mengikuti aturan yang telah disepakati oleh perusahaan				
2	Jika saya melanggar suatu aturan perusahaan, saya bersedia menanggung resiko yang ada				
3	Ketentuan target yang ditetapkan perusahaan dapat saya kerjakan dengan baik				
4	Saya ikut terlibat dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik				
5	Ketika ada rekan kerja dari divisi lain yang kesulitan dan meminta bantuan, saya akan membantu				
6	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja				
7	Menjaga kualitas dan target produksi merupakan kewajiban saya				
8	Saya tidak mau pindah ke perusahaan lain walaupun diajak oleh karyawan lain				
9	Yang penting bagi saya adalah kualitas kerja, penghargaan yang diberikan perusahaan bukan yang utama				
10	Hal utama dalam pekerjaan adalah kehadiran				
11	Tidak menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan hal yang biasa bagi saya				
12	Ketika saya memperoleh surat peringatan dari perusahaan, saya mengabaikannya				
13	Saya merasa terbebani dengan ketentuan pekerjaan yang berlaku di perusahaan				
14	Saya kurang antusias dalam bekerja				
15	Setiap karyawan sudah mempunyai bagian kerja masing-masing, jadi tidak perlu saling menolong				
16	Pembahasan kebijakan yang ada bukan tugas saya, melainkan tugas atasan				
17	Jika terdapat banyak kesalahan dan kerusakan, hal tersebut bukan tanggung jawab saya				
18	Saya tertarik dan mencoba <i>resign</i> saat mendapat ajakan dari teman untuk bekerja di tempat lain				
19	Saya merasa bahwa kualitas kerja yang baik harus diberi suatu penghargaan				
20	Hal utama dalam pekerjaan adalah kualitas produksi				
21	Saya menerima teguran yang diberikan atasan dengan lapang dada				
22	Saya bersedia menerima sanksi apabila berbuat kesalahan selama bekerja				

23	Saya mendukung perubahan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan				
24	Kemajuan perusahaan merupakan tanggung jawab saya sebagai karyawan				
25	Saya ikut membahas tentang kebijakan yang ada di perusahaan bersama teman dan atasan				
26	Saya dan atasan saling bekerja sama dalam memenuhi target perusahaan				
27	Saya akan sampaikan <i>complain</i> dan solusi ke atasan jika ada karyawan lain yang tidak bekerja sesuai aturan				
28	Saya menegur rekan kerja apabila melanggar aturan yang ada sebelum diketahui oleh atasan				
29	Saya menikmati proses pekerjaan yang saya lakukan setiap hari				
30	Saya merasa nyaman menjadi salah satu karyawan di perusahaan				
31	Saya keberatan apabila pekerjaan saya dikritik oleh atasan				
32	Saat melanggar aturan, saya membuat alasan untuk terhindar dari sanksi yang ada				
33	Saya tidak peduli dengan penerapan perubahan kebijakan perusahaan				
34	Kemajuan perusahaan bukan menjadi tanggung jawab saya				
35	Saya lebih suka bekerja sendiri tanpa gangguan dan bantuan dari orang lain				
36	Saya lebih nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dari pada bersama atasan				
37	Aturan yang dilanggar oleh rekan kerja saya bukanlah urusan saya				
38	Saya enggan menegur kesalahan rekan kerja dan lebih memilih atasan untuk menegurnya				
39	Proses pekerjaan yang saya lakukan membuat saya jenuh				
40	Saya merasa kurang nyaman bekerja di perusahaan				

B. Skala Keterlibatan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan				
2	Saya berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan				
3	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
4	Ketika mendapat suatu pekerjaan, saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut				
5	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan pekerjaan saya				
6	Saya merasa waktu begitu cepat berlalu saat bekerja				
7	Saya mudah bosan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				
8	Saya hanya merasa semangat ketika melakukan pekerjaan yang saya sukai				
9	Meninggalkan pekerjaan saat jam kerja merupakan hal biasa				
10	Saya merasa pekerjaan saya memalukan				
11	Isirahat pada saat jam kerja merupakan hal biasa bagi saya				
12	Saya merasa waktu begitu lambat saat sedang bekerja				
13	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya				
14	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
15	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				
16	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang lebih menghargai saya				
17	Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja.				
18	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya				

19	Kualitas hasil pekerjaan bukan tanggung jawab saya				
20	Ketika terdapat kesulitan dalam bekerja, saya akan menyerahkannya ke rekan kerja yang lain				
21	Pekerjaan yang tidak sesuai target bukanlah tanggung jawab saya				
22	Pekerjaan saya saat ini menjadi penyebab orang lain merendahkan saya				
23	Permasalahan pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi saat bekerja				
24	Ketika bekerja, konsentrasi saya mudah teralihkan				

Lampiran 3. Sebaran Data Penelitian

SKALA LOYALITAS KARYAWAN																																																
No	Aitem																																								Loyalitas Karyawan					TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5			
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	24	21	23	24	117	
2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	27	27	24	25	128	
3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	25	26	24	25	125	
4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	25	26	23	26	123	
5	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	27	27	24	25	131		
6	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	29	29	28	26	29	141		
7	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	31	28	26	25	25	135	
8	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	29	30	28	26	25	138		
9	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	1	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	1	3	3	3	4	22	25	25	26	29	127				
10	4	3	3	3	4	4	3	2	1	4	4	2	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	2	4	1	2	2	2	3	28	24	23	21	25	121		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	1	2	3	3	1	3	25	21	23	23	26	118		
12	4	2	3	3	4	4	3	1	2	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	22	27	27	22	25	123			
13	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	27	26	24	21	23	121		
14	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	26	26	24	22	22	124	
15	3	3	3	3	3	4	1	3	1	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	29	28	27	23	19	126	
16	4	3	3	3	4	4	3	2	1	4	4	2	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	2	4	1	2	2	2	3	4	28	24	23	21	25	121			
17	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	27	25	24	23	28	127			
18	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	24	25	18	24	114	
19	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	25	26	28	23	24	126	
20	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	24	25	23	22	23	117		
21	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	24	24	21	19	20	108	
22	3	4	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	19	23	22	21	106		
23	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	24	25	23	22	22	116			
24	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	26	29	25	22	26	128			
25	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	30	29	26	27	139		
26	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	27	30	26	28	137
27	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	28	22	24	122		
28	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	22	27	24	26	25	124			
29	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	2	4	4	1	1	4	4	2	25	27	21	29	27	129			
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	23	24	22	24	22	115			
31	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	1	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	1	3	2	1	3	25	23	23	25	27	123			
32	3	2	3	2	3	2	1	1	4	3	3	1	3	3	4	2	4	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	1	2	3	22	19	23	18	20	102			
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	25	21	23	23	26	118			
34	4	3	3	3	2	4	4	4	4	1	3	3	3	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	1	1	3	4	25	26	22	22	28	123			
35	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	28	27	23	22	26	126				
36	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	28	27	23	22	26	126			
37	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	26	29	25	22	26	128						
38	3	3	3	3	4	4	1	2	3	4	4	1	1	3	3	3	2	1	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	26	22	24	22	24	118					
39	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	25	31	27	26	27	136					
40	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	1	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	24	24	24	19	18	109				
41	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4																						

SKALA KETERLIBATAN KERJA																													
No	Aitem																								Keterlibatan			TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	X1	X2	X3		
1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	24	22	69
2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	27	29	27	83
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	27	28	25	80	
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	28	31	89
5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	23	26	18	67	
6	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	22	27	20	69	
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	24	24	21	69	
8	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	22	24	19	65	
9	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	23	24	19	66	
10	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	25	26	25	76	
11	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	26	28	24	78	
12	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	30	26	25	81	
13	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	25	25	22	72	
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	23	24	21	68	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
16	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	25	26	25	76	
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	24	23	22	69	
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	3	3	32	30	21	83	
19	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	22	24	21	67	
20	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	26	28	25	79	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	24	26	26	76	
22	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	23	23	70	
23	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	2	4	3	3	3	3	24	28	22	74	
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	31	29	92	
25	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	24	27	22	73	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	24	24	24	72	
27	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	22	25	21	68	
28	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	27	28	23	78	
29	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	28	29	28	85	
30	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	25	25	23	73	
31	3	4	1	4	3	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	25	26	25	76	
32	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	25	27	24	76	
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	25	28	24	77	
34	3	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	27	31	26	84	
35	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	28	29	28	85	
36	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	25	28	24	77	
37	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	28	27	21	76		
38	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	28	29	28	85	
39	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	20	24	20	64	
40	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	25	27	24	76	
41	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	22	25	21	68	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
43	4	4	4	4	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	30	26	25	81
44	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	26	25	24	75	
45	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	28	28	23	79	
46	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	25	27	24	76	
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	26	25	24	75	
48	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	25	24	74	
49	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	24	22	69	
50	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	24	22	19	65	
51	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	23	22	69	
52	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	26	28	25	79	
53	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	26	28	25	79	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
55	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	26	28	26	80	

56	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30	27	25	82	
57	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	24	25	20	69		
58	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	25	29	21	75	
59	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	26	28	25	79	
60	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	26	28	25	79	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72	
62	3	4	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	2	3	27	27	20	74	
63	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	24	25	21	70	
64	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	26	28	24	78	
65	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	28	28	29	85	
66	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	26	29	26	81
67	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	30	27	85
68	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	23	71	
69	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	27	29	25	81	
70	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	24	27	23	74		
71	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	24	27	24	75		
72	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	22	23	21	66		
73	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	21	26	24	71		
74	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	24	27	24	75		
75	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	26	31	29	86		
76	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	27	27	26	80		
77	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	23	71		
78	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	26	28	26	80		
79	4	3	2	4	1	4	3	2	3	4	4	1	4	4	3	1	2	4	3	4	1	4	3	2	27	22	21	70	
80	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	23	23	21	67		
81	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	1	3	28	27	24	79	
82	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	24	27	24	75		
83	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	26	28	26	80		
84	3	3	2	4	2	3	4	1	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	25	29	21	75	
85	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	28	31	32	91		
86	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	28	31	32	91		
87	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	24	27	24	75		
88	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	28	28	28	84		
89	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	27	29	28	84	
90	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	21	24	20	65		
91	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	27	29	28	84		
92	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	27	29	23	79		
93	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	24	29	24	77		
94	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	25	28	28	81		
95	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	24	29	24	77		
96	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	27	28	25	80		
97	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	23	24	21	68		
98	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	23	22	68		
99	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	27	28	25	80		
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72		
101	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	1	3	28	27	24	79	
102	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	24	27	24	75		
103	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	26	28	26	80		
104	3	3	2	4	2	3	4	1	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	25	29	21	75	
105	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	28	31	32	91		
106	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	28	31	32	91		
107	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	24	27	24	75		
108	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	28	28	28	84		
109	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	27	29	28	84		
110	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	21	24	20	65		
111	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	27	29	28	84		
112	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	27	29	23	79		
113	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	24	29	24	77		
114	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	25	28	28	81		
115	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	24	29	24	77		
116	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	27	28	25	80		
117	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	23	24	21	68		
118	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	23	22	68		
119	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	27	28	25	80		
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	24	72		

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Varibel Loyalitas Karyawan

a. Aspek Taat Pada Peraturan

Correlations

		Aitem1	Aitem2	Aitem11	Aitem12	Aitem21	Aitem22	Aitem31	Aitem32	Aspek_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	.109	.076	-.070	.190*	.043	.032	.101	.331**
	Sig. (2-tailed)		.235	.411	.446	.038	.645	.731	.271	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem2	Pearson Correlation	.109	1	.131	-.134	-.057	-.005	-.207*	-.140	.141
	Sig. (2-tailed)	.235		.153	.146	.540	.954	.023	.128	.124
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem11	Pearson Correlation	.076	.131	1	.133	.117	.089	.210*	.131	.511**
	Sig. (2-tailed)	.411	.153		.146	.202	.332	.021	.155	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem12	Pearson Correlation	-.070	-.134	.133	1	-.135	.109	.238**	.075	.448**
	Sig. (2-tailed)	.446	.146	.146		.141	.235	.009	.415	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem21	Pearson Correlation	.190*	-.057	.117	-.135	1	.538**	.073	.249**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.038	.540	.202	.141		.000	.425	.006	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem22	Pearson Correlation	.043	-.005	.089	.109	.538**	1	.249**	.356**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.645	.954	.332	.235	.000		.006	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem31	Pearson Correlation	.032	-.207*	.210*	.238**	.073	.249**	1	.488**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.731	.023	.021	.009	.425	.006		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem32	Pearson Correlation	.101	-.140	.131	.075	.249**	.356**	.488**	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.271	.128	.155	.415	.006	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aspek_A	Pearson Correlation	.331**	.141	.511**	.448**	.458**	.609**	.600**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.124	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

b. Aspek Tanggung Jawab Pada Perusahaan

Correlations

		Aitem3	Aitem4	Aitem13	Aitem14	Aitem23	Aitem24	Aitem33	Aitem34	Aspek_B
Aitem3	Pearson Correlation	1	.444**	-.014	.029	.273*	.187*	.040	.049	.352*
	Sig. (2-tailed)		.000	.882	.751	.003	.040	.665	.593	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem4	Pearson Correlation	.444**	1	.327**	.120	.626**	.334**	.198*	.191*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.191	.000	.000	.030	.037	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem13	Pearson Correlation	-.014	.327**	1	.440**	.280**	.058	.496**	.329**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.882	.000		.000	.002	.528	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem14	Pearson Correlation	.029	.120	.440**	1	.141	.013	.298**	.247**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.751	.191	.000		.125	.884	.001	.007	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem23	Pearson Correlation	.273*	.626**	.280**	.141	1	.403**	.020	.088	.622**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.125		.000	.826	.339	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem24	Pearson Correlation	.187*	.334**	.058	.013	.403**	1	-.046	.214*	.448**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.528	.884	.000		.619	.019	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem33	Pearson Correlation	.040	.198*	.496**	.298**	.020	-.046	1	.367**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.665	.030	.000	.001	.826	.619		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem34	Pearson Correlation	.049	.191*	.329**	.247**	.088	.214*	.367**	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.593	.037	.000	.007	.339	.019	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aspek_B	Pearson Correlation	.352*	.677**	.724**	.534**	.622**	.448**	.534**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

c. Aspek Kemauan Untuk Bekerja sama

Correlations

		Aitem5	Aitem6	Aitem15	Aitem16	Aitem25	Aitem26	Aitem35	Aitem36	Aspek_C
Aitem5	Pearson Correlation	1	.356**	.284**	.181*	.079	.127	.122	.132	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.048	.391	.167	.186	.150	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem6	Pearson Correlation	.356**	1	.121	.175	.032	.279**	-.155	.084	.405**
	Sig. (2-tailed)	.000		.188	.055	.727	.002	.091	.364	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem15	Pearson Correlation	.284**	.121	1	.263**	.105	.086	.224*	.196*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.002	.188		.004	.253	.353	.014	.032	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem16	Pearson Correlation	.181*	.175	.263**	1	-.065	.108	.012	.224*	.439**
	Sig. (2-tailed)	.048	.055	.004		.483	.242	.893	.014	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem25	Pearson Correlation	.079	.032	.105	-.065	1	.161	.252**	.231*	.477**
	Sig. (2-tailed)	.391	.727	.253	.483		.079	.006	.011	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem26	Pearson Correlation	.127	.279**	.086	.108	.161	1	-.067	.111	.388**
	Sig. (2-tailed)	.167	.002	.353	.242	.079		.468	.229	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem35	Pearson Correlation	.122	-.155	.224*	.012	.252**	-.067	1	.281**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.186	.091	.014	.893	.006	.468		.002	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem36	Pearson Correlation	.132	.084	.196*	.224*	.231*	.111	.281**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.150	.364	.032	.014	.011	.229	.002		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aspek_C	Pearson Correlation	.552**	.405**	.593**	.439**	.477**	.388**	.505**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

d. Aspek Rasa Memiliki

Correlations

		Aitem7	Aitem8	Aitem17	Aitem18	Aitem27	Aitem28	Aitem37	Aitem38	Aspek_D
Aitem7	Pearson Correlation	1	.175	.227*	.030	.276**	.445**	.135	.060	.573**
	Sig. (2-tailed)		.055	.013	.749	.002	.000	.146	.515	.000
	N	120	120	120	120	120	120	118	120	120
Aitem8	Pearson Correlation	.175	1	.027	.157	.130	.163	-.132	-.042	.409**
	Sig. (2-tailed)	.055		.771	.086	.156	.075	.153	.645	.000
	N	120	120	120	120	120	120	118	120	120
Aitem17	Pearson Correlation	.227*	.027	1	.202*	.160	.295**	.061	.255**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.013	.771		.027	.082	.001	.510	.005	.000
	N	120	120	120	120	120	120	118	120	120
Aitem18	Pearson Correlation	.030	.157	.202*	1	.170	-.032	.011	-.044	.385**
	Sig. (2-tailed)	.749	.086	.027		.064	.732	.909	.636	.000
	N	120	120	120	120	120	120	118	120	120
Aitem27	Pearson Correlation	.276**	.130	.160	.170	1	.285**	.000	.004	.514**
	Sig. (2-tailed)	.002	.156	.082	.064		.002	.999	.965	.000
	N	120	120	120	120	120	120	118	120	120
Aitem28	Pearson Correlation	.445**	.163	.295**	-.032	.285**	1	-.012	.163	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075	.001	.732	.002		.896	.075	.000
	N	120	120	120	120	120	120	118	120	120
Aitem37	Pearson Correlation	.135	-.132	.061	.011	.000	-.012	1	.380**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.146	.153	.510	.909	.999	.896		.000	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118
Aitem38	Pearson Correlation	.060	-.042	.255**	-.044	.004	.163	.380**	1	.477**
	Sig. (2-tailed)	.515	.645	.005	.636	.965	.075	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	118	120	120
Aspek_D	Pearson Correlation	.573**	.409**	.526**	.385**	.514**	.544**	.425**	.477**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	118	120	120

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

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

e. Aspek Kesukaan terhadap Pekerjaan

Correlations

		Aitem9	Aitem10	Aitem19	Aitem20	Aitem29	Aitem30	Aitem39	Aitem40	Aspek_E
Aitem9	Pearson Correlation	1	-.028	.224*	.243**	.162	.192*	.228*	.161	.550**
	Sig. (2-tailed)		.758	.014	.007	.077	.035	.012	.079	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem10	Pearson Correlation	-.028	1	-.038	.283**	.078	.012	.008	.064	.406**
	Sig. (2-tailed)	.758		.684	.002	.395	.896	.934	.487	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem19	Pearson Correlation	.224*	-.038	1	.008	-.039	.014	.144	-.039	.360**
	Sig. (2-tailed)	.014	.684		.932	.673	.877	.116	.672	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem20	Pearson Correlation	.243**	.283**	.008	1	.129	.196*	.164	.163	.488**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.932		.161	.032	.073	.075	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem29	Pearson Correlation	.162	.078	-.039	.129	1	.675**	.310**	.409**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.077	.395	.673	.161		.000	.001	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem30	Pearson Correlation	.192*	.012	.014	.196*	.675**	1	.407**	.551**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.035	.896	.877	.032	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem39	Pearson Correlation	.228*	.008	.144	.164	.310**	.407**	1	.440**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.012	.934	.116	.073	.001	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem40	Pearson Correlation	.161	.064	-.039	.163	.409**	.551**	.440**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.079	.487	.672	.075	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aspek_E	Pearson Correlation	.550**	.406**	.360**	.488**	.576**	.647**	.600**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Variabel Keterlibatan Kerja

a. Aspek Energi

Correlations

		Aitem1	Aitem2	Aitem7	Aitem8	Aitem13	Aitem14	Aitem19	Aitem20	Aspek_A
Aitem1	Pearson Correlation	1	.581**	.062	.182*	.335**	.145	.161	.079	.565**
	Sig. (2-tailed)		.000	.502	.047	.000	.115	.079	.389	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem2	Pearson Correlation	.581**	1	.115	.062	.602**	.387**	.139	.102	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.210	.503	.000	.000	.130	.268	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem7	Pearson Correlation	.062	.115	1	-.273**	.172	.304**	.109	.018	.296**
	Sig. (2-tailed)	.502	.210		.003	.060	.001	.238	.846	.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem8	Pearson Correlation	.182*	.062	-.273**	1	.012	-.088	.232*	.135	.424**
	Sig. (2-tailed)	.047	.503	.003		.899	.337	.011	.143	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem13	Pearson Correlation	.335**	.602**	.172	.012	1	.627**	.289**	.240**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.060	.899		.000	.001	.008	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem14	Pearson Correlation	.145	.387**	.304**	-.088	.627**	1	.133	.313**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.115	.000	.001	.337	.000		.148	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem19	Pearson Correlation	.161	.139	.109	.232*	.289**	.133	1	.119	.489**
	Sig. (2-tailed)	.079	.130	.238	.011	.001	.148		.194	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem20	Pearson Correlation	.079	.102	.018	.135	.240**	.313**	.119	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.389	.268	.846	.143	.008	.000	.194		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aspek_A	Pearson Correlation	.565**	.650**	.296**	.424**	.715**	.617**	.489**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

b. Aspek Dedikasi

Correlations

		Aitem3	Aitem4	Aitem9	Aitem10	Aitem15	Aitem16	Aitem21	Aitem22	Aspek_B
Aitem3	Pearson Correlation	1	.228*	.185*	.112	.285**	-.061	.085	-.086	.401**
	Sig. (2-tailed)		.012	.043	.221	.002	.510	.353	.351	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem4	Pearson Correlation	.228*	1	.319**	.287**	.329**	.122	.327**	.452**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.001	.000	.183	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem9	Pearson Correlation	.185*	.319**	1	.297**	.311**	-.010	.318**	.368**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000		.001	.001	.916	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem10	Pearson Correlation	.112	.287**	.297**	1	.039	-.259**	.164	.248**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.221	.001	.001		.674	.004	.074	.006	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem15	Pearson Correlation	.285**	.329**	.311**	.039	1	.207*	.340**	.254**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.674		.023	.000	.005	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem16	Pearson Correlation	-.061	.122	-.010	-.259**	.207*	1	.169	.088	.283**
	Sig. (2-tailed)	.510	.183	.916	.004	.023		.065	.341	.002
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem21	Pearson Correlation	.085	.327**	.318**	.164	.340**	.169	1	.472**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.353	.000	.000	.074	.000	.065		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem22	Pearson Correlation	-.086	.452**	.368**	.248**	.254**	.088	.472**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.351	.000	.000	.006	.005	.341	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aspek_B	Pearson Correlation	.401**	.694**	.646**	.438**	.625**	.283**	.655**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

c. Aspek Konsentrasi

Correlations

		Aitem5	Aitem6	Aitem11	Aitem12	Aitem17	Aitem18	Aitem23	Aitem24	Aspek_C
Aitem5	Pearson Correlation	1	.362**	.279**	.407**	.230*	.205*	.283**	.304**	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.011	.025	.002	.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem6	Pearson Correlation	.362**	1	.175	.236**	.184*	.272**	.211*	.169	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000		.056	.009	.044	.003	.021	.065	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem11	Pearson Correlation	.279**	.175	1	.231*	.156	.327**	.380**	.287**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.002	.056		.011	.088	.000	.000	.002	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem12	Pearson Correlation	.407**	.236**	.231*	1	.330**	.224*	.386**	.184*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.011		.000	.014	.000	.045	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem17	Pearson Correlation	.230*	.184*	.156	.330**	1	.534**	.265**	.390**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.011	.044	.088	.000		.000	.003	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem18	Pearson Correlation	.205*	.272**	.327**	.224*	.534**	1	.284**	.459**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.025	.003	.000	.014	.000		.002	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem23	Pearson Correlation	.283**	.211*	.380**	.386**	.265**	.284**	1	.330**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.002	.021	.000	.000	.003	.002		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aitem24	Pearson Correlation	.304**	.169	.287**	.184*	.390**	.459**	.330**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.001	.065	.002	.045	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Aspek_C	Pearson Correlation	.611**	.511**	.592**	.599**	.624**	.668**	.673**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

A. Loyalitas Karyawan

Reliabilitas Aspek Taat pada Peraturan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.544	7

Reliabilitas Aspek Tanggung Jawab pada Perusahaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	8

Reliabilitas Aspek Kemauan untuk Bekerja Sama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.564	8

Reliabilitas Aspek Rasa Memiliki

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.495	8

Reliabilitas Aspek Kesukaan terhadap Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.577	8

Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	39

B. Keterlibatan Kerja

Reliabilitas Aspek Energi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	7

Reliabilitas Aspek Dedikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	7

Reliabilitas Aspek Konsentrasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	8

Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	22

Lampiran 6. Karakteristik Subjek Penelitian

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	85	70.8	70.8	70.8
	Perempuan	35	29.2	29.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-31 tahun	42	35.0	35.0	35.0
	32-41 tahun	36	30.0	30.0	65.0
	42-51 tahun	28	23.3	23.3	88.3
	>51 tahun	14	11.7	11.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	2.5	2.5	2.5
	SMA	91	75.8	75.8	78.3
	SMK	16	13.3	13.3	91.7
	D3	4	3.3	3.3	95.0
	S1	6	5.0	5.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 tahun	2	1.7	1.7	1.7
	4 tahun	4	3.3	3.3	5.0
	5 tahun	4	3.3	3.3	8.3
	6 tahun	12	10.0	10.0	18.3
	7 tahun	10	8.3	8.3	26.7
	8 tahun	26	21.7	21.7	48.3
	9 tahun	62	51.7	51.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 7. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Loyalitas_Karyawan	120	100	144	119.16	8.986
Keterlibatan_Kerja	120	58	85	70.32	6.309
Valid N (listwise)	120				

Loyalitas Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tinggi	20	16.7	16.7	16.7
Tinggi	88	73.3	73.3	90.0
Sedang	12	10.0	10.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Keterlibatan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tinggi	48	40.0	40.0	40.0
Tinggi	67	55.8	55.8	95.8
Sedang	5	4.2	4.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

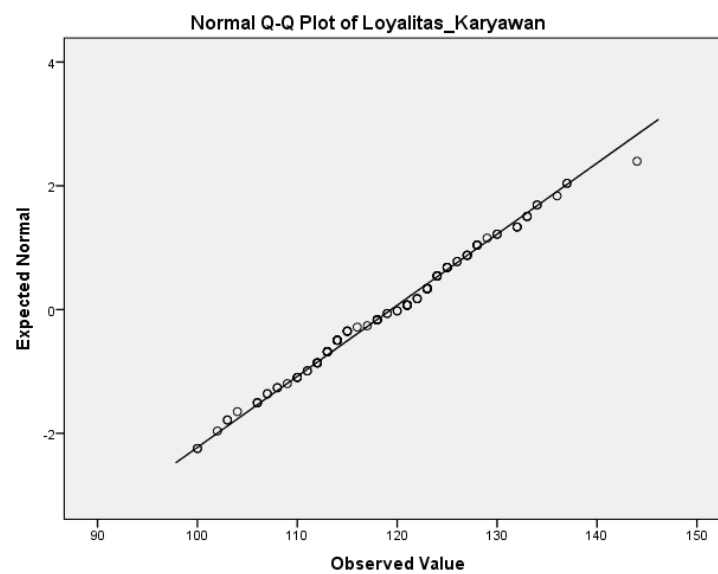
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi: Normalitas

Tests of Normality

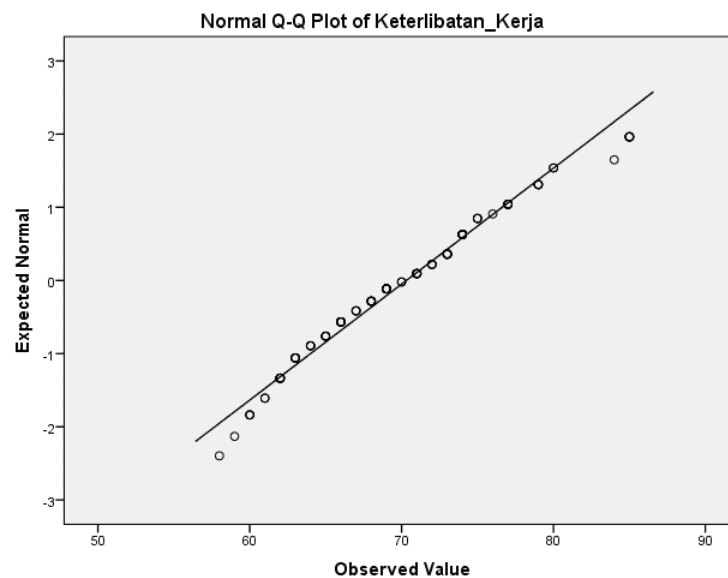
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Loyalitas_Karyawan	.077	120	.074	.990	120	.540
Keterlibatan_Kerja	.078	120	.069	.973	120	.016

a. Lilliefors Significance Correction

Normal Q-Q Plot Loyalitas Karyawan



Normal Q-Q Plot Keterlibatan Kerja



Lampiran 9. Hasil Uji Asumsi: Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas_Karyawan * Keterlibatan_Kerja	Between Groups	(Combined)	2065.801	23	89.817	1.241	.231
		Linearity	500.688	1	500.688	6.915	.010
		Deviation from Linearity	1565.113	22	71.141	.983	.493
	Within Groups		6950.791	96	72.404		
Total			9016.592	119			

Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.236 ^a	.056	.048	8.495

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.688	1	500.688	6.938	.010 ^b
	Residual	8515.904	118	72.169		
	Total	9016.592	119			

a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	142.255	8.715		16.323	.000
	Keterlibatan_Kerja	-.325	.123	-.236	-2.634	.010

a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis Tambahan

A. Hipotesis Multivariate Model Penuh

Aspek Taat Pada Peraturan (Y1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.117	.095	1.991

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.205	3	20.402	5.147	.002 ^b
	Residual	459.787	116	3.964		
	Total	520.992	119			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Aspek Tanggung Jawab Pada Perusahaan (Y2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.246 ^a	.060	.036	2.488

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.095	3	15.365	2.481	.064 ^b
	Residual	718.271	116	6.192		
	Total	764.367	119			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Aspek Kemauan Bekerja Sama (Y3)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.208 ^a	.043	.019	2.418

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.699	3	10.233	1.750	.161 ^b
	Residual	678.468	116	5.849		
	Total	709.167	119			

a. Dependent Variable: Y3

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Aspek Rasa Memiliki (Y4)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.240 ^a	.058	.033	2.481

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.666	3	14.555	2.365	.075 ^b
	Residual	713.801	116	6.153		
	Total	757.467	119			

a. Dependent Variable: Y4

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Aspek Kesukaan Terhadap Pekerjaan (Y5)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.207 ^a	.043	.018	2.607

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.292	3	11.764	1.731	.165 ^b
	Residual	788.574	116	6.798		
	Total	823.867	119			

a. Dependent Variable: Y5

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

B. Analisis Uji Parsial

Aspek Taat Pada Peraturan (Y1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.625	2.162		13.240	.000
	X1	-.388	.116	-.399	-3.351	.001
	X2	.040	.118	.042	.337	.737
	X3	.043	.087	.061	.499	.619

a. Dependent Variable: Y1

Aspek Tanggung Jawab Pada Perusahaan (Y2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.617	2.702		11.330	.000
	X1	-.326	.145	-.277	-2.255	.026
	X2	.098	.147	.085	.665	.507
	X3	-.020	.109	-.023	-.184	.854

a. Dependent Variable: Y2

Aspek Kemauan Untuk Bekerja sama (Y3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.485	2.626		11.227	.000
	X1	-.190	.141	-.167	-1.350	.180
	X2	.037	.143	.033	.260	.795
	X3	-.072	.106	-.086	-.679	.498

a. Dependent Variable: Y3

Aspek Rasa Memiliki (Y4)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.160	2.694		11.196	.000
	X1	-.174	.144	-.148	-1.208	.230
	X2	-.125	.147	-.109	-.854	.395
	X3	-.009	.108	-.010	-.083	.934

a. Dependent Variable: Y4

Aspek Kesukaan Terhadap Pekerjaan (Y5)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.160	2.694		11.196	.000
	X1	-.174	.144	-.148	-1.208	.230
	X2	-.125	.147	-.109	-.854	.395
	X3	-.009	.108	-.010	-.083	.934

a. Dependent Variable: Y4