



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja
Karyawan

Skripsi

Oleh

Cindy Florence

2016320086

Bandung

2020



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja
Karyawan

Skripsi

Oleh

Cindy Florence

2016320086

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama Cindy Florence
Nomor Pokok : 2016320086
Judul Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Karyawan

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 28 Januari 2021
Dan dinyatakan LULUS

Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Dr. Orpha Jane, S Sos., M.M.

Sekretaris
Marihhot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. :

Anggota
Fransiska Anita Subari, S.S., M.M.

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Cindy Florence
NPM : 2016320086
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja
Karyawan

Dengan ini menyatakan bahwa, skripsi yang saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dan bukanlah karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya dan pendapat orang lain dikutip dan ditulis sesuai dengan kaidah penulisan yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi sesuai dengan peraturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak sesuai atau tidak benar.

Bandung, 15 Januari 2020



Cindy Florence

ABSTRAK

Nama: Cindy Florence

NPM: 2016320086

Judul: Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Karyawan

Pemilik Mitra Aluminium memberi keluhan bahwa adanya karyawan yang saling tidak peduli antar rekan kerja, kemudian keluar masuknya karyawan. Karena masalah yang ada di perusahaan tersebut, maka penulis memilih perusahaan Mitra Aluminium sebagai tempat meneliti. Setelah dilihat dari faktor-faktor yang sudah dicari, masalah yang ada di Mitra Aluminium sesuai dengan faktor-faktor dari kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Oleh karena itu penulis memilih judul, “Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja karyawan”.

Setelah diketahui masalah dari perusahaan ini, maka perlu diketahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja di Mitra Aluminium, sejauh mana tingkat loyalitas kerja di Mitra Aluminium, dan juga mencari tahu ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja. Kemudian penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan loyalitas kerja di Mitra Aluminium, dan mengetahui apa yang harus dilakukan perusahaan agar perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan yang baik.

Setelah melakukan pengujian data yang didapat dari kuesioner melalui beberapa pengujian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Kemudian setelah dihitung dari hasil persentase Mitra Aluminium sudah cukup menunjukkan kepuasan kerja karena masuk kedalam kriteria cukup, akan tetapi belum menunjukkan sikap loyalitas kerja karena masuk kedalam kriteria tidak baik.

Sarannya perlu ditingkatkan faktor-faktor yang belum cukup dari kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Seperti perlu ditingkatkan kesulitan kerjanya atau diberikan pekerjaan menantang agar karyawan tidak mudah bosan, menumbuhkan hubungan yang baik antar rekan kerja agar dapat saling bekerja sama, diberikan promosi untuk karyawan yang sudah melakukan tugas dengan baik, ditingkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, menumbuhkan suka cinta terhadap pekerjaan dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

Name: Cindy Florence

NPM: 2016320086

Title: Job satisfaction in relation to employee loyalty

The owner of the Aluminum Partners complained that there were employees who did not care for each other between co-workers, then the employees were leaving. Because of the existing problems in the company, the authors chose Mitra Aluminum company as a place to research. After looking at the factors that have been searched for, the problems in Mitra Aluminum are in accordance with the factors of job satisfaction and job loyalty. Therefore, the authors chose the title, "The relationship between job satisfaction and employee job loyalty".

After knowing the problems of this company, it is necessary to know the extent of the level of job satisfaction at Aluminum Partners, the extent of job loyalty at Aluminum Partners, and also to find out whether or not there is an effect of job satisfaction on job loyalty. Then the authors conducted this research to determine the level of job satisfaction and job loyalty in Aluminum Partners, and know what the company should do so that the company can provide job satisfaction and good job loyalty.

After testing the data obtained from the questionnaire through several tests, it can be concluded that job satisfaction has an effect on job loyalty. Then after being calculated from the results, the percentage of Aluminum Partners is sufficient to show job satisfaction because it is included in the sufficient criteria, but has not shown work loyalty because it is included in the bad criteria.

The suggestion needs to be improved on the insufficient factors of job satisfaction and job loyalty. Such as need to increase the difficulty of work or be given a challenging job so that employees do not easily get bored, foster good relationships between co-workers so that they can work together, are given promotions for employees who have done a good job, increased the sense of employee responsibility towards the company, foster love towards work and a sense of belonging to the company.

Key words : Work Satisfaction, Employees loyalty.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus atas anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas dan Kerja Karyawan” dengan tepat waktu. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh derajat Strata Satu (S1) Program Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dengan penuh rasa hormat atas bantuan dan juga motivasi yang diberikan selama proses pengerjaan penelitian skripsi ini, penulis sepenuhnya menyadari bahwa penyelesaian rancangan penelitian ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan semua pihak, dengan penuh kebanggaan dan hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini dengan baik.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Katolik Parahyangan
3. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan motivasi, memberikan ilmu tambahan, memberikan pengalaman baru dan sabar dalam membantu dan membimbing penulis dalam pengerjaan penulisan skripsi ini.

4. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pengalaman hidup selama penulis menempuh proses perkuliahan dan selama proses penyusunan skripsi di Universitas Katolik Parahyangan.
5. Seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial dan Politik yang telah memberikan bantuan selama penulis menempuh pembelajaran di Universitas Katolik Parahyangan.
6. Bu The Lanny Yulianti selaku pemilik Mitra Aluminium, dan seluruh karyawan di Mitra Aluminium yang telah bersedia meluangkan waktunya bagi penulis untuk memberikan informasi kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian.
7. Kedua orang tua, Richard Anggasuria (Papih), Feilyani (Mamih), serta William Laurent (Adik) yang telah sabar dan selalu memberikan motivasi kepada penulis selama proses pengerjaan penelitian ini serta dukungan ekonomi kepada penulis selama menempuh pembelajaran di Universitas Katolik Parahyangan
8. Ucapan Istimewa untuk *partner*, teman segalanya, Theo Hemagiri yang telah memberi motivasi, mendengarkan keluh kesah, memberikan kesabaran penuh, serta meningkatkan *mood* dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga sudah menemani penulis selama masa kuliah di Universitas Katolik Parahyangan. Tak lupa dukungan dari keluarga Theo Hemagiri yang telah memberikan dukungan selama penelitian ini berlangsung

9. Kepada Koko dan Cici aku tercinta, Chisan Alexander dan Tony Alpheus yang sudah memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Memberikan *support* lewat segalanya. Tak lupa kepada si kecil bulat Christopher Othniel (Keponakan) yang selalu menjadi penyemangat skripsi disaat jenuh.
10. Aurel, Vita, Novia, Sylvia, Dandy yang selalu memberikan motivasi dalam menjalani perkuliahan selama empat tahun hingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini.
11. Teman-teman satu angkatan motivasi, kritik dan saran kepada penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	1
BAB 1 PENDAHULUAN	3
1.1 Latar belakang masalah	3
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Lokasi Penelitian	20
3.2 Jenis Penelitian	20
3.3 Variabel Penelitian	21
3.3.1 Operasionalisasi Variabel	22
3.4 Populasi.....	24
3.5 Model Penelitian	25
3.5.1 Kuesioner	25

3.5.2 Wawancara.....	27
3.6 Metode analisis.....	28
3.6.1 Analisis Deskriptif	28
3.6.2 Analisis Kuantitatif	28
3.6.3 Uji Instrumen	29
3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda	30
3.6.5 Pengujian Hipotesis	30
BAB 4 OBJEK PENELITIAN.....	32
4.1 Profil Perusahaan.....	32
4.2 Perkembangan bisnis Mitra Aluminium.....	35
4.3 Produk Mitra Aluminium	37
4.3.1 Aluminium	37
4.3.2 Kaca	38
4.3.3 Aksesoris.....	39
4.4 Struktur Perusahaan.....	40
BAB 5 ANALISIS DAN PEMBAHASAN	41
5.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja	42
5.1.1 Tingkat kesulitan pekerjaan	43
5.1.2 Jumlah upah/ gaji yang didapat karyawan.....	44
5.1.3 Promosi yang dilakukan di perusahaan	45
5.1.4 Pengakuan/ pujian yang diberikan atasan kepada bawahan	47
5.1.5 Kondisi kerja.....	48
5.1.6 Rekan Kerja	49
5.2 Indikator loyalitas karyawan	51
5.2.1 Taat peraturan	51

5.2.2 Tanggung jawab dalam perusahaan.....	53
5.2.3 Rasa Ingin Untuk Bekerja Sama.....	55
5.2.4 Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan	56
5.2.5 Hubungan Antar Pribadi	57
5.2.6 Rasa Suka Terhadap Pekerjaan.....	58
5.3 Pengujian Instrumen.....	59
5.3.1 Uji validitas.....	59
5.3.2 Uji Reliabilitas	61
5.4 Uji Regresi Linear Sederhana.....	62
5.5 Pengujian Hipotesis	63
5.5.1 Uji T.....	63
5.5 Pembahasan	64
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	65
6.1 Kesimpulan.....	65
6.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN KUESIONER	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah tenaga kerja di Indonesia	4
Gambar 2.1 Tahap-tahap penelitian	22
Gambar 4.1 Foto depan perusahaan	32
Gambar 4.2 Foto cabang perusahaan tampak depan	36
Gambar 4.3 Foto cabang perusahaan tampak samping	36
Gambar 4.4 Foto gudang aluminium	37
Gambar 4.5 Foto rak penyimpanan aluminium	38
Gambar 4.6 Foto stock kaca	38
Gambar 4.7 Foto jenis kaca tebal	39
Gambar 4.8 Foto ruangan aksesoris di Mitra Aluminium	39
Gambar 4.9. Struktur perusahaan di Mitra Aluminium	40

DAFTAR TABEL

Tabel 3.3 . Ketentuan nilai kuisisioner	26
Tabel 5.1 Tingkat kesulitan kerja tinggi	43
Tabel 5.2 Tingkat ketidak bosanan karyawan terhadap pekerjaanya.....	43
Tabel 5.3 Gaji yang diberi sudah sesuai.....	44
Tabel 5.4 Perusahaan sering memberikan promosi.....	45
Tabel 5.5 ada kesempatan mendapatkan promosi.....	46
Tabel 5.6 Atasan tidak pernah memberikan pujian.....	47
Tabel 5.7 Pujian tidak membangkitkan semangat kerja.....	47
Tabel 5.8 Perusahaan memberi fasilitas untuk mendukung pekerjaan	48
Tabel 5.9 Jam kerja tidak sesuai	48
Tabel 5.10 Rekan kerja memberi dukungan kerja	50
Tabel 5.11 Tidak peduli antar rekan kerja	50
Tabel 5.12 Karyawan setuju dengan aturan perusahaan	52
Tabel 5.13 Karyawan sering sering melanggar aturan.....	52
Tabel 5.14 Karyawan perlu menanggung risiko perusahaan	54
Tabel 5.15 Mudah bekerja sama antar rekan kerja	55
Tabel 5.16 Karyawan yang merasa seluruh isi perusahaan harus dirawat seperti barang milik sendiri.....	56
Tabel 5.17 Karyawan yang merasa kurang dekat antar rekan kerja	57
Tabel 5.18 Karyawan merasa senang dengan pekerjaanya.....	58
Tabel 5.19 Uji validitas kepuasan kerja	60
Tabel 5.20 Uji validitas loyalitas kerja	60
Tabel 5.21 Ketentuan uji reliabilitas	61
Tabel 5.22 Hasil uji reliabilitas kepuasan kerja	61
Tabel 5.23 Uji reliabilitas loyalitas karyawan.....	61
Tabel 5.24 Model Summary SPSS.....	62
Tabel 5.25 Tabel Coefficients SPSS	63
Tabel 5.26 Tabel untuk uji T SPSS	64

Tabel 5.27 Persentase Hasil kuesioner Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja di Mitra Aluminium	65
Tabel 5.28 Penilaian hasil persentase.....	65
Tabel 3 Lampiran pertanyaan kuisisioner.....	74

BAB 1

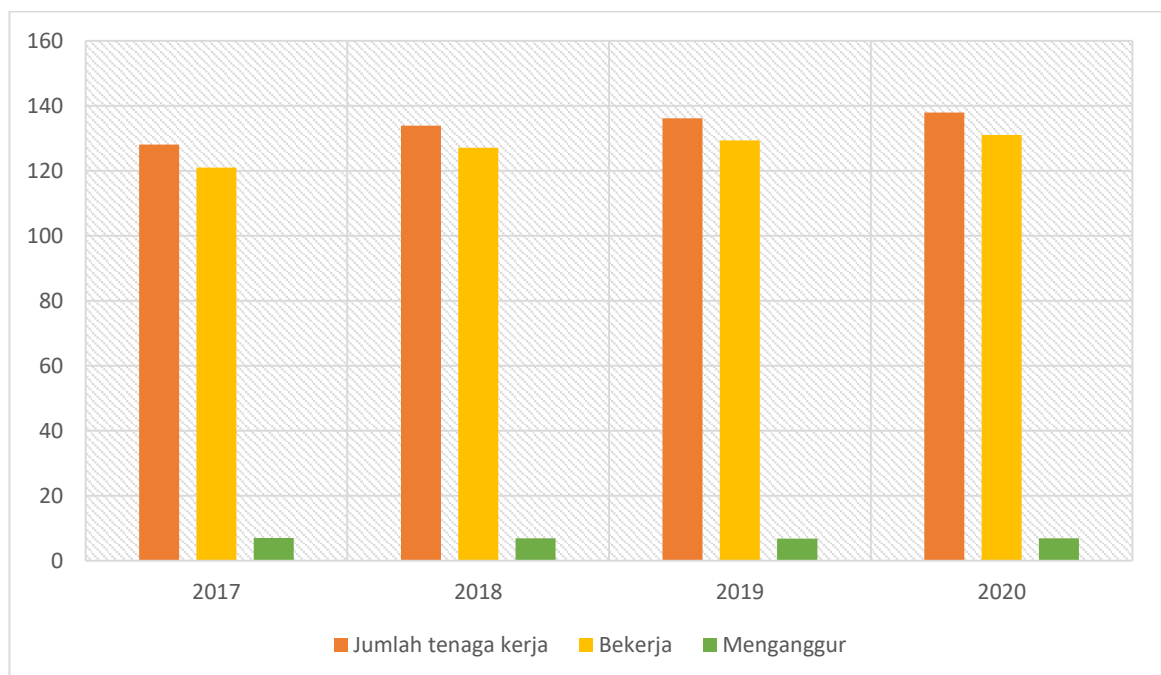
PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

SDM merupakan hal penting bagi karyawan. Kita semua pasti sudah tahu setiap perusahaan pasti membutuhkan adanya SDM. Jika tidak adanya SDM maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Banyak mesin-mesin canggih yang sudah menggantikan beberapa bagian SDM, akan tetapi SDM masih dibutuhkan untuk bagian-bagian lainnya. Jadi SDM menurut penulis masih sangat penting dalam perusahaan, terutama perusahaan besar. SDM mempunyai manajemen SDM yang mengatur berjalannya SDM. Manajemen SDM merupakan hal yang paling penting dalam SDM. Manajemen SDM lah yang mengatur karyawan yang masuk dan keluar, mengatur perencanaannya, naik jabatan, atau apresiasi dan menanggulangi masalah yang akan atau sudah terjadi dalam SDM. Jika adanya masalah dalam karyawan maka manajemen SDM lah yang bertanggung jawab dalam hal tersebut. Jika masalah tersebut ada yang harus dilakukan manajemen SDM untuk meneliti apa yang harus dilakukan untuk menanggulangi masalah yang ada pada karyawan tersebut. Seperti perlunya dibuat pelatihan khusus untuk karyawan yang bermasalah, atau dibuat aturan khusus, atau bisa juga dicari penggantinya. Misalnya untuk membangun karakter karyawan yang baik pun perlu adanya apresiasi, seperti naik jabatan, naik gaji, ataupun dalam bentuk apresiasi lainnya.

SDM merupakan hal yang penting di Indonesia. Sumber pemasukan negara juga ada pengaruhnya dari SDM. Jika SDM terlalu banyak dan lapangan

pekerjaan semakin dikit maka jumlah pengangguran pun bertambah dan akan berakibat ke negara. Seperti masa sekarang karena adanya virus yang menyebar ke seluruh dunia, banyak perusahaan-perusahaan yang bangkrut karena kehilangan pendapatan. Karena perusahaan bangkrut maka banyaknya pegawai yang tidak lagi bekerja atau menjadi pengangguran. Berikut data pekerja di Indonesia. Bulan Februari 2020, jumlah tenaga kerja di Indonesia sebanyak 137,91 juta orang, dibandingkan di tahun sebelumnya naik 1,73 juta orang. Akan tetapi jumlah pengangguran di Indonesia pun bertambah 60 ribu orang. Jumlah orang yang bekerja naik 1,67 juta orang, jadi 131.03 juta orang. Berikut gamv perkembangan jumlah tenagakerja di Indonesia per tahun.



Gambar 1.1 Jumlah tenaga kerja di Indonesia

SDM sangatlah penting, semua orang perlu bekerja untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Jika semakin banyak jumlah

pengangguran dalam suatu negara, maka diperlukannya kualitas diri kita untuk menjadi SDM yang baik untuk mengalahkan saingan karyawan lainnya. Bagi perusahaan juga perlu meninjau mana SDM yang baik, harus dipertahankan, ataupun diganti karena sudah tidak memenuhi syarat aturan perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya penelitian untuk membuktikan bahwa penting atau tidaknya loyalitas kerja bagi karyawan? Dalam penulisan ini, penulis akan meneliti perusahaan Mitra Aluminium.

Dalam pembahasan kali ini penulis akan membahas mengenai kendala dalam mengatasi loyalitas karyawan di perusahaan Mitra Aluminium. Perusahaan ini mempunyai 25 karyawan yang pastinya berbeda-beda tiap karakter. Perusahaan ini mempunyai kendala untuk karyawan yang masih tidak mengikuti aturan perusahaan. Seperti masih adanya karyawan yang tertidur saat jam kerja, padahal sudah diberi jam istirahat oleh perusahaan. Akan adanya kelalaian dalam pekerjaan jika hal itu terus berlanjut. Kendala lainnya juga tidak adanya saling kerjasama antar bagian. Mungkin hal tersebut terlihat sepele, namun dirasakan cukup sulit bagi perusahaan. Contohnya untuk karyawan bagian aluminium jika ada barang yang harus diturunkan dari truck pengantaran, tetapi karyawannya masih mengerjakan hal yang lain. Sedangkan karyawan bagian kaca yang sedang menganggur, tidak berinisiatif untuk membantu bahkan tidak mau membantu. Mungkin kurangnya pengenalan antar karyawan. Maka perusahaan membuat rekreasi tiap tahun antar karyawan, akan tetapi di setiap pertemuan pun selalu ada pembatalan secara tiba-tiba dari beberapa karyawan sehingga hanya sedikit yang ikut. Pembatalan itu selalu secara tiba-tiba yang membuat pemilik perusahaan pun

bingung dan kesal. Seharusnya antar karyawan saling bekerja sama dan saling mendukung untuk sama-sama memajukan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Penulis memilih perusahaan ini karena sering mendengar keluhan mengenai karyawannya. Pemilik perusahaan sering mengeluhkan mengenai hubungan baik antar karyawannya. Pemilik perusahaan juga sudah mencoba sering kali mengadakan acara bersama karyawan, menanyakan kepastian berapa orang yang bisa datang agar dapat pesan tempat. Pada akhirnya hanya dua sampai tiga orang yang datang, dan sisanya memberi kabar 1 – 2 jam sebelum acara dimulai dengan berbagai alasan tidak dapat ikut acara. Dari permasalahan yang ada, penulis memilih Mitra Aluminium menjadi perusahaan tempat penulis meneliti untuk mencari tahu sumber permasalahan dari karyawan di Mitra Aluminium. Karena permasalahan dari perusahaan ini lebih menonjol kepada karyawan, maka penulis memilih topik SDM dengan judul, “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Karyawan”. Penulis memilih judul tersebut karena dari permasalahan yang ada di Mitra Aluminium termasuk dalam faktor-faktor dari kepuasan kerja dan loyalitas kerja.

1.2 Perumusan Masalah

1. Se jauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan?
2. Se jauh mana tingkat loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan?
3. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerjabagi perusahaan
2. Untuk mengetahui tingkat loyalits kerja bagi perusahaan
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, khususnya mengenai loyalitas karyawan yang berpengaruh ke perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan menjadi acuan untuk perusahaan yang mempunyai masalah yang serupa dengan penelitian yang dibahas ini.