

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS
KARYAWAN PADA CV. ASATEX SURAKARTA**

Naskah Publikasi

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta Untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Diajukan oleh :

ADE RURY DEWANTO
F. 100080094

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS
KARYAWAN PADA CV. ASATEX SURAKARTA**

Naskah Publikasi

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Diajukan oleh :

**ADE RURY DEWANTO
F. 100080094**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS
KARYAWAN PADA CV. ASATEX SURAKARTA**

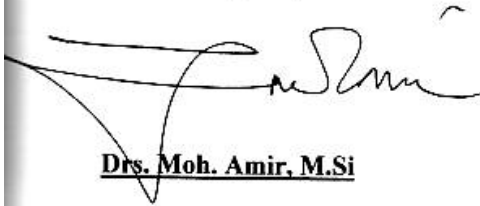
Disusun oleh :

**ADE RURY DEWANTO
F. 100080094**

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Skripsi



Drs. Moh. Amir, M.Si

Surakarta, 2 November 2015

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS
KARYAWAN PADA CV. ASATEX SURAKARTA**

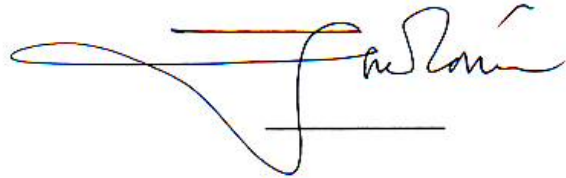
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

ADE RURY DEWANTO
F. 100080094

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal 2 November 2015
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

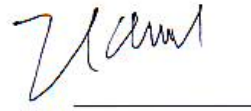
Penguji utama

Drs. Moh. Amir, M.Si



Penguji pendamping I


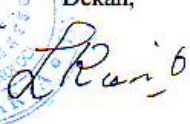
Dra. Nanik Prihartanti, M.Si



Penguji pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



Surakarta, 2 November 2015
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,


(Taufik, S.Psi., M.Si., Ph.D)

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. ASATEX SURAKARTA

Loyalitas kerja perlu mendapat perhatian serius karena loyalitas merupakan suatu aspek psikologis yang mempunyai peranan besar dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Salah satu faktor yang diasumsikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan kepada perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk (1) mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan; (2) mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan; (3) mengetahui tingkat loyalitas pada karyawan; (3) mengetahui sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Subjek penelitian adalah karyawan CV. ASATEX Surakarta berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja dan skala loyalitas karyawan. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi product moment.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi r sebesar 0,595; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) berarti ada hubungan positif sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi loyalitas, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah loyalitas karyawan. Sumbangan kepuasan kerja terhadap loyalitas sebesar 35,4%. Berdasarkan hasil analisis diketahui kepuasan kerja subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 88,90 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 77,5. Loyalitas subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 123,06 dan rerata hipotetik sebesar = 102,5.

PENGANTAR

Masalah sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Bila aspek ini melemah tentunya tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Pengembangan karyawan sangat berperan dalam penciptaan sumber daya manusia yang lebih potensial. Dengan adanya karyawan yang lebih potensial mengakibatkan perusahaan menjadi lebih handal dalam menghadapi perubahan zaman yang terus meningkat.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial sehingga dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan. Pengertian loyalitas berasal dari bahasa Inggris 'loyal' yang artinya setia. dan kesetiaan adalah kualitas yang menyebabkan kita tidak menggemingkan dukungan dan pembelaan kita pada sesuatu. Loyalitas lebih banyak bersifat emosional, loyalitas adalah kualitas perasaan, dan perasaan tak selalu membutuhkan penjelasan rasional.

Sedangkan loyal menurut Siagian (2005), "Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain". Menurut Robbins (2006) loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher (Siagian, 2005) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Menurut Hasibuan (2007) "Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab". Menurut Meyer dan Herscovits (2002), "Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya".

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun rekan sekerja. Loyalitas wajib dipertahankan namun dengan tidak melupakan prinsip dasar bahwa loyalitas tertinggi harus didedikasikan pada hal-hal yang diyakini sebagai kebenaran. Dalam suatu perusahaan atau organisasi seorang karyawan diharapkan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas

dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Menurut teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh Steers & Porter (2003) proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000)

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya

dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya. Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat unjuk kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Robbins, 2006)

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan seperti diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Adakah hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan loyalitas karyawan bekerja?”. Dengan berdasarkan melihat pernyataan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan Pada CV. ASATEX Surakarta”.

Penyebab turunnya loyalitas kerja karyawan dikarenakan banyak hal yaitu, upah yang mereka terima tidak sesuai

dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan itu disebabkan pada prinsipnya turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan itu disebabkan oleh ketidakpuasan para karyawan. Adapun sumber ketidakpuasan bisa bersifat material dan non material yang bersifat material antara lain: rendahnya upah yang diterima, fasilitas minimum. Sedangkan yang non material antara lain : penghargaan sebagai manusia kebutuhan – kebutuhan yang berpartisipasi dan sebagainya (Nitisemito, 2004). Sedangkan loyalitas kerja, menurut Steers & Porter (2003), akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri (dalam Trianasari, 2005) menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerjakaryawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya “ (Davis, 1995). Dalam bukunya, “Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi “, Robbins mengatakan: “ Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar [kinerja](#), kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Berdasarkan kerangka teoritis yang sudah dipaparkan seperti diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan kepada perusahaan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula loyalitas karyawan.

METODE

Variabel-variabel penelitian ini adalah: Variabel bebas Kepuasan Kerja. Variabel tergantung : Loyalitas karyawan.

Populasi penelitian ini karyawan CV. Asatex Surakarta bagian Produksi Weaving II yang berjumlah 380 karyawan. Adapun sampel penelitian ini ditentukan berdasarkan ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut : a) Karyawan yang berusia antara 25-50 tahun, diasumsikan usia tersebut merupakan usia produktif untuk bekerja; b) Mempunyai masa kerja minimal 5 tahun
c) Tercatat sebagai karyawan tetap; Jumlah sampel penelitian sebanyak 50 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala loyalitas dan skala kepuasan kerja. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi product moment.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi r sebesar 0,595; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) berarti ada hubungan positif sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi loyalitas, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah loyalitas karyawan.

Sumbangan kepuasan kerja terhadap loyalitas sebesar 35,4% ($r_{\text{square}}=0.354$), sehingga masih terdapat 64,6% faktor lain yang mempengaruhi loyalitas diluar variabel kepuasan kerja, misalnya gaji, masa kerja, kepemimpinan, kepribadian, minat.

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi diketahui kepuasan kerja subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 88,90 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 77,5. Loyalitas subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 123,06 dan rerata hipotetik sebesar = 102,5.

Penyebab turunnya loyalitas kerja karyawan dikarenakan banyak hal yaitu, upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan itu disebabkan pada prinsipnya turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan itu disebabkan oleh ketidakpuasan para karyawan. Adapun sumber ketidakpuasan bisa bersifat material

dan non material yang bersifat material antara lain: rendahnya upah yang diterima, fasilitas minimum. Sedangkan yang non material antara lain : penghargaan sebagai manusia kebutuhan – kebutuhan yang berpartisipasi dan sebagainya (Nitisemito, 2001)

Berdasarkan hasil analisis diketahui kepuasan kerja subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 88,90 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 77,5. Loyalitas subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 123,06 dan rerata hipotetik sebesar = 102,5. Hasil ini dapat diinterpretasi bahwa aspek-aspek yang ada pada loyalitas kerja dan kepuasan kerja pada dasarnya sudah menjadi karakter subjek dalam berperilaku khususnya dalam hal pekerjaan serta dapat pula dirasakan sebagai sesuatu yang memberikan perasaan puas pada subjek.

Sumbangan efektif menunjukkan seberapa besar peran atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung. Sumbangan kepuasan kerja terhadap loyalitas sebesar 35,4% ($r_{\text{square}}=0.354$), sehingga masih terdapat 64,6% faktor lain yang mempengaruhi loyalitas diluar variabel kepuasan kerja, misalnya gaji,

masa kerja, kepemimpinan, kepribadian, minat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi loyalitas.
2. Sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap loyalitas sebesar 34,4%
3. Kepuasan kerja subjek penelitian tergolong tinggi
4. Loyalitas pada subjek penelitian tergolong tinggi

Saran

1. Manajemen Perusahaan

Diharapkan dapat mempertahankan kepuasan kerja dan loyalitas yang tergolong tinggi, salah satunya adalah berupaya bagaimana nilai-nilai dan tujuan organisasi diperkenalkan terus menerus kepada bawahan. Pimpinan tetap membangun komitmen bawahan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawannya, seperti kondisi lingkungan kerja, karakteristik personal

dan karakteristik pekerjaan, sehingga dengan terpenuhinya keseluruhan faktor di atas maka diharapkan karyawan akan tetap memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi. Usaha yang dapat dilakukan antara lain menyediakan kotak saran agar para karyawan dapat mengungkapkan keluhan yang dialami berkaitan dengan kondisi di lingkungan kerja. Pimpinan juga dapat memberikan penghargaan (misalnya pemilihan dosen teladan) untuk memacu komitmen dosen-dosen lainnya.

2. Bagi peneliti lain

Bagi yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan: memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas selain kepuasan kerja, seperti usia, masa kerja, lingkungan pekerjaan. Selain itu juga dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel, misalnya melakukan perbandingan kepuasan kerja dan loyalitas kerja antar perusahaan satu dengan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, G B.1995. Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I: Pengantar. Diterjemahkan oleh Andreas S. Adiwardana. Cetakan kesebelas. PT. Ikrar Mandiriabadi.

Hasibuan, M, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Meyer, J.P., dan Herscovitch, L. (2002). Commitment to Organization Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology*. 73,474-487.

Nitisemito, AS. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Robbins, S. P. 2006. *Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications*. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

Siagian, S. P. (2005). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Steers, R.M dan Porter, L. W. 2003. *Motivational and Work Behavior*. New york : Mc Graw hill Book Company.

Trianasari, Y. (2005). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. *Skripsi (tidak diterbitkan)* Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.