

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan yang berkembang dan maju, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2006,H.3) mereka menjelaskan bahwa SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan sesuai dengan keinginan.

Perusahaan dikatakan maju dan berkembang tidak hanya didasarkan pada sumber daya, modal yang berupa teknologi dan aset yang berlimpah, akan tetapi sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam perusahaan, baik secara kelompok maupun secara individu. Sumber daya manusia merupakan inisiator dan penggerak upaya dalam kelancaran aktivitas peningkatan kemajuan perusahaan. Menurut H. Hadari N. (2010:40) Sumber Daya Manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan jasa pengendali hama PT. Atoz Mega

Indonesia harus bersaing dengan perusahaan pengendalian hama lainnya untuk menarik kepercayaan klien Industri, Ritel, Perumahan & Restoran untuk mendapatkan keuntungan, untuk tujuan yang ditetapkan, maka perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi agar lebih meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap karyawan sehingga akan motivasi untuk lebih berkomitmen dan loyalitas terhadap perusahaan secara optimal.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2016) menyatakan bahwa komitmen adalah pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah. Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen pada pekerjaan yaitu salah satunya dengan mempertahankan karyawan yang berpotensi di setiap bagian dan jabatan, selain adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab.

Selain itu faktor loyalitas dipandang sebagai salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Abadih (2014) menyatakan bahwa loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan

perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu (Onsardi, 2018). Karyawan yang memiliki loyalitas pada dasarnya akan memiliki ketaatan pada peraturan. Ketaatan ini didasari pada kesadaran yang dimiliki oleh karyawan bahwa peraturan yang dibuat perusahaan disusun untuk membantu mengorganisir kelancaran jalannya pelaksanaan kerja. Kondisi ini menjadikan karyawan mampu bersikap baik dan taat tanpa adanya rasa keterpaksaan atau takut terhadap sanksi yang akan diterima apabila melanggar peraturan tersebut. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang baik maka akan memiliki hubungan dan lingkungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan.

Jika karyawan tidak memiliki rasa komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan maka karyawan hanya bekerja demi gaji, karyawan tidak akan mementingkan *goals* atau tujuan perusahaan dan karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan dan perusahaan akan terhambat segala kegiatan yang seharusnya berjalan dengan cepat dan perusahaan tidak harus *mengrecruitment* kembali karyawan yang baru demi menggantikan karyawan yang lama sehingga akan memakan waktu kembali untuk memberikan pelatihan kerja dari awal. Berdasarkan dari permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan karyawan yang memiliki rasa komitmen dan loyalitas yang tinggi menjadikan penulis berusaha untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan pengaruh antara komitmen dan loyalitas di perusahaan PT. Atoz Mega Indonesia, kemudian dimuat dalam bentuk karya tulis ilmiah sebagai tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atoz Mega Indonesia”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang disajikan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Atoz Mega Indonesia?
- 2) Seberapa besar loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Atoz Mega Indonesia?
- 3) Seberapa besar komitmen kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Atoz Mega Indonesia ?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

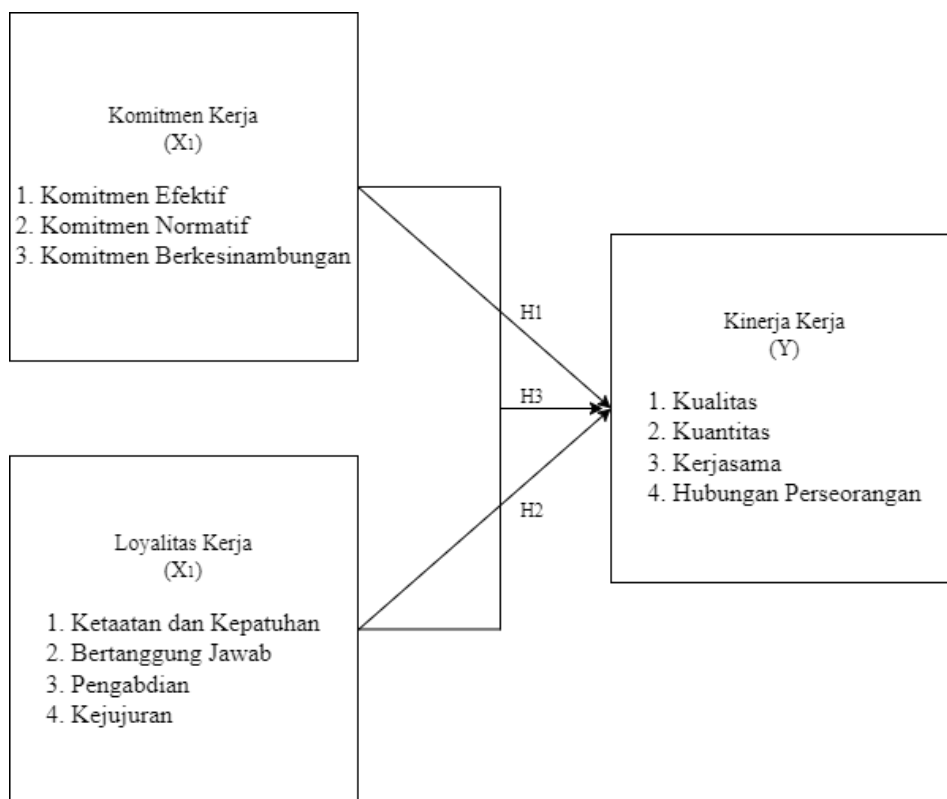
Adapun tujuan penulisan tugas akhir ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Atoz Mega Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Atoz Mega Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Atoz Mega Indonesia.

Adapun manfaat bagi penulisan tugas akhir ini ialah

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis melalui penelitian dan identifikasi.
- b. Menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat membantu memperkaya wawasan keilmuan terkait dengan komitmen kerja dan loyalitas terhadap kinerja secara teoritis maupun secara praktis.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Allen dan Meyer (1993)

1.4. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan pokok yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka diajukan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel komitmen terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel komitmen dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memudahkan dalam pemahaman secara detail dari Laporan Tugas Akhir. Sistematika penulisan Laporan Tugas Akhir antara lain terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, identifikasi, batasan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori, penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode yang dipakai secara terperinci (sumberdata, variable, tehnik pengumpulan data, analisis data secara penafsiranny) .

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai profil perusahaan, penyajian data, Analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada Bab yang terakhir ini berisikan kesimpulan dari seluruh pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya serta berisikan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2016:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2015:3) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Mathis & Jackson (2012:5) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6) yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

2.2. Komitmen

2.2.1. Pengertian Komitmen

Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai atau mengukur kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2014).

Menurut Mowday, Porter, dan Streess (dalam Prihantoro, 2015) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara.

Busro (2018) menerangkan bahwa komitmen kerja adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Kusumaputri (2015) menyatakan komitmen kerja sebagai keterikatan (*attachment*) dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Allen dan Meyer (1993) mengajukan tiga model komitmen organisasional dan direfleksikan dalam tiga pokok utama, yaitu :

1) *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya.

- 2) *Continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan suatu yang terkait dengan pekerjaannya.
- 3) *Normative commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain.

Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi atau karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

2.2.2. Jenis-jenis Komitmen

Menurut Allen dan Mayer dalam Dunham et.al (1994:370) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen yaitu :

- 1) Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
- 2) Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.
- 3) Komponen *Normative* merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

Jenis komitmen organisasi menurut Mowday, Porter dan Strees jenis komitmen organisasi ini dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Sikap organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehadak untuk tingkah laku. Sikap ini mencakup :

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana ini merupakan dasar komitmen organisasi, identifikasi ini pegawai nampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut, pegawai agar memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Kehangatan, efeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak adalah :

- 1) Kesiediaan untuk menampilkan usaha, Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju, pegawai dan komitmen tinggi, memperhatikan nasib organisasi.
- 2) Keinginan untuk tetap dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dalam organisasi dipilihnya dalam waktu lama. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat dalam sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta efeksi positif terhadap organisasi.

2.2.3. Faktor Mempengaruhi Komitmen Kerja

Yusuf dan Syarif (2018) menerangkan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja diantaranya adalah:

- 1) Usia dan masa kerja, usia dan masa kerja berhubungan dengan komitmen organisasi.
- 2) Tingkat pendidikan, makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi atau sebuah instansi.
- 3) Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian karirnya sehingga komitmennya lebih tinggi.
- 4) Status perkawinan, seseorang yang menikah merasa lebih terikat dengan organisasi atau tempatnya bekerja dibanding seseorang yang belum menikah.
- 5) Keterlibatan kerja (*job involvement*). Tingkat keterlibatan kerja seseorang berhubungan secara positif dengan komitmen kerja.

Sementara itu, Mowday, Porter, dan Steers (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) menyebutkan ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yaitu:

- 1) Faktor pribadi : kecendrungan pegawai untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi.
- 2) Faktor organisasi : karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan pegawai atau kepemilikan pegawai.
- 3) Faktor non *organizational* : ketersediaan alternative setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi. Komitmen akan terjadi apabila pegawai memiliki justifikasi eksternal, pandangan pilihan (individu percaya bahwa individu tersebut tidak memiliki kesempatan berikutnya yang akan menjamin individu tersebut mengubah pikirannya).

Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu:

1) Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*).

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

2) Kesempatan para anggota (*employee oportunities*).

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

3) Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya.

4) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam

lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

5) Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

6) Struktur organisasi.

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

7) Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat. Dari faktor yang telah diungkapkan Kusumaputri tersebut, karakteristik individu menjadi faktor yang tidak kalah penting dengan faktor-faktor yang lainnya, karakter individu sendiri merupakan hal yang melekat dalam individu.

2.2.4. Indikator Komitmen Kerja

Kusumaputri (2015) menyebutkan ada tiga indikator untuk mengukur tinggi rendahnya komitmen kerja anggota organisasi, yaitu:

- 1) Kedisiplinan yang baik : dengan terciptanya perilaku yang disiplin. Maka, akan terbentuk pula individu yang berkualitas secara mental dan moral dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab.
- 2) Produktivitas yang baik : selain dapat menjadikan organisasi atau instansi menjadi lebih aktif, individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
- 3) Rendahnya ketidakhadiran : pegawai yang selalu mengutamakan kehadiran dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam sebuah organisasi tentu dapat menciptakan kinerja menjadi lebih optimal.

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Akbar, 2017) komitmen kerja organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.3. Loyalitas Kerja

2.3.1. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Siswanto (2012:28), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line.

Loyalitas karyawan menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012:28), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2011), 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, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Menurut Wan (2012:2), loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan serangkaian pengertian tentang loyalitas yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu kesetiaan seseorang terhadap organisasinya, yang selalu memberikan performa yang baik untuk

kepentingan organisasi dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin demi kemajuan suatu organisasi/perusahaan tersebut dan rela berkorban serta melakukan apapun.

2.3.2. Indikator Loyalitas Kerja

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2015:65), antara lain:

1) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

2) Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap

perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

Saydam dalam Kurniawan (2015) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- 2) Bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang barang dinas dengan baik, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- 3) Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.
- 4) Jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan menggunakan aspek loyalitas kerja yang dikemukakan Siswanto (2015:65) sebagai acuan dalam pembuatan indikator skala Loyalitas kerja. Maka berdasarkan aspek tersebut, dapat dikembangkan indikator loyalitas kerja sebagai berikut : tetap bertahan dalam organisasi, menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu, ingin tetap menjadi bagian dari organisasi, bersedia bekerja melebihi kondisi biasan,
tidak keberatan diberikan tugas yang berat, bangga menjadi anggota organisasi dan menerima apapun yang dilakukan organisasi.

2.3.3. Alasan Dasar Loyalitas

Simamora (2013:132-134), loyalitas memiliki tiga alasan dasar, yaitu faktor rasional, faktor emosional, faktor spiritual, yaitu :

- 1) Faktor rasional menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti:
 - a. Kompensasi & Bonus
 - b. Jenjang karier
 - c. Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan
- 2) Faktor emosional menyangkut perasaan atas ekspresi diri, seperti:
 - a. Pekerjaan yang menantang
 - b. Lingkungan kerja yang mendukung
 - c. Perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang
 - d. Pemimpin yang berkharisma
 - e. Pekerjaan yang membanggakan
 - f. Penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan
- 3) Faktor spiritual menyangkut hubungan yang berdasarkan kepercayaan, seperti:
 - a. Kepuasan rohani
 - b. Pekerjaan yang bersifat rohani
 - c. Pemimpin yang religius
 - d. Kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani.

2.3.4. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Selanjutnya Steers dan Porter dalam Kusumo, (2010:75) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

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

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor faktor rasional seperti gaji, kompensasi, bonus dan jenjang karir, faktor emosional seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung dengan menjalani hubungan yg baik antara sesama karyawan atau karyawan dengan atasan dan faktor spiritual menyangkut kebutuhan rohani seperti kebebasan untuk melakukan ibadah.

2.3.5. Indikasi Turunnya Loyalitas Karyawan

Menurut Nitisemito Indikasi-indikasi turunnya loyalitas karyawan antara lain :

1) Rendahnya produktivitas kerja

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

2) Tingkat absensi yang naik

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

3) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

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

4) Kegelisahan dimana-mana

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

5) Tuntutan yang sering terjadi

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

6) Pemogokan

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

2.3.6. Upaya Peningkatan Loyalitas Karyawan

Menurut Soetjipto (dalam Saydam, 2000) Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk memperbaiki atau menibfkatkan loyalitas, antara lain :

- 1) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada di dalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
- 2) Pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap kepuasan karyawan.
- 3) Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- 4) Meningkatkan kualitas sistem penilaian kerja pegawai.
- 5) Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan sistem pengembangan karir.
- 6) Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan
- 7) Meningkatkan efektifitas komunikasi dalam perusahaan sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.
- 8) Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadaan.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah employee performance yaitu merupakan keberhasilan kerja seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya dengan melakukan pekerjaan yang cepat dan tepat namun juga dengan hasil kerja yang berkualitas.

2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- 2) Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara, Misalnya dalam cara pengambilan keputusan, dan menginterpretasikan

tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, budaya dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

- 3) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.
- 4) Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 5) Komitmen, para pekerja benar-benar komitmen (terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi) mempunyai kemungkinan jauh lebih besar untuk berpartisipasi yang tinggi, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dan mengarahkan banyak usaha, demi pencapaian tujuan organisasi.

Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor (Asad, 1991:49), yaitu faktor individu dan situasi kerja. Menurut Gibson, et. al dalam Srimulyo (1999:39), ada tiga perangkat variable yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu :

- 1) Variable Individual, terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial dan penggajian
- 2) Variable organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- 3) Variable psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

2.4.3. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Whittaker dalam Moeheriono (2012:72), pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal sand objectives*). Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya (Dharma, 2012:93).

Metode penilaian kinerja yang digunakan untuk menentukan kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai, secara garis besar ada dua cara, yaitu:

1) *Post Oriented Appraisal Method*

Method ini berorientasi pada masa lalu. Penilaian-penilaian dilakukan terhadap kinerja atau praktek yang telah terjadi, dengan mengevaluasi kinerja masa lalu, para pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil kerja yang telah dicapai. Kemudian, umpan balik tersebut diharapkan dapat mengarahkan pegawai yang bersangkutan pada peningkatan kinerja.

Teknik penilaian kerja yang berorientasi pada masa lalu dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut Nawawi (2001;268) *rating scales, checklist, forced choice method, critical incident method, performance test and observation, dan comperative evaluation oppraches*.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Metode penilaian yang berorientasi ke masa depan, memusatkan perhatiannya pada kinerja pegawai yang akan datang. Caranya melalui kegiatan-kegiatan evaluatif terhadap potensi yang dimiliki oleh para pegawai atau dengan cara menetapkan sasaran-sasaran kinerja di masa yang akan datang.

Teknik penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan, tetap dilakukan dengan cara-cara berikut : *self appraisal, management by objective approach, psychological approach, assesment center technique.*

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.4.4. Tujuan Penilaian Kerja

Menurut Chusminah SM, R.Ati Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk bahan kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
- 3) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi dalam :
 - a. Penugasan kembali, sepertidiadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Trainning atau latihan.
- 4) Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- 5) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir, dan kepuasan perencanaan sukses.
- 6) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerjaserta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Tujuan dari penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasinya. Semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka, tujuan khusus tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian besar yaitu evaluasi (*evaluation*) dan pengembangan (*development*). Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah melalui program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan, dan penentuan kinerja yang berkelanjutan.

2.4.5. Faktor Penilaian kinerja

Penilaian kinerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen atas faktor-faktor penilaian. Masing-masing komponen memiliki bobot atau nilai tersendiri yang telah ditentukan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diemban oleh suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016) untuk memudahkan pemahaman komponen penilaian yang umum diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Absensi, merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, artinya jika kehadirannya sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika tingkat kehadirannya kurang tentu pengaruh kinerjanya kurang baik atau buruk. Dampak dari kinerja ini dapat mempengaruhi kompensasi.
- 2) Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti halnya dengan absensi, kejujuran juga

memiliki standar minimal yang harus dibuat. Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan indikator yaitu: perbuatan dan komunikasi. Masing-masing indikator dinilai kemudian dijumlahkan sehingga menghasilkan suatu nilai tertentu. Makin memenuhi standar kejujuran maka akan mempengaruhi kinerja demikian pula sebaliknya.

- 3) Tanggung jawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.
- 4) Kemampuan (hasil kerja) merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.
- 5) Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Loyalitas seorang karyawan dapat pula dilihat dari pernah tidaknya seseorang melakukan pengkhianatan misalnya dengan memberikan informasi rahasia perusahaan kepada pihak lain.
- 6) Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan.
- 7) Kerjasama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

- 8) Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam.
- 9) Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, prakarsa sering dijadikan salah satu komponen penilaian kinerja karyawan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah landasan yang dijadikan sebagai acuan dan bahan pertimbangan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berkaitan dengan Komitmen kerja, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Karyawan yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

Table 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Jurnal	Hasil
1.	Rivai dan Pramusinto (2005)	Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual	Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari variabel independen motivasi dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.	Sriyono dan Farida (2013)	Pengaruh Teamwork, kepuasan Kerja dan loyalitas Terhadap Produktifitas Pada Perusahaan Jasa	Menunjukkan bahwa teamwork, kepuasa Kerja, dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.
3.	Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Hartono Flash Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya
4.	Yuniman Zebua (2016)	Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja PT. Zeta Makmur Rantauprapat	Loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sumberdaya manusia
5.	Bayu (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. Vision Land Bagian Packing)	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1), pengaruh positif loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yang akan diteliti, yaitu:

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pertama, kedua, menggunakan analisis analisi model path. Penelitian terdahulu ketiga menggunakan Moderated Regresion Analysis (MRA) tapi dengan obyek penelitian yang berbeda. Penelitian keempat menggunakan Metode Kualitatif Deskriptif. Pendahulu kelima menggunakan metode SPSS.

2. Penelitian Sekarang

Obyek dan judul penelitian sekarang berbeda dan menggunakan komitmen kerja sebagai variabel bebas loyalitas kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terkait. Penelitian sekarang menggunakan alat analisis SPSS 20.

2.6. Hubungan Komitmen Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja guna mengelola Sumber Daya Manusia agar lebih baik maka PT. Atoz Mega Indonesia harus memperhatikan komitmen kerja dan Loyalitas kerja. Seorang karyawan yang telah mendedikasikan waktu, tenaga, dan fikiran untuk membangun perusahaan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki komitmen baik/tinggi dengan memiliki komitmen yang tinggi tidak menutup kemungkinan jika karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi juga karena loyalitas terbentuk dari rasa komitmen, selain itu profesionalisme sebagai karyawan yang ingin berkarir secara jangka panjang maka diperlukannya loyalitas yang tertuju kepada hasil dari pekerjaannya. Loyalitas kerja sangat diperlukan di PT. Atoz mega Indonesia agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan PT. Atoz Mega Indonesia tersebut memiliki komitmen kerja yang tinggi maka akan berujung kepada munculnya hasrat memiliki loyalitas yang tinggi, maka akan membantu peningkatan Kinerja kerja karyawan PT. Atoz Mega Indonesia dan untuk

memotivasi memiliki komitmen dan loyalitas yg tinggi juga. Untuk memelihara rasa komitmen dan loyalitas kerja, karyawan juga memiliki alasan dasar untuk loyalitas seperti faktor rasional, faktor emosional, faktor spiritual sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar lagi untuk meningkatkan kinerja kerjanya dalam suatu perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja dan Loyalitas kerja Terhadap Kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjektif dari responden. Data subjektif penelitian ini merupakan kuesioner yang disebar kepada pihak-pihak yang terkait. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Sugiyono, 2011 : 193)

1. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner ke seluruh karyawan PT. Atoz Mega Indonesia yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.
2. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data-data kepada pengumpul seperti lewat dokumen atau lewat orang. Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi internet, literatur dan buku.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Atoz Mega Indonesia Jl. Raya Kodau No.19 Jatirahayu, Kec. Pondok Melati – Kota Bekasi 17414.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan selama 2 bulan, terhitung dari bulan April 2022 dan diperkirakan akan selesai pada bulan Mei 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi secara etimologi adalah penduduk atau orang banyak yang memiliki sifat universal. Bohar Soeharto dalam Mahi menyatakan bahwa populasi ialah keseluruhan obyek penelitian yang dapat berupa manusia, gejala-gejala, benda-benda, pola sikap, tingkah laku yang menjadi obyek penelitian. Jadi populasi bukan hanya sekedar orang atau jumlah yang pada obyek penelitian, populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Atoz Mega Indonesia. Jumlah pegawai di PT. Atoz Mega Indonesia sebanyak 30 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai bagian suatu acara dalam mengumpulkan data untuk memenuhi prosedur dalam penelitian yang dilakukan dan untuk menempatkan sifat dan ciri yang dikehendaki dari populasi. (Karsadi, 2009 : 46)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability sampling* atau sampel probabilitas. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2011 : 92). Menurut Sugiono (2013) Jika populasi kurang dari 100 orang maka bisa dijadikan sampel.

3.4 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel merupakan obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul Pengaruh komitmen kerja dan

Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Atoz Mega Indonesia. Maka di judul penelitian ini ada variable yang mempengaruhi dan ada variable yang dipengaruhi, yaitu :

1. Variabel independen, variable yang menjadi sebab terjadinya/ terpengaruhnya variabel dependen, meliputi variabel Komitmen Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2).
2. Variabel dependen, variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen dalam hal ini Kinerja (Y).

Untuk memudahkan pemahaman status variabel yang dikaji, maka identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen

Menurut Meyer dan Allen dalam Karina, terdapat tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama, yaitu:

- a. *Affective Commitment* adalah keinginan pegawai untuk tetap menjadi pegawai di PT. Atoz Mega Indonesia. Keinginan tersebut muncul dikarenakan ikatan emosional dari diri pegawai itu sendiri.

Pernyataan untuk *Affective Commitment* itu sendiri ialah:

- 1) Keterikatan emosional berkaitan dengan masalah yang ada dalam Perusahaan.
- 2) Perasaan bahagia dapat menghabiskan sisa karir di instansi.
- 3) Perasaan senang dapat menjadi bagian keluarga instansi.

- b. *Continuance Commitment* ialah keinginan pegawai untuk tetap menjadi pegawai di PT. Atoz Mega Indonesia dikarenakan adanya kepedulian tentang biaya kehidupan. Pernyataan untuk *Continuance Commitment* itu sendiri ialah:

- 1) Perasaan sulit meninggalkan instansi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja lain.
- 2) Perasaan merugi apabila meninggalkan instansi ini.
- 3) Perasaan sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang.

- c. *Normative Commitment* ialah keinginan pegawai untuk tetap menjadi pegawai di PT. Atoz Mega Indonesia dikarenakan adanya tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai.

Pernyataan untuk *Normative Commitment* itu sendiri ialah:

- 1) Sikap bertahan dalam perusahaan dikarenakan nilai kepercayaan yang diberikan pemimpin dalam menyelesaikan tanggung jawab.
- 2) Pandangan individu dalam memberikan kontribusi pada perusahaan.
- 3) Sikap percaya bahwa loyalitas merupakan faktor terpenting.

2. Loyalitas

Menurut Saydam dalam Rizky menyatakan bahwa dimensi loyalitas yaitu :

- a. Ketaatan dan kepatuhan adalah kesanggupan pegawai untuk selalu mentaati peraturan yang ada di PT. Atoz Mega Indonesia dan pegawai juga sanggup untuk tidak melanggar peraturan yang telah ditentukan.

Pernyataan untuk ketaatan dan kepatuhan itu sendiri ialah :

- 1) Kemampuan untuk mentaati peraturan yang ditetapkan instansi.
- 2) Kemampuan bekerja sesuai SOP yang telah ditentukan.
- 3) Usaha selalu memakai seragam kerja yang telah ditentukan.

- b. Bertanggung jawab adalah kesanggupan pegawai PT. Atoz Mega Indonesia untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu serta berani menanggung resiko untuk semua tindakan yang dilakukan oleh pegawai. Pernyataan untuk bertanggung jawab itu sendiri adalah :

- 1) Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Sikap mau menanggung resiko atas tindakan yang diperbuat.
- 3) Selalu memberikan pelayanan kepada klient dengan sebaik- baiknya.

- c. Pengabdian adalah sikap pegawai dalam hal memberikan pemikiran dan tenaga secara ikhlas untuk PT. Atoz Mega Indonesia. Pernyataan untuk pengabdian adalah

- 1) Sikap percaya pada instansi, sehingga wajib setia.
- 2) Sikap puas dengan kondisi pekerjaan selama ini.
- 3) Sikap bekerja dengan ikhlas tanpa paksaan dari siapapun.

- a. Kejujuran adalah sikap pegawai yang selalu berbuat atau berkata sejujurnya kepada pimpinan maupun rekan di PT. Atoz Mega Indonesia. Pernyataan untuk kejujuran adalah

- 1) Sikap tidak pernah menyalahgunakan wewenang pemilik.
- 2) Selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaan.
- 3) Selalu melaporkan hasil kerjaan kepada atasan apa adanya.

3. Kinerja

Ivancevich dalam Ida dan Arina menyatakan bahwa kinerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas dari hasil adalah mutu dari hasil kerja yang dikerjakan oleh pegawai PT. Atoz Mega Indonesia Hasil kerja ini didasarkan pada standar yang telah ditetapkan oleh PT, Atoz Mega Indonesia. Pernyataan untuk kinerja itu sendiri ialah :
 - 1) Kemampuan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada.
 - 2) Hasil laporan sesuai dengan standart yang ada.
 - 3) Pemahaman standart kerja yang telah ditetapkan instansi.
 - 4) Sikap bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas.
- b. Kuantitas dari hasil ini berkaitan dengan ketepatan waktu. Pegawai PT. Atoz Mega Indonesia dalam mengerjakan pekerjaan apakah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau target yang telah ditetapkan. Pernyataan untuk kuantitas adalah :
 - 1) Kemampuan bekerja dengan waktu yang telah ditentukan.
 - 2) Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - 3) Selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- c. Kerjasama adalah kesediaan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain maupun dengan pegawai lainnya yang ada di PT. Atoz Mega Indonesia. Pernyataan untuk kerjasama adalah :
 - 1) Kesediaan untuk membantu rekan kerja yang sibuk.
 - 2) Sikap senang bekerja dalam tim.
 - 3) Sikap membangun sebuah tim kerja yang baik adalah penting.
 - 4) Kemauan berbagi keterampilan dengan pegawai lain.
- d. Hubungan perseorangan berkaitan dengan sikap pribadi pegawai dengan pegawai lainnya dalam hal pribadi pula. Pernyataan untuk hubungan perseorangan adalah :
 - 1) Kemampuan dalam memberikan saran kepada rekan dalam hal pekerjaan.
 - 2) Kesempatan untuk berdiskusi dengan rekan kerja saat bekerja.

- 3) Kemampuan dalam membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja.
- 4) Sikap komunikatif terhadap rekan di lingkungan kerja.

Adapun tabel yang menjelaskan tentang variabel dan indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Teori
Komitmen Kerja (X1)	1. Affective Commitment	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterikatan emosional berkaitan dengan masalah yang ada dalam perusahaan. 2. Perasaan bahagia dapat menghabiskan sisa karir di perusahaan. 3. Perasaan senang dapat menjadi bagian keluarga perusahaan. 	Menurut Mayer Allen dalam Karina
	2. Continuance Commitment	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan sulit meninggalkan instansi karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja lain. 2. Perasaan merugi apabila meninggalkan perusahaan ini. 3. Perasaan sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang. 	
	3. Normative Commitment	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap bertahan dalam perusahaan dikarenakan nilai kepercayaan yang diberikan pemimpin dalam menyelesaikan tanggung jawab. 	

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Pandangan individu dalam memberikan kontribusi pada perusahaan. 3. Sikap percaya bahwa loyalitas merupakan faktor terpenting. 	
Loyalitas Kerja (X2)	1. Ketaatan dan Kepatuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. 2. Kemampuan bekerja sesuai SOP yang telah ditentukan. 3. Usaha selalu memakai seragam kerja yang telah ditentukan. 	Menurut Saydam dalam Rizky
	2. Bertanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab menyelesaikan tugas. 2. Sikap mau menanggung resiko atas tindakan yang diperbuat. 3. Selalu memberikan pelayanan kepada klient dengan sebaik-baiknya. 	
	3. Pengabdian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap percaya pada perusahaan sehingga wajib setia. 2. Sikap puas dengan kondisi pekerjaan selama ini. 3. Sikap bekerja dengan ikhlas tanpa paksaan dari siapapun. 	
	4. Kejujuran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang dimiliki. 2. Selalu jujur dalam menjalankan pekerjaan. 3. Selalu melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya 	

Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Dari Hasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada. 2. Hasil laporan sesuai dengan standart yang ada. 3. Pemahaman standart kerja yang telah ditetapkan instansi. 4. Sikap bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas. 	Ivancevich dalam Ida dan Arina
	2. Kuantitas Dari Hasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan. 2. Kemampuan bekerja dengan waktu yang telah ditentukan. 3. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 	
	3. Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiapan untuk membantu rekan kerja yang sibuk. 2. Sikap senang bekerja dalam tim. 3. Sikap membangun sebuah tim kerja yang baik adalah penting. 4. Kemauan berbagi keterampilan dengan pegawai lain. 	

	4. Hubungan Perseorangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam memberikan saran kepada rekan dalam hal pekerjaan. 2. Kesempatan untuk berdiskusi dengan rekan kerja saat bekerja. 3. Kemampuan dalam membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja. 4. Sikap komunikatif terhadap rekan di lingkungan kerja. 	
--	--------------------------	---	--

Sumber : Allen dan Meyer (1993)

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk mengamati dan memahami peristiwa secara cermat, mendalam dan terfokus terhadap subjek penelitian.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini, untuk menghimpun data hasil penelitian, peneliti menggunakan kuesioner. Pertanyaan melalui kuesioner disusun secara sistematis tentang konsep yang menerangkan tentang variable-variable yang akan diteliti. Penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian bertujuan untuk memperoleh data atau informasi mengenai masalah penelitian yang menggambarkan variable-variabel yang sedang diteliti, kuesioner yang diedarkan kepada responden berupa kuesioner dalam bentuk suatu model pertanyaan yang mengajukan pilihan jawaban kepada responden.

3.5.1. Metode Pengolahan Data

Menurut Walgito (2010:72) definisi kuesioner adalah daftar pertanyaan dalam penelitian yang diharuskan untuk dijawab oleh responden atau informan. Kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Dengan menggunakan kuesioner, analisis berupaya mengukur apa yang ditemukan dalam wawancara, selain itu juga untuk menentukan seberapa luas atau terbatasnya sentimen yang diekspresikan dalam suatu wawancara.

Model kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ialah model Likert. Skala likert merupakan salah satu skala yang paling banyak digunakan pada penelitian sosial. Dalam skala likert, peneliti perlu merumuskan sejumlah pernyataan mengenai suatu topik tertentu, dan responden diminta memilih jawaban yang telah tersedia. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot yang berbeda, dan seluruh jawaban responden.

Masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dalam skor skala Likert yang diatur berdasarkan skala 5 (lima) opsi nilai, yaitu:

Tabel 3.2
Skala Penilaian

Penilaian	Bobot (skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2009:133)

3.5.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan dengan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2011 : 455).

Untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien kolerasi dikategorikan pada kriteria sebagai berikut :

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r table, maka data tersebut valid.
- b. Jika r hasil tidak positif, dan r hasil $<$ r table, maka data tersebut tidak valid.

1. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mencari reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus *Alpha Cronbach* (Suharsimi, 2002 : 167).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Setelah diperoleh harga r_{hitung} , selanjutnya untuk dapat dipastikan instrumen reliabel atau tidak, harga tersebut dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% maupun 1% maka dapat disimpulkan instrumen tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk menginterpretasikan tingkat keterandalan dari instrumen, digunakan pedoman dari Suharsimi Arikunto (2008 : 75), yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Interpretasi nilai r.

Besarnya r	Interpretasi
Antara 0.80 sampai dengan 1.00	Sangat Kuat
Antara 0.60 sampai dengan 0.80	Kuat
Antara 0.40 sampai dengan 0.60	Cukup Kuat
Antara 0.20 sampai dengan 0.40	Rendah
Antara 0.00 sampai dengan 0.20	Sangat Rendah

Sumber : Suharsimi Arikunto (2008)

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data responden yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deksriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 1999:143).

Analisis deskriptif juga akan digunakan terhadap variabel penelitian yaitu, variabel komitmen dan variabel terikatnya loyalitas kerja. Untuk dapat mendeskripsikan variabel-variabel tersebut, maka peneliti akan membuat interpretasi-interprestasi dengan melakukan perhitungan dan menyajikan dalam bentuk tabel yang disusun berdasarkan klasifikasi menurut kriteria yang ditentukan.

3.6.2. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas : Untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah distribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.
2. Uji Linieritas : Untuk mengetahui apakah ada hubungan linier atau tidak antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Apabila variable tersebut mempunyai hubungan linier tentu saja ada pengaruh antara dua variabel tersebut. Untuk uji linieritas ini digunakan rumus persamaan regresi dengan menguji signifikansi nilai F. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari F sebagai berikut (Sudjana, 1996:332) :

$$F = \frac{S_{TC}^2}{S_e^2}$$

Keterangan :

F = harga bilangan F untuk regresi

S_{TC}^2 = varians tuna kecocokan

S_e^2 = varians kekeliruan

Selanjutnya untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai hubungan linier atau tidak, dilakukan perhitungan yang hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka h

3.6.3. Uji Prasyarat Analisis

3. Uji Normalitas : Untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah distribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.
4. Uji Linieritas : Untuk mengetahui apakah ada hubungan linier atau tidak antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Apabila variable tersebut mempunyai hubungan linier tentu saja ada pengaruh antara dua variabel tersebut. Untuk uji linieritas ini digunakan rumus persamaan regresi dengan menguji signifikansi nilai F. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari F sebagai berikut (Sudjana, 1996:332) :

$$F = \frac{S_{TC}^2}{S_e^2}$$

Keterangan :

F = harga bilangan F untuk regresi

S_{TC}^2 = varians tuna kecocokan

S_e^2 = varians kekeliruan

Selanjutnya untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai hubungan linier atau tidak, dilakukan perhitungan yang hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat adalah linier.

3. Uji Multikolinieritas : Yaitu adanya hubungan linier yang pasti anantara perubahan-perubahan bebasnya. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinieritas dapat menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*).

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek variabel dependen yang diprediksikan.

A = Harga Y bila X = 0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

3.7.2. Regresi Linier Berganda

Apabila regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen, maka regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen. Persamaan

umum regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja karyawan

X₁ = Variabel Komitmen

X₂ = Variabel Loyalitas

a = Konstant

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

3.7.3. Koefisien Korelasi Sederhana dan Berganda

1. Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk menghitung koefisien korelasi sederhana digunakan rumus *Product*

Moment Pearson dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{x,y}$ = koefisien korelasi

n = jumlah subyek

X = skor total X

Y = skor total Y

$(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah skor X

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor Y

$(\sum Y)^2$ = kuadrat jumlah skor Y

1. Koefisien Korelasi Berganda

Untuk menghitung nilai koefisien korelasi berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{YX_1X_2} = \frac{\sqrt{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)}}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Perhitungan nilai koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, digunakan koefisien multikorelasi atau koefisien determinasi (R^2). Koefisien ini menunjukkan proporsi variabilitas total pada variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai R^2 berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Logikanya, makin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai R ke nilai 1 (satu). Nilai R^2 dapat diperoleh dengan rumus, yaitu :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.7.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel. Rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai t-hitung adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah ditetapkan nilai t-hitung melalui rumus di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut :

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} \rightarrow H_0$ ditolak (ada hubungan yang signifikan)
- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} \rightarrow H_0$ diterima (tidak ada hubungan yang signifikan).

Untuk mengetahui t-tabel digunakan ketentuan $n-2$ pada *level of significance* (α) sebesar 5% atau taraf keyakinan 95%. Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan dua variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah sampel

Nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, berarti H_0 ditolak, H_a diterima.