

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : DINDA KHAIRATUN NISA
NPM : 1505160549
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DINDA KHAIRATUN NISA
NIM : 1505160549
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji


Penguji I

(H. MUIS FAUZI RAMBE, SE, MM)


Penguji II

(IRMA CHRISTIANA, SE, MM)

Pembimbing



(Ir. Satria TIRTAYASA, Ph.D)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


(H. JANURI, SE, MM, M.Si)


(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : DINDA KHAIRATUN NISA
N.P.M : 1505160549
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR LOYALITAS
KARYAWAN PADA PTPN IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Ir. Satria Tirtayasa, MM, Ph.D

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si



H. JANURI, SE, M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dinda Khairatun Nisa
NPM : 1505160549
Konsentrasi : MSM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 27 November 2019

Pembuat Pernyataan



Dinda Khairatun Nisa
Dinda Khairatun Nisa

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DINDA KHAIRATUN NISA
N.P.M : 1505160549
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR LOYALITAS KARYAWAN PADA PTPN IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
11 Maret 2019	- Analisis	<i>[Signature]</i>	
12 Maret 2019	- Revisi	<i>[Signature]</i>	
13 Maret 2019	- Rentabilitas	<i>[Signature]</i>	
14 Maret 2019	- Dec. sibang	<i>[Signature]</i>	

Pembimbing Skripsi
[Signature]

Ir. SATRIA TIRTAYASA, MM, Ph.D

Medan, Maret 19
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

ABSTRAK

Dinda Khairatun Nisa, NPM. 1505160549, Analisis Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Skripsi. 2019. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini hanya membahas mengenai analisis faktor-faktor loyalitas karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, tekanan kerja dan komunikasi organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan membuat pencadnaan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, factual dan teliti. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin, sampel yang di tentukan berjumlah 75 responden.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Data yang telah dikumpulkan digunakan sistem skor, dimana jawaban pertanyaan diberi skor dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor, analisis faktor adalah suatu teknik untuk menganalisis tentang saling ketergantungan dari beberapa variabel secara simultan dengan tujuan untuk menyederhanakan dari bentuk hubungan antara beberapa variabel yang diteliti. Adapun yang menjadi hasil penelitian pada tabel *Anti-image Matrice* nilai Kepimpinan paling tinggi diantara semua faktor –faktor lain, Tabel *Communalities* menunjukkan nilai terbesar ada pada faktor komunikasi organisasi dan Tabel Total Variance Explained menunjukkan ada 1 faktor yang terbentuk dari 5 variabel. Sedangkan sisanya tidak dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci : *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepimpinan, Tekanan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Karyawan*

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT, yang telah memberikan anugerah nya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Program Sarjana Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu dan pengetahuan seperti sekarang ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajian masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya sehingga laporan magang ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Yang teristimewa orang tua saya yang paling saya cintai dan saya sayang yang telah memberikan kekuatan moral, doa, material dan psikis kepada saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari masa kecil hingga sekarang.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi&Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si, Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi&Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi&Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi&Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si, Selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi&Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Ir. Satria Tirtayasa, M.M, Ph.D, Selaku pembimbing yang telah berjasa dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
9. Keluarga yang turut memberikan semangat dan motivasi kepada penulis selama kuliah.
10. Dan seluruh sahabat yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu, terimakasih atas kebersamaan, dukungan dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi.

Semoga ALLAH SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Akhir kata penulis berharap semoga laporan magang ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan semoga ALLAH SWT senantiasa melindungi kita semua.

Medan, Maret 2019

Penulis

DINDA KHAIRATUN NISA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teori	7
1. Loyalitas	7
a. Pengertian Loyalitas.....	7
b. Tujuan dan Manfaat Loyalitas	7
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas.....	8
d. Indikator Loyalitas.....	9
2. Kompensasi	10
a. Pengertian Kompensasi.....	10
b. Tujuan dan Manfaat Kompensasi.....	11
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	13

d. Indikator Kompensasi.....	15
3. Lingkungan Kerja.....	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
b. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	17
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	20
4. Kepemimpinan	21
a. Pengertian Kepemimpinan	21
b. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan	22
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	23
d. Indikator Kepemimpinan	24
5. Tekanan Kerja	28
a. Pengertian Tekanan Kerja	28
b. Tujuan dan Manfaat Tekanan Kerja	29
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja	29
d. Indikator Tekanan Kerja	31
6. Komunikasi Organisasi	32
a. Pengertian Komunikasi Organisasi	32
b. Tujuan dan Manfaat Komunikasi Organisasi	33
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi .	34
d. Indikator Komunikasi Organisasi	36
B. Kerangka Berfikir	38
BAB III METODE PENELITIAN	42

A. Pendekatan Penelitian	42
B. Definisi Variabel Penelitian	42
C. Tempat dan Waktu Penelitian	45
D. Populasi dan Sampel	46
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Hasil Penelitian	51
2. Identitas Responden	51
3. Persentase Jawaban Responden	52
4. Analisis Data	60
B. Pembahasan	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	45
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert	48
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Usia	52
Tabel 4.3 Persentase Jawaban Kompensasi	52
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Kepemimpinan	55
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Tekanan Kerja	57
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Komunikasi Organisasi	58
Tabel 4.8 <i>KMO And Bartlett's Test</i>	60
Tabel 4.9 <i>Anti-image Matrices</i>	61
Tabel 4.10 <i>Communalities</i>	62
Tabel 4.11 <i>Total Variance Explained</i>	63
Tabel 4.12 <i>Component Matrix</i>	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	41
Gambar 4.1 Scree Plot	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa mempunyai kedudukan yang penting dalam sebuah perusahaan, inti dari tujuan para pekerja dalam pekerjaannya adalah mencari kesejahteraan, baik material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya pada kepentingan tenaga kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. (Sutriniasih, 2017)

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas serta memiliki loyalitas tinggi. (Lestari, 2015)

Alasan penulis memilih PT. Perkebunan Nusantara IV Medan karena PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan salah satu BUMN yang bergerak di bidang usaha agrobisnis. Luas areal 175.735 ha dan jumlah karyawan 23.864 orang menjadikan PTPN IV sebagai perusahaan perkebunan terbesar di Sumatera Utara. Pada tahun 2012 lalu PTPN IV juga berhasil menjadi perusahaan dengan keuntungan terbesar diantara 12 PTPN lainnya.

Menurut Husni, dkk (2018) loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada PTPN IV Medan, fenomena yang terjadi tentang loyalitas kerja karyawan adalah rendahnya loyalitas karyawan, hal ini terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang kurang taat, dan tanggung jawab.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. (Jufrizen, 2015)

Menurut Hasibuan (2016,hal.118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari pengamatan yang dilakukan di PTPN IV Medan, fenomena yang terjadi tentang kompensasi adalah masih ada beberapa pegawai dalam pemberian kompensasi yang diberikan dirasa tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada bawahan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berpengaruh penting dalam pelaksanaan kerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang

diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan di PTPN IV Medan, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul mengenai lingkungan kerja karyawan diantaranya masih kurangnya fasilitas yang ada seperti lapangan olahraga dan kantin.

Kepemimpinan dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai. (Kamal, 2015).

Selain lingkungan kerja, kepemimpinan juga berpengaruh penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Daulay, dkk (2016,hal.134), kepemimpinan merupakan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan di PTPN IV Medan, fenomena yang terjadi tentang kepemimpinan adalah perlunya pemimpin untuk memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggotanya dalam hal mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Selain kepemimpinan, tekanan kerja juga berpengaruh penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Priansa (2018,hal.157) stress adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan di PTPN IV Medan, fenomena yang terjadi tentang tekanan kerja ialah masih ada pimpinan yang memberikan tugas tanpa mengarahkan bawahannya.

Selain tekanan kerja, komunikasi organisasi juga berpengaruh penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Katidjan, dkk (2017,hal.433) komunikasi organisasi adalah suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan di PTPN IV Medan, fenomena yang terjadi tentang komunikasi organisasi adalah masih ada pimpinan yang kurang memberikan arahan tentang pelaksanaan tugas/pekerjaan kepada bawahan dengan baik.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

- 1) Masih rendahnya loyalitas karyawan, hal ini terbukti adanya beberapa karyawan yang kurang taat, dan tanggung jawab.
- 2) Masih ada beberapa karyawan dalam pemberian kompensasi yang diberikan dirasakan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada bawahan.
- 3) Masih kurangnya fasilitas yang ada seperti lapangan olahraga dan kantin.
- 4) Masih perlunya pemimpin memperhatikan dan memotivasi karyawannya.
- 5) Masih ada kerenggangan antara pimpinan dengan bawahan dalam komunikasi.

- 6) Perlunya pimpinan memberikan arahan terhadap bawahan sehingga tidak menyebabkan tekanan kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas mengenai analisis faktor-faktor loyalitas karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, tekanan kerja dan komunikasi organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah faktor-faktor loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambah wawasan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) terutama yang berhubungan dengan loyalitas karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam peningkatan loyalitas karyawan pada perusahaan.

c. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Husni, dkk (2018) Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Sedangkan menurut Lestari (2015) “loyalitas merupakan sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja”.

b. Tujuan dan Manfaat Loyalitas

Menurut Rinanda (2016) adapun tujuan loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan sumbangan pikiran sebaik-baiknya pada perusahaan.
- 2) Sebagai media dalam menyalurkan bakat, minat dan kemampuan organisasi perusahaan.
- 3) Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi terwujudnya keinginan bersama dalam sebuah organisasi perusahaan.

Selain itu menurut Sungkono, dkk (2017) “tujuan loyalitas adalah agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan”.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut ini menurut Simamora (2003)

Faktor rasional:

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Jenjang karier
- 4) Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan

Faktor emosional:

- 1) Pekerjaan yang menantang
- 2) Lingkungan kerja yang mendukung
- 3) Perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang
- 4) Pemimpin yang berkharisma
- 5) Pekerjaan yang membanggakan
- 6) Penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan
- 7) Budaya kerja

Faktor spiritual:

- 1) Kepuasan rohani
- 2) Pekerjaan yang bersifat rohani
- 3) Sikap perusahaan terhadap misi-misi rohani
- 4) Pemimpin yang religius
- 5) Kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani

d. Indikator Loyalitas

Menurut Busro (2018,hal.85) indikator loyalitas karyawan terhadap organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kesiediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi
- 2) Kesiediaan seseorang untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut
- 3) Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan

- 4) Perasaan karyawan akan adanya keamanan
- 5) Kepuasan karyawan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja

Selain itu menurut Rinanda (2016) bekerja merupakan salah satu jalan seseorang meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal bekerja salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas.

Unsur-unsur loyalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan
- 2) Bertanggung jawab
- 3) Pengabdian
- 4) Kejujuran

Berikut penjelasan unsur-unsur loyalitas:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan yang diberikan oleh atasan, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan yaitu:

- a. Menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku
- b. Menaati perintah yang diberikan atasan dengan baik
- c. Selalu menaati jam kerja yang sudah ditentukan
- d. Selalu memberikan pelayanan kepada tamu dengan baik

- 2) Bertanggung jawab

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

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- b. Selalu menjaga barang-barang perusahaan dengan baik
- c. Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi
- d. Tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain

3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan

4) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan, ciri-ciri kejujuran yaitu:

1. Selalu melakukan tugas tanpa merasa dipaksa
2. Tidak menyalah gunakan wewenang
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Khair (2017,hal.5) “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Menurut Edison (2018,hal.152)

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

b. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Menurut Khair (2017,hal.105)

Secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi akan dibayar lebih tinggi. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Selain itu menurut Khair (2017,hal.105) bertujuan untuk:

- 1) Memperoleh personel berkualitas
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Memastikan keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Berikut penjelasan tujuan dan manfaat kompensasi:

- 1) Memperoleh personel berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Peran pengusaha untuk memberikan kompensasi yang relatif tinggi sangat perlu dipertimbangkan untuk menarik para pelamar tersebut. Sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified*.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Karyawan dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain yang berakibat kepada perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.

3) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat oleh perusahaan lain.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Khair (2017,hal.81) ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

- 1) Faktor pemerintah
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
- 3) Standart biaya hidup pegawai
- 4) Ukuran perbandingan upah
- 5) Permintaan dan persediaan
- 6) Kemampuan membayar

Berikut penjelasan faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi:

1) Faktor Pemerintah

peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3) Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan

keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu di dasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Selain itu menurut Khair (2017,hal.85) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh dan organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan UU dan kepres
- 6) Biaya hidup atau cost of living
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional

d. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Khair (2017,hal.17), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Bonus
- 4) Upah
- 5) Premi
- 6) Pengobatan
- 7) Asuransi

Berikut penjelasan indikator kompensasi:

1) Gaji

Imbalan yang diberikan pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sarana kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja

5) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Selain itu menurut Katidjan (2017) indikator kompensasi yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Bonus
- 4) Tunjangan
- 5) Pesangon
- 6) Promosi jabatan
- 7) Jaminan kesehatan
- 8) Keselamatan kerja
- 9) Kesempatan belajar
- 10) Pujian & penghargaan

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018,hal.65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Selanjutnya menurut Purba (2017) “lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan”.

b. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Pratama (2015)

Manfaat lingkungan kerja adalah dengan menciptakan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja.

Selain itu, menurut Afandi (2018,hal.71)

manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018,hal.66) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

Selain itu menurut Himma (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan bekerja

Berikut penjelasan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, begitu juga sebaliknya.

2) Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat

bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

3) Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara rebut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan.

4) Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan member efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

5) Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

6) Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan kerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bah-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018,hal.71) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja
- 3) Tata warna
- 4) Dekorasi
- 5) Bunyi music
- 6) Bunyi mesin pabrik, bengkel
- 7) Suhu udara
- 8) Kelembaban udara

Selain itu menurut Purba (2017) indikator lingkungan kerja adalah:

1) Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku, bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

2) Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas:

- Tata ruang yang baik
- Cahaya dalam ruang yang cukup

- Suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan
- Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain

3) Suasana kerja

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, sehingga dapat mempengaruhi efesiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Dauly (2016,hal.134), “kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan”.

Selain itu, menurut Edison, dkk (2018,hal.87)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

b. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut Duha (2018,hal.116), tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepastian arah dan tujuan
- 2) Kebanggaan
- 3) Kepercayaan

Berikut penjelasan tujuan dan manfaat kepemimpinan:

1) Kepastian arah dan tujuan

Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

2) Kebanggaan

Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya.

3) Kepercayaan

Kepemimpinan hendaknya bisa member kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

Selain itu menurut Rumanti (2005,hal.253) tujuan kepemimpinan terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) interaksi kelompok yang konsisten
- 2) menyelesaikan persoalan

c. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Duha (2016,hal.168) ada empat karakter utama yang berpengaruh, yaitu keyakinan, harapan, optimisme, dan keuletan. Dua faktor lain yang bisa mempengaruhi adalah intepretasi moral dan peristiwa hidup.

- 1) Keyakinan
- 2) Harapan
- 3) Optimism
- 4) Keuletan
- 5) Intepretasi
- 6) Peristiwa yang penting dalam hidup

Berikut penjelasan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan:

- 1) Keyakinan, merujuk pada nilai diri bahwa kita memiliki kemampuan untuk mencapai tugas tertentu dengan sukses. Keyakinan membuat pemimpin lebih termotivasi untuk sukses, ulet menghadapi masalah, menerima tantangan.
- 2) Harapan, kondisi motivasional yang positif dengan didasarkan pada ketekunan dan keyakinan dalam proses pencapaian tujuan.
- 3) Optimisme, merujuk pada proses kognitif untuk melihat situasi dari sudut positif dan memiliki harapan yang disukai di masa depan. Dengan optimisme, pemimpin sangat positif dengan kapabilitas mereka dan hasil yang bisa mereka capai. Mereka menghadapi kehidupan dengan rasa keberlimpahan, bukan kekurangan.
- 4) Keuletan, kapasitas untuk pulih dari dan menyesuaikan diri dengan situasi yang tidak menyenangkan/kemampuan untuk beradaptasi secara positif

dengan kekurangan dan kesengsaraan. Mampu bangkit kembali di masa-masa sulit dan merasa lebih kuat dan lebih cakap.

- 5) Intrepretasi moral, ialah kapasitas untuk membuat keputusan yang etis tentang masalah benar atau salah dan bagus atau buruk. Intrepretasi moral merupakan proses yang berkembang seumur hidup. Pemimpin tidak egois dan membuat penilaian yang melayani kepentingan yang lebih besar dari kelompok, organisasi, atau komunitas; meningkatkan keadilan dan mencapai apa yang benar untuk komunitas.
- 6) Peristiwa yang penting dalam hidup, ialah kejadian yang membentuk kehidupan seseorang.

Selain itu, menurut Gaspersz (2006,hal.77) manfaat-manfaat pokok apabila organisasi menerapkan prinsip kepemimpinan ini, adalah:

- 1) Orang-orang akan memahami dan termotivasi menuju sasaran dan tujuan organisasi.
- 2) Aktivitas-aktivitas akan dievaluasi, disesuaikan dan diterapkan dalam satu kesatuan cara.
- 3) Meminimumkan kesalahan komunikasi di antara tingkat-tingkat dalam organisasi.

Pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki pimpinan dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, inisiatif dan pengembangan pribadi serta pengalaman tugas, jadi menjadi seorang pemimpin yang baik sebenarnya dapat kita kembangkan sendiri dengan lewat pengembangan diri dan pergaulan yang positif.

d. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Edison, dkk (2018 hal.109), indikator kepemimpinan ialah:

- 1) Memiliki strategi bisnis yang jelas
- 2) Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota

- 3) Mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas
- 4) Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis
- 5) Menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik

Selain itu, menurut Sopiha (2008,hal.123) dimensi kepemimpinan ialah:

- 1) Fungsi tugas
- 2) Fungsi pemeliharaan

Berikut penjelasan dimensi kepemimpinan:

- 1) Fungsi tugas

Fungsi ini berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional. Adapun fungsi tugas seorang pemimpin adalah:

- a. Menciptakan kegiatan

Tugas pemimpin adalah menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk karyawan/bawahannya. Dengan demikian setiap karyawan dapat merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatannya dari waktu ke waktu dengan baik.

- b. Mencari informasi

Informasi adalah sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki organisasi. Tugas pemimpin adalah mencari informasi tersebut secara cepat, tepat dan akurat

- c. Memberi informasi

Informasi yang telah diperoleh kemudian didistribusikan kepada bawahannya sehingga semua karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkannya.

d. Memberi pendapat

Tugas pemimpin adalah memberikan pendapat dan nasihat kepada bawahan, baik diminta maupun tidak diminta jika memang dirasa perlu.

e. Menjelaskan

Tugas pemimpin yang lain adalah menjelaskan apa saja yang dirasa belum jelas oleh bawahannya, misalnya tentang tugas, kewajiban dan hak-hak bawahan.

f. Mengoordinasikan

Tugas ini penting karena tanpa koordinasi yang baik yang dilakukan pemimpin maka organisasi bisa tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya.

g. Meringkaskan

Meringkaskan atau menyimpulkan semua yang telah disepakati sehingga bawahan bisa mencapai pemahaman yang sama tentang sesuatu hal, misalnya tentang kebijakan-kebijakan yang diambil organisasi.

h. Menguji kelayakan

Jika organisasi merencanakan untuk melaksanakan berbagai program, terlebih dahulu pemimpin harus menguji layak/tidaknya program tersebut untuk dilaksanakan. Jika dinilai layak maka program tersebut akan dilaksanakan namun jika tidak maka program itu tidak akan dilaksanakan.

i. Mengevaluasi

Tugas pemimpin yang lain adalah mengevaluasi atau mengendalikan organ atau kegiatan dengan harapan semua kegiatan/orang dalam organisasi bergerak ke tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan. Jika ada penyimpangan maka diharapkan dapat dengan segera ditanggulangi sehingga organisasi selalu fokus pada pencapaian tujuan.

j. Mendiagnosis

Sebelum persoalan-persoalan muncul ke permukaan, pemimpin terlebih dahulu harus mampu mendiagnosis gejalanya sehingga tindakan preventif bisa dilakukan mengingat tindakan preventif jauh lebih efisien daripada tindakan kuratif.

2) Fungsi Pemeliharaan

Fungsi ini berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi. Adapun fungsi pemeliharaan seorang pemimpin adalah:

a. Mendorong semangat

Memotivasi karyawan agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian karyawan yang berkinerja baik menjadi tugas pemimpin, disamping juga tugas karyawan secara pribadi.

b. Menetapkan standar

Standar kinerja harus ditetapkan dari awal dan hal ini merupakan tugas pemimpin. Tanpa standar kinerja yang jelas, karyawan tidak akan tahu apakah dia sudah bekerja dengan baik atau belum.

c. Mengikuti

Pemimpin tidak boleh lepas tangan begitu saja setelah tugas didistribusikan. Dia tetap harus terus memantau anak buahnya.

d. Mengekspresikan perasaan

Perasaan senang atau tidak senang dengan apa yang dilakukan bawahan perlu diekspresikan si pemimpin dengan baik sehingga bawahan bisa menangkap maksud dan keinginan pemimpinnya dengan baik.

e. Mengambil consensus

Tugas pemimpin adalah mengambil atau menetapkan consensus walaupun prosesnya melibatkan banyak orang.

f. Menciptakan keharmonisan

Keharmonisan dalam organisasi perlu dibangun karena hal itu sangat penting. Keharmonisan hubungan antarindividu dalam organisasi, antara atasan-bawahan, individu dengan rekan kerja, keharmonisan antara tugas/kewajiban dengan hak-hak yang diperoleh karyawan, keseimbangan antara kebutuhan fisik dengan psikis, dll.

g. Mengurangi ketegangan

Ketegangan yang berlebihan akan berdampak negatif terhadap kinerja, baik kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

5. Tekanan Kerja

a. Pengertian Tekanan Kerja

Tekanan kerja atau stres kerja menurut Yenita (2017,hal.31) “mengidentifikasi sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapatkan halangan dan tidak bisa mengatasinya”.

Sedangkan menurut Priansa (2018,hal.157) “stress adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

b. Tujuan dan Manfaat Tekanan Kerja

Menurut Wijaya, dkk (2015,hal.165), stres tidak selalu berarti kondisi atau keadaan negatif. Pada kondisi tertentu, yang terkendali, stres memiliki manfaat atau dampak positif bagi seseorang atau bagi perusahaan. Manfaat stres antara lain:

- 1) Tingkat stres yang sesuai akan memacu produktivitas dan prestasi kerja karyawan.
- 2) Stres yang terkendali dapat mencegah para pekerja dari kemungkinan kecelakaan kerja.
- 3) Karyawan yang dalam kondisi stres justru akan memiliki tenaga atau energi motivasi yang lebih besar untuk meraih sukses dibandingkan jika karyawan tersebut bekerja tanpa kondisi stres sama sekali.
- 4) Stres adalah awal dari penemuan ide-ide kreatif.
- 5) Kondisi stres akan meningkatkan daya saing perusahaan atau daya saing individual berhadapan dengan para pesaing.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja

Menurut Biru, dkk (2016) ada beberapa penyebab stres kerja:

- 1) Stressor ekstraorganisasi
- 2) Stressor organisasi
- 3) Stressor kelompok
- 4) Stressor individu

Berikut penjelasan faktor yang mempengaruhi tekanan kerja:

1) Stressor Ekstraorganisasi

Stressor ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:

a) Perubahan sosial

Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

b) Kesulitan menguasai globalisasi

Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.

c) Dukungan keluarga

Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.

2) Stressor Organisasi

Selain stressor potensial yang terjadi diluar organisasi, terdapat juga stressor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu

sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain.

3) Stressor Kelompok

Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:

- a) Rekan kerja yang tidak menyenangkan.
- b) Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja

4) Stressor Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres.

Selain itu menurut Musradinur (2016) faktor yang mempengaruhi tekanan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan
- 2) Diri sendiri
- 3) Pikiran

d. Indikator Tekanan Kerja

Menurut Natalya (2018) indikator tekanan kerja yaitu:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi

Selain itu, tekanan kerja menurut Salleh, dkk (2008) terbagi atas 5 skala penilaian yaitu:

- 1) Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

- 2) Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- 3) Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
- 4) Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.
- 5) Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

6. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut Wiryanton (2006,hal.54) “komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi”.

Selain itu, Romli (2014,hal.2) mengidentifikasikan tiga komunikasi organisasi sebagai berikut:

- 1) Fungsi perintah
- 2) Fungsi rasional
- 3) Fungsi manajemen ambigu

Berikut penjelasan komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Fungsi perintah berkenaan dengan anggota-anggota organisasi mempunyai hak dan kewajiban membicarakan, menerima, menafsirkan, dan bertindak atas suatu perintah. Tujuan dari fungsi perintah adalah koordinasi diantara sejumlah anggota yang bergantung dalam organisasi tersebut.
- 2) Fungsi rasional berkenaan dengan komunikasi memperbolehkan anggota-anggota menciptakan dan mempertahankan bisnis produktif hubungan

personal dengan anggota organisasi lain. Hubungan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja pekerjaan (*job performance*) dalam berbagai cara.

- 3) Fungsi manajemen ambigu berkenaan dengan pilihan dalam situasi organisasi sering dibuat dalam keadaan yang sangat ambigu.

b. Tujuan dan Manfaat Komunikasi Organisasi

Menurut Umar (2005,hal.27)

Tujuan komunikasi organisasi antara lain untuk memberikan informasi baik kepada pihak luar maupun pihak dalam, memanfaatkan umpan balik dalam rangka proses pengendalian manajemen, mendapatkan pengaruh, alat untuk memecahkan persoalan untuk pengambilan keputusan, mempermudah perubahan-perubahan yang akan dilakukan, mempermudah pembentukan kelompok-kelompok kerja serta dapat dijadikan untuk menjaga pintu keluar-masuk dengan pihak-pihak luar organisasi.

Selain itu menurut Mulawarman dan Rosilawati (2008)

Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian (*mutual understanding*). Pendek kata agar terjadi penyeteraan dalam kerangka referensi (*frame of references*) maupun bidang pengalaman (*field of experiences*).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi

Menurut Vesmagita (2015) faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.

- 1) Faktor dari pihak komunikator
- 2) Faktor dari pihak *receiver*

Berikut penjelasan faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi:

1) Faktor dari pihak komunikator yaitu:

a) Keterampilan *Sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan, perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

b) Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*.

c) Pengetahuan *Sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin.

d) Media saluran yang digunakan oleh *sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*.

2) Faktor dari pihak *receiver* yaitu:

a) Keterampilan *Receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik.

b) Sikap *Receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi.

c) Pengetahuan *Receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi.

d) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan.

Selain itu menurut Nawi (2017,hal.61) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan orang untuk menyampaikan informasi
- 2) Pemilihan dengan seksama apa yang ingin disampaikan oleh komunikator
- 3) Saluran komunikasi yang jelas dan langsung
- 4) Penentuan waktu dan penggunaan media yang tepat
- 5) Tempat-tempat penyebaran yang memadai apa bila diperlukan untuk memudahkan penyampaian pesan yang asli, tidak dikurangi, tidak diubah, dan dalam arah yang tepat.

d. Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Ernika (2016), indikator-indikator komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian target yang ingin dicapai
- 2) Kesesuaian dalam penyampaian komunikasi
- 3) Kesesuaian dalam hambatan berkomunikasi
- 4) Kesesuaian dengan keadaan dalam berkomunikasi
- 5) Kesesuaian dalam berkomunikasi dengan pemimpin
- 6) Kesesuaian dalam membina hubungan dengan atasan
- 7) Kesesuaian dalam tercapainya keselarasan dalam bekerja
- 8) Kesesuaian dalam penyampaian mengenai instruksi dalam bekerja
- 9) Kesesuaian dalam informasi pekerjaan
- 10) Kesesuaian target dan tujuan yang akan dicapai bersama

Selain itu, menurut Ernika (2016) indikator-indikator komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Menginformasikan masalah pekerjaan
- 2) Kesalahpahaman dalam komunikasi

- 3) Hambatan-hambatan dalam berkomunikasi
- 4) Memberikan saran pada pimpinan
- 5) Menyelesaikan masalah pekerjaan
- 6) Hubungan kerja dengan atasan
- 7) Menginformasikan ketidakpuasan dalam bekerja
- 8) Instruksi pimpinan mengenai pekerjaan
- 9) Menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan
- 10) Menginformasikan visi, misi, dan tujuan perusahaan pada pegawai

Berikut penjelasan indikator komunikasi organisasi:

- 1) Menginformasikan masalah pekerjaan
Menyampaikan secara rinci tentang ketidaksesuaian target yang ingin dicapai sebelumnya dengan kesesuaian yang ada di lapangan.
- 2) Kesalahpahaman dalam komunikasi
Kegagalan sang komunikator dalam menyampaikan apa yang mereka pikirkan dan yang mereka rasakan.
- 3) Hambatan-hambatan dalam berkomunikasi
Jalannya komunikasi tidak secara efektif dan tidaklah cukup hanya dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi.
- 4) Memberikan saran pada pimpinan
Adanya perbedaan posisi dalam memimpin merupakan hal sulit untuk seorang bawahan untuk menyampaikan sesuatu terlebih lagi soal saran yang tujuannya sekedar masukan.
- 5) Menyelesaikan masalah pekerjaan
Keadaan yang kompleks karena mencakup banyak faktor sehingga sulitnya mencapai komunikasi yang efisien.

- 6) Hubungan kerja dengan atasan
Kemampuan membina hubungan dan juga mempengaruhi mitra kerja usaha terikat, dengan pihak yang tidak memiliki otoritas formal namun cukup berpengaruh.
- 7) Menginformasikan ketidakpuasan dalam bekerja
Tidak tercapainya keselarasan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini akan di utarakan apabila target yang telah ditetapkan tidak sesuai keinginan.
- 8) Instruksi pimpinan mengenai pekerjaan
Cara penyampaian yang tidak tepat akan berpengaruh dalam memahami dan mengerjakan tugas-tugas atau instruksi-instruksi yang diberikan oleh pimpinan.
- 9) Menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan
Kerjaan yang telah selesai tapi tidak mencapai target dan harus memberitahukan kepada atasan serta harus memperbaikinya.
- 10) Menginformasikan visi, misi, dan tujuan perusahaan pada pegawai
Jelaskan tujuan-tujuan yang harus dicapai perusahaan dan mewajibkan para pegawai untuk mewujudkannya.

B. Kerangka Berfikir

Unsur manusia memegang peranan yang penting karena manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, manusia juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan yang memerlukan perhatian tersendiri karena akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, dan loyalitas terhadap organisasi (Hasibuan, 2012,hal.222).

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk, dimana loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, kepemimpinan, tekanan kerja dan komunikasi organisasi.

Loyalitas karyawan harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang dapat menciptakan kenyamanan. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan dicapai. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas loyalitas karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan loyalitas, seperti dikemukakan oleh Bangung (2016,hal.152), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Selain dari faktor kompensasi, lingkungan juga dapat menentukan loyalitas karyawan. Menurut Afandi (2018,hal.65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas

yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja menentukan loyalitas karyawan, pengembangan karir juga dapat menentukan loyalitas karyawan. Menurut Lestari (2015), pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan yang berguna dalam peningkatan kemampuan seseorang dan berperan penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir menentukan loyalitas karyawan, kepemimpinan juga dapat menentukan loyalitas karyawan. Menurut Edison, dkk (2018,hal.87) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, kepemimpinan menentukan loyalitas, tekanan kerja juga menentukan loyalitas karyawan. Tekanan kerja atau stres kerja menurut Martiwi (2012) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, kepemimpinan, tekanan kerja menentukan loyalitas, komunikasi organisasi juga

menentukan loyalitas karyawan. Menurut Wiryanton (2006,hal.20) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Purba (2017), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

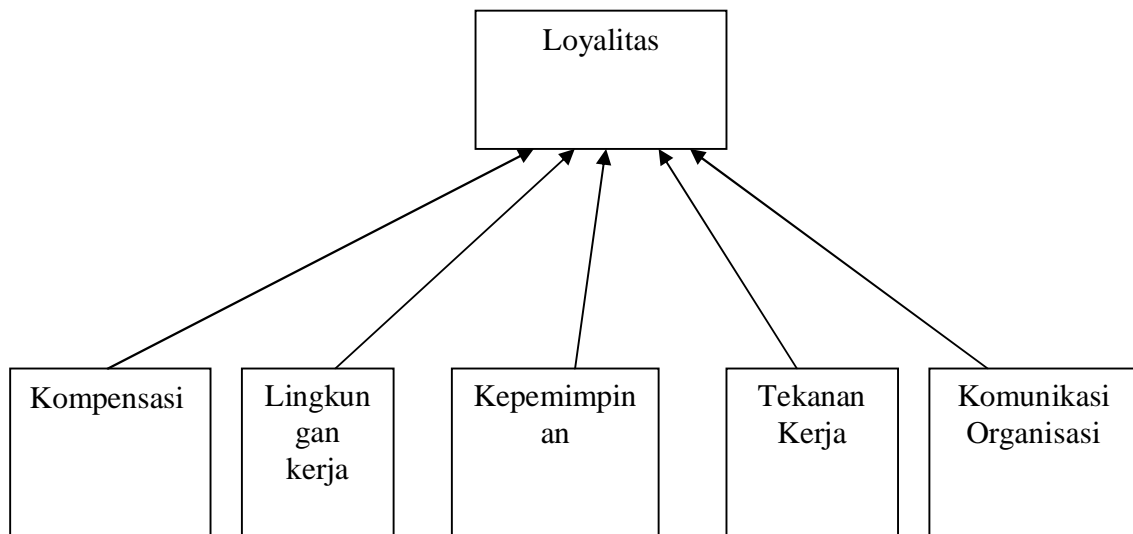
Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Lestari (2015), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. KRA.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Pinarsih (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Intansari (2016), yang menyatakan bahwa tekanan kerja/stress kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Investa Motor Blitar.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Goenawan (2017), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi dan loyalitas karyawan di Eden Hotel Kuta Bali.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Menurut Sani (2013) penelitian deskriptif bertujuan membuat pencadraan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, factual dan teliti.

B. Defenisi Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2010), variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian. Bertolak dari pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut dan sifat atau nilai orang, faktor, perlakuan terhadap obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Loyalitas adalah saling mengenal antaranggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi diluar perusahaan terdapat hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan karyawan.

Menurut Umar (2007,hal.17), indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Upah
5. Premi
6. Pengobatan
7. Asuransi

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sarwoto (2001,hal.31) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Perlengkapan dan Fasilitas
2. Lingkungan Tempat Kerja
3. Suasana Kerja

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau member contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Edison, dkk (2018,hal.109), indikator kepemimpinan adalah:

2. Memiliki strategi bisnis yang jelas

3. Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota
4. Mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas
5. Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis
5. Menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik

5. Tekanan Kerja

Tekanan kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja dimana mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya timbul perasaan yang mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Menurut Natalya (2018) indikator tekanan kerja yaitu:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi

6. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah sebagai pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam organisasi, baik dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Menurut Ernika (2016) indikator-indikator komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian target yang ingin dicapai
- 2) Kesesuaian dalam penyampaian komunikasi
- 3) Kesesuaian dalam hambatan berkomunikasi
- 4) Kesesuaian dengan keadaan dalam berkomunikasi

- 5) Kesesuaian dalam berkomunikasi dengan pemimpin
- 6) Kesesuaian dalam membina hubungan dengan atasan
- 7) Kesesuaian dalam tercapainya keselarasan dalam bekerja
- 8) Kesesuaian dalam penyampaian mengenai instruksi dalam bekerja
- 9) Kesesuaian dalam informasi pekerjaan
- 10) Kesesuaian target dan tujuan yang akan dicapai bersama

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat di jalan Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Medan Maimun

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2018 sampai dengan April 2019, dengan rincian waktu kegiatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul				■	■	■														
Pra Riset				■	■	■														
Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■	■	■										
Seminar Proposal											■									
Riset												■	■	■	■	■				
Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau																	■	■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 376 karyawan.

2. Sampel

Menurut Harinaldi (2005), sampel adalah sebagian, atau subset (himpunan bagian), dari suatu populasi. Populasi dapat berisi data yang besar sekali jumlahnya, yang mengakibatkan tidak mungkin atau sulit dilakukan pengkajian terhadap seluruh data tersebut, sehingga pengkajian dilakukan terhadap sampelnya saja.

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin.

Rumus Slovin:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukurang populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (missal, 1%, 5%, 10%).

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$n = \frac{376}{1 + (376 \times 0,10^2)}$$

$n = 78,9$ dikenakan menjadi 79 karyawan

Hasil dari perhitungan rumus Slovin sebanyak 79 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Data yang telah dikumpulkan digunakan sistem skor, dimana jawaban pertanyaan diberi skor dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2014).

Menurut Sugiyono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju/Tepat	4
• Kurang Setuju/Tepat	3
• Tidak Setuju/Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju/Tepat	1

(Sumber. Sugiyono, 2017)

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Suliyanto (2005,hal.114) menyatakan analisis faktor adalah suatu teknik untuk menganalisis tentang saling ketergantungan dari beberapa variabel secara simultan dengan tujuan untuk menyederhanakan dari bentuk hubungan antara beberapa variabel yang diteliti.

Metode matematis yang digunakan untuk analisis faktor adalah sebagai berikut:

$$X_i = \sum_{j=1}^m A_{ij} F_j + b_i U_i$$

X_i = Variabel ke i

F_j = Faktor kesamaan ke j

U_i = Faktor unik ke i

A_{ij} = Koefisien faktor kesamaan

B_i = Koefisien faktor unik

Langkah-langkah kunci yang relevan dengan analisis faktor adalah sebagai berikut:

- a. *Barlett's test of sphericity* yaitu suatu uji statistik yang dipergunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel tidak saling berkorelasi dalam populasi.
- b. *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy* merupakan suatu indeks yang dipergunakan untuk meneliti ketetapan analisis faktor. Nilai tinggi antara 0,5-1,0 berarti analisis faktor tepat, kalau kurang dari 0,5 analisis faktor dikatakan tidak tepat. Angka MSA (*Measure of sampling Adequacy*) berkisar 0 sampai 1 dengan kriteria:

- a. $MSA = 1$, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh Variabel lain.

- b. $MSA > 0,5$, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.

- c. $MSA < 0,5$, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Dasar MSA ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel.

- c. *Communality* merupakan jumlah varian yang disumbangkan oleh suatu variabel dengan seluruh variabel lainnya dalam analisis.

- d. *Eigenvalue* merupakan jumlah varian yang dijelaskan oleh setiap faktor.
- e. *Scree plot* merupakan plot dari eigenvalue sebagai sumbu tegak (vertical) dan banyaknya faktor sebagai sumbu dasar, untuk menentukan banyaknya faktor yang bisa ditarik (*faktor extraction*)
- f. Faktor Loadings adalah korelasi sederhana antara variabel dengan faktor.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dianalisis faktor-faktor loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, peneliti sudah menyebar sebanyak 79 angket, tapi yang kembali hanya 75 angket. Angket yang disebar ini diberikan sebagai penelitian dan dengan menggunakan metode Likert.

1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	53	70.7	70.7	70.7
perempuan	22	29.3	29.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : PTPN IV Medan

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin yang menjadi sampel penelitian, dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 53 orang (70,7%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang (29,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan yang lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan

b. Usia Responden

Tabel IV.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	29	38.7	38.7	38.7
31-40 tahun	29	38.7	38.7	77.3
41-50 tahun	12	16.0	16.0	93.3
51-60 tahun	5	6.7	6.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : PTPN IV Medan

Dari tabel diatas terlihat persentase usia responden, dimana responden yang berusia diantara 20-30 tahun berjumlah 29 orang (38,7%), dan responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 29 orang (38,7%) responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 12 orang (16%) dan responden yang berusia 51-60 tahun berjumlah 5 orang (6,7%).

2. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.3
Persentase Jawaban Kompensasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	0	0	10	13,3%	55	73,3%	10	13,3%	75	100
P2	0	0	1	1,3%	14	18,7%	50	66,7%	10	13,3%	75	100
P3	1	1,3%	1	1,3%	14	18,7%	48	64,0%	11	14,7%	75	100
P4	0	0	2	2,7%	16	21,3%	46	61,3%	11	14,7%	75	100
P5	0	0	0	0	3	4,0%	63	84,0%	9	12,0%	75	100
P6	0	0	0	0	0	0	63	84,0%	12	16,0%	75	100
P7	0	0	1	1,3%	7	9,3%	60	80,0%	7	9,3%	75	100

Sumber : Hasil penelitian diolah

1. Pada pernyataan pertama (Gaji yang mencukupi membuat saya setia bekerja diperusahaan ini) 10 responden (13,3%) menjawab kurang setuju, dan 55

responden (73,3%) menjawab setuju, 10 responden (13,3%) menjawab sangat setuju.

2. Pada pernyataan kedua (Upah yang diberikan sesuai dengan kerja kerja keras saya sehingga membuat saya tidak mau berpindah pekerjaan) 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju, 14 responden (18,7%) menjawab kurang setuju, dan 50 responden (66,7%) menjawab setuju, 10 responden (13,3%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan ketiga (Saya diberikan bonus yang membuat saya betah berada diperusahaan ini) 1 responden (1,3%) menjawab sangat tidak setuju ,1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju, 14 responden (18,7%) menjawab kurang setuju, dan 48 responden (64,0%) menjawab setuju, 11 responden (14,7%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan keempat (Besarnya premi yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi dan kinerja saya sehingga membuat saya semakin semangat dalam bekerja) 2 responden (2,7%) menjawab tidak setuju, 16 responden (21,3%) menjawab kurang setuju, dan 46 responden (61,3%) menjawab setuju, 11 responden (14,7%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan kelima (Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan meningkatkan loyalitas saya) 3 responden (4,0%) menjawab kurang setuju, dan 63 responden (84,0%) menjawab setuju, 9 responden (12,0%) menjawab sangat setuju.

6. Pada pernyataan keenam (Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan) 63 responden (84,0%) menjawab setuju, 12 responden (16,0%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh (Insentif yang diterima karyawan sesuai dengan kinerjanya membuat karyawan menjadi betah diperusahaan) 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju, 7 responden (9,3%) menjawab kurang setuju, dan 60 responden (80,0%) menjawab setuju, 7 responden (9,3%) menjawab sangat setuju.

Kesimpulan secara umum bahwa kompensasi sudah cukup baik, artinya perusahaan sudah mampu memberikan kompensasi sesuai dengan keinginan karyawan, dimana dapat dilihat dari jawaban yang diberikan karyawan tentang kompensasi yang dilakukan perusahaan sebagian besar menjawab setuju

Tabel IV.4
Persentase jawaban Lingkungan Kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	1	1,3%	2	2,7%	56	74,7%	16	21,3%	75	100
P2	0	0	0	0	2	2,7%	48	64,0%	25	33,3%	75	100
P3	0	0	1	1,3%	6	8,0%	45	60,0%	23	30,7%	75	100

Sumber : Hasil penelitian diolah

1. Pada pernyataan pertama (Fasilitas yang diberikan kepada saya memberikan kenyamanan saya dalam bekerja) 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju, 2 responden (2,7%) menjawab kurang setuju, dan 56 responden (74,7%) menjawab setuju, 16 responden (21,3%) menjawab sangat setuju.

2. Pada pernyataan kedua (Lingkungan tempat kerja saya yang nyaman membuat saya betah bekerja disini) 2 responden (2,7%) menjawab kurang setuju, dan 48 responden (64,0%) menjawab setuju, 25 responden (33,3%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan ketiga (Rekan kerja dan suasana kerja saya selalu membuat saya merasa nyaman dan betah) 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju.
- Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja karyawan dalam bekerja umumnya sudah baik, artinya karyawan sudah merasa nyaman dalam bekerja diperusahaan. Hal ini terlihat dari responden yang mayoritas menjawab setuju

Tabel IV.5
Persentase jawaban Kepemimpinan

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	1	1,3%	5	6,7%	59	78,7%	10	13,3%	75	100
P2	0	0	1	1,3%	3	4,0%	62	82,7%	9	12,0%	75	100
P3	0	0	1	1,3%	7	9,3%	55	73,3%	12	16,0%	75	100
P4	0	0	1	1,3%	9	12,0%	54	72,0%	11	14,7%	75	100
P5	0	0	3	4,0%	7	9,3%	56	74,7%	9	12,0%	75	100

Sumber : Hasil penelitian diolah

1. Pada pernyataan pertama (Atasan saya memiliki kemampuan diplomatis yang baik sehingga membuat saya betah diperusahaan) 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju, 5 responden (6,7%) menjawab kurang setuju, dan 59 responden (78,7%) menjawab setuju, 10 responden (13,3%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan kedua (Atasan saya mampu memberikan strategi untuk memajukan perusahaan sehingga membuat saya betah diperusahaan) 1 responden

(1,3%) menjawab tidak setuju, 3 responden (4,0%) menjawab kurang setuju, dan 62 responden (82,7%) menjawab setuju, 9 responden (12,0%) menjawab sangat setuju.

3. Pada pernyataan ketiga (Atasan saya selalu memperhatikan setiap anggotanya sehingga membuat saya nyaman dan betah dalam bekerja) 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju, 7 responden (9,3%) menjawab kurang setuju, dan 55 responden (73,3%) menjawab setuju, 12 responden (16,0%) menjawab sangat setuju.
 4. Pada pernyataan keempat (Atasan saya selalu bisa mendorong para bawahannya untuk bekerja lebih baik sehingga membuat saya betah dalam bekerja) 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju, 9 responden (12,0%) menjawab kurang setuju, dan 54 responden (72,0%) menjawab setuju, 11 responden (14,7%) menjawab sangat setuju.
 5. Pada pernyataan kelima (Atasan saya selalu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis sehingga membuat saya merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan ini) 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju, 7 responden (9,3%) menjawab kurang setuju, dan 56 responden (74,7%) menjawab setuju, 9 responden (12,0%) menjawab sangat setuju
- Kesimpulan secara umum bahwa kepemimpinan yang diberikan atasan sudah cukup baik dan memotivasi karyawannya . hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju

Tabel IV.6
Persentase Jawaban Tekanan kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	4	5,3%	15	20,0%	49	65,3%	7	9,3%	75	100
P2	0	0	2	2,7%	10	13,3%	55	73,3%	8	10,7%	75	100
P3	0	0	1	1,3%	6	8,0%	60	80,0%	8	10,7%	75	100
P4	0	0	1	1,3%	3	4,0%	65	86,7%	6	8,0%	75	100
P5	0	0	3	4,0%	4	5,3%	62	82,7%	6	8,0%	75	100

1. Pada pernyataan pertama (Tuntutan tugas yang sesuai membuat saya betah bekerja disini) 4 responden (5,3%) menjawab tidak setuju, 15 responden (20,0%) menjawab kurang setuju, dan 49 responden (65,3%) menjawab setuju, 7 responden (9,3%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan kedua (Saya diberikan tugas yang sesuai dengan posisi saya dikantor sehingga membuat saya merasa betah dalam bekerja) 2 responden (2,7%) menjawab tidak setuju, 10 responden (13,3%) menjawab kurang setuju, dan 55 responden (73,3%) menjawab setuju, 8 responden (10,7%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan ketiga (Saya di tuntut agar bisa memiliki sikap yang baik kepada setiap pegawai sehingga para pegawai memiliki sikap loyalitas terhadap perusahaan) 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju, 6 responden (8,0%) menjawab kurang setuju, dan 60 responden (80,0%) menjawab setuju, 8 responden (10,7%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan keempat (Struktur organisasi yang jelas membuat saya senang bekerja disini) 1 responden (1,3%) menjawab tidak setuju, 3

responden (4,0%) menjawab kurang setuju, dan 65 responden (86,7%) menjawab setuju, 6 responden (8,0%) menjawab sangat setuju.

5. Pada pernyataan kelima (Gaya kepemimpinan yang baik membuat saya suka bekerja di perusahaan ini) 3 responden (4,0%) menjawab tidak setuju, 4 responden (5,3%) menjawab kurang setuju, dan 62 responden (82,7%) menjawab setuju, 6 responden (8,0%) menjawab sangat setuju

Kesimpulan secara umum bahwa pimpinan sudah memberikan arahan dan dukungan kepada karyawan sehingga karyawan tidak mengalami tekanan kerja. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju

Tabel IV.7
Persentase Jawaban Komunikasi Organisasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	2	2,7%	9	12,0%	58	77,3%	6	8,0%	75	100
P2	0	0	2	2,7%	7	9,3%	56	74,7%	10	13,3%	75	100
P3	0	0	2	2,7%	8	10,7%	52	69,3%	13	17,3%	75	100
P4	0	0	0	0	2	2,7%	57	76,0%	16	21,3%	75	100
P5	0	0	0	0	4	5,3%	59	78,7%	12	16,0%	75	100
P6	1	1,3%	2	2,7%	8	10,7%	49	65,3%	15	20,0%	75	100

Sumber : Hasil penelitian diolah

1. Pada pernyataan pertama (Perusahaan memberikan target yang jelas kepada para pegawainya sehingga karyawan senang dalam bekerja) 2 responden (2,7%) menjawab tidak setuju, 9 responden (12,0%) menjawab kurang setuju, dan 58 responden (77,3%) menjawab setuju, 6 responden (8,0%) menjawab sangat setuju.

2. Pada pernyataan kedua (Perusahaan memberikan arahan yang jelas kepada pegawai sehingga karyawan betah dalam bekerja) 2 responden (2,7%) menjawab tidak setuju, 7 responden (9,3%) menjawab kurang setuju, dan 56 responden (74,7%) menjawab setuju, 10 responden (13,3%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan ketiga (Informasi yang diberikan dari atasan kepada bawahan jelas dan tidak membingungkan karyawan sehingga membuat karyawan betah dalam bekerja) 2 responden (2,7%) menjawab tidak setuju, 8 responden (10,7%) menjawab kurang setuju, dan 52 responden (69,3%) menjawab setuju, 13 responden (17,3%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan keempat (Atasan selalu berbicara kepada saya dengan baik dan sopan sehingga membuat saya senang) 2 responden (2,7%) menjawab kurang setuju, dan 57 responden (76,0%) menjawab setuju, 16 responden (21,3%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan kelima (Atasan saya selalu menjaga hubungan baik dengan para karyawannya sehingga karyawan merasa betah) 4 responden (5,3%) menjawab kurang setuju, dan 59 responden (78,7%) menjawab setuju, 12 responden (16,0%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan keenam (Instruksi yang diberikan perusahaan sesuai jelas dengan tujuan kerja saya sehingga membuat saya betah dalam bekerja) 1 responden (1,3%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (2,7%) menjawab tidak setuju, 8 responden (10,7%) menjawab kurang setuju, dan 49

responden (65,3%) menjawab setuju, 15 responden (20,0%) menjawab sangat setuju.

Kesimpulan secara umum bahwa komunikasi organisasi dalam bekerja umumnya sudah baik dan karyawan memberikan informasi baik terhadap pihak luar maupun pihak dalam untuk memecahkan persoalan dan mengambil keputusan. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

3. Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Suliyanto (2005,hal.114) menyatakan analisis faktor adalah suatu teknik untuk menganalisis tentang saling ketergantungan dari beberapa variabel secara simultan dengan tujuan untuk menyederhanakan dari bentuk hubungan antara beberapa variabel yang diteliti.

Langkah-langkah kunci yang relevan dengan analisis faktor adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.776
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	156.617
	Df	10
	Sig.	.000

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2019)

Pada tabel KMO dan Bartlett's test di atas terlihat angka KMO *Measure of sampling Adequacy* (MSA) adalah 0.776. Karena nilai 0.776 (> 0.5). Hal ini menunjukkan kecukupan dari sampel. Angka KMO dan Bartlett's test (yang tampak pada nilai chi-square) sebesar 156.617 dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antar variabel dan layak untuk proses lebih lanjut.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel mana yang dapat diproses lebih lanjut dan mana yang dikeluarkan dapat dilihat pada tabel *Anti-image matrices* di bawah ini.

Tabel IV.9

Anti-image Matrices

		kompensasi	Lingkungan kerja	kepemimpinan	tekanan kerja	komunikasi organisasi
Anti-image Covariance	kompensasi	.631	-.052	-.059	.054	-.190
	Lingkungan kerja	-.052	.703	.111	-.139	-.094
	kepemimpinan	-.059	.111	.524	-.159	-.107
	tekanankerja	.054	-.139	-.159	.378	-.159
	Komunikasi organisasi	-.190	-.094	-.107	-.159	.318
Anti-image Correlation	kompensasi	.792 ^a	-.077	-.102	.110	-.424
	Lingkungan kerja	-.077	.805 ^a	.183	-.270	-.199
	kepemimpinan	-.102	.183	.808 ^a	-.358	-.261
	tekanankerja	.110	-.270	-.358	.759 ^a	-.460
	Komunikasi organisasi	-.424	-.199	-.261	-.460	.753 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Pada tabel *Anti-image Matrice* di atas, khusus pada bagian (anti Image Correlation) terlihat angka yang bertanda (a) yang menandakan besaran MSA sebuah variabel. Variabel kompensasi 0.792, lingkungan kerja 0.805, Kepimpinan 0.808, tekanan kerja 0.759, komunikasi organisasi 0.753. Nilai MSA masing-masing variabel besarnya > 0.5 maka semua variabel dapat diproses lebih lanjut.

Tabel IV.10

Communalities

	Initial	Extraction
Kompensasi	1.000	.484
Lingkungankerja	1.000	.389
Kepemimpinan	1.000	.585
Tekanankerja	1.000	.737
komunikasiorganisasi	1.000	.821

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2019)

Tabel Communalities, faktor kompensasi besarnya 0,484. Hal ini berarti sekitar 48,4% varians dari faktor kompensasi dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Faktor lingkungan kerja 0,389 hal ini berarti 38,9% varian dari faktor lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Demikian juga untuk variabel yang lain. Semakin kecil nilai communalities berarti semakin lemah hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

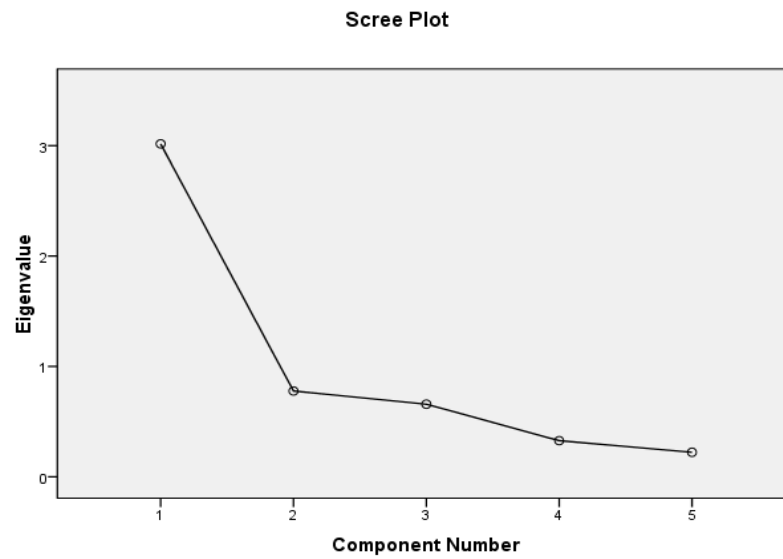
Tabel IV.11**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.016	60.326	60.326	3.016	60.326	60.326
2	.777	15.540	75.867			
3	.658	13.153	89.019			
4	.327	6.545	95.564			
5	.222	4.436	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(Sumber: Output SPSS, diolah peneliti, 2019)

Pada tabel *Total Variance Explained* di atas menunjukkan ada 1 faktor yang terbentuk dari 5 variabel yang di masukkan. faktor eigenvalue > 1. Faktor 1 eigen value sebesar 3.016 dengan variance (60.326%), Nilai *eigenvalue* menggambarkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung varians dari 5 faktor yang di analisis. Bila semua faktor dijumlahkan bernilai 5 (sama dengan banyaknya variabel). $3.016 / 10 \times 100\% = 30.16\%$ Total varians apabila dari 5 variabel diekstrak menjadi 1 faktor adalah : 30.16%, Besarnya varians yang mampu dijelaskan oleh faktor baru yang terbentuk adalah 30.16%, sedangkan sisanya 69,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Jadi untuk mereduksi variabel cukup dengan menggunakan satu faktor.



Gambar IV.1 Scree Plot

Dari scree plot di atas terlihat hanya komponen pertama yang memiliki nilai eigenvalue lebih dari 1

Tabel IV.12

Component Matrix^a

	Component
	1
kompensasi	.696
lingkungankerja	.624
kepemimpinan	.765
tekanankerja	.859
komunikasiorganisasi	.906

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Pada tabel component matrix hanya satu faktor yang muncul dan menunjukkan komunikasi organisasi faktor 1 korelasi 0.906, tekanan kerja faktor 1 korelasi 0.859, kepemimpinan faktor 1 korelasi 0.765, kompensasi faktor 1 korelasi 0.696, dan lingkungan kerja terendah yaitu faktor 1 korelasi 0.624.

Rotated Component Matrix^a

a. Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

Hanya satu komponen yang terekstrak, sehingga tidak bisa dirotasi

B. Pembahasan

Pada tabel KMO dan Bartlett's test di atas terlihat angka KMO *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) adalah 0.776. Karena nilai 0.776 (> 0.5). Hal ini menunjukkan kecukupan dari sampel. Pada tabel *Anti-image Matrice* nilai Kepimpinan 0.808 paling tinggi diantara semua faktor –faktor lain, Tabel *Communalities* menunjukkan nilai terbesar ada pada faktor komunikasi organisasi yaitu 0,821. Semakin besar nilai *communalities* berarti semakin kuat hubungannya dengan faktor yang terbentuk. Besarnya varians yang mampu dijelaskan oleh faktor baru yang terbentuk adalah 30.16%, sedangkan sisanya 69,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti, dalam penelitian ini nilai loading faktor tidak bisa diakses karena hanya ada 1 faktor yang terbentuk dari 5 faktor yang dimasukkan, hasil dari penelitian ini sejalan dengan Penelitian sebelumnya, Intansari (2016), yang menyatakan bahwa tekanan kerja/stress kerja terdapat pengaruh positif

dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Investa Motor Blitar. dan hasil Penelitian oleh Goenawan (2017), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi dan loyalitas karyawan di Eden Hotel Kuta Bali.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Analisis faktor-faktor loyalitas karyawan pada PTPN IV Medan responden pada penelitian ini berjumlah 75 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil uji statistik untuk faktor kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, tekanan kerja dan komunikasi organisasi, faktor yang paling dominan adalah faktor kepemimpinan untuk MSA 0.808 dan faktor komunikasi organisasi untuk communalities 0.821 dan total varians apabila dari 5 variabel diekstrak menjadi 1 faktor adalah: 30,16%, besarnya varians yang mampu dijelaskan oleh faktor baru yang terbentuk adalah 30,16%, sedangkan sisanya 69,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, saran yang dapat diajukan dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PTPN IV Medan adalah, untuk pencapaian tujuan perusahaan dimasa mendatang serta untuk melebarkan sayap perusahaan hendaknya perusahaan senantiasa memperhatikan kompensasi, lingkungan kerja, tekanan kerja, kepemimpinan dan komunikasi organisasi. Hal tersebut perlu dilakukan agar perusahaan dapat menjadi rumah kedua bagi karyawannya, sehingga loyalitas karyawan terpupuk dari waktu ke waktu dan

bagi penelitian selanjutnya hendaknya penelitian yang dilakukan tidak hanya sebatas lingkup PTPN IV Medan saja tetapi bisa diperluas lagi serta mencari faktor-faktor lain terhadap loyalitas karyawan yang belum tercakup pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator*. CV. Budi Utama: Yogyakarta
- Budianto, Aji Tri dan Katini Amelia,. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah*. 3(1): 100-124
- Biru, Mega,. Utami, Hamidah Nayati,. Mayowan, Yuniadi. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 39(2): 50-56
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group: Jakarta
- Daulay, Raihanah,. Khair, Hazmanan,. Putri, Linzzy Pratami,. Astuti, Rini. (2016). *Manajemen*. USU Press: Medan
- Egota, Depri. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal FISIP*. 2(1): 1-14
- Ernika, Desy. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. 4(2): 87-101
- Edison, Emron,. Anwar, Yohny,. Komariyah, Imas. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta: Bandung
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Harinaldi. (2005). *Prinsip-Prinsip Statistik Untuk Teknik dan Sains*. Erlangga: Jakarta
- Himma, Mahmudutul. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. 11(2): 147-160

- Jufrizen. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 15(1): 37-47
- Khair, Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi*. CV. Madenatera: Medan
- Katidjan, Purwanto,. Pawirosumarto, Suharno,. Dan Insnaryadi, Albertus. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(3): 429-446
- Kamal, Basri. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 15(1): 61-70
- Lestari, Puji. (2015). Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia di Balikpapan. *Jurnal Psikologi*. 4(2): 131-143
- Massie, Rachel Natalya,. Areros, William,. Rumawas, Wehemia. (2018) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(2): 41-49
- Muspawi, Mohammad. (2017). Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah*. 17(1): 114-122
- Musradinur. (2016) .Stres Dan Cara Mengatasinya Dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Edukasi*. 2(2): 183-200
- Mulawarman, Krisna,. Dan Rosilawati, Yeni. (2008). Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Makna*. 2008. 5(1): 31-41
- Martiwi, Rukmi Tien,. Triyono,. Mardalis, Ahmad. (2012). Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 13(1): 44-52
- Nawi, Rusidin. (2017). *Perilaku Kebijakan Organisasi*. CV. Sah Media: Makasar

- Pratama, Anggi,.(2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 3(2): 351-362
- Purba, Berto Kristanto. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus PT. Capella Damanik Nusantara Cab. Kandis. *Jurnal Ilmu Administrasi*. 4(1): 1-12
- Priansa, Doni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta: Bandung
- Pinarsih. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Tunas Jaya Abadi Nganjuk. *Jurnal Ekonomi*. 1(3): 3-12
- Rinanda, Silvi Ika. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. 2016. *Jurnal JOM FISIP*. 3(2): 1-14
- Sani, Ekky Maria Farida. (2013). Pemanfaatan Buletin Pustakawan Oleh Pustakawan Di Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Pustaka*. 2(3): 1-10
- Sutriniasih, Komang Sri. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. 10(2)
- Subroto, Setyowati. (2017). Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 18(2): 129-139
- Tahir, M. (2018). Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Pandawa Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*. 3(1): 1-8
- Wijaya, Agus,. Purnomolastu,. Tjahjoanggoro. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Brilian Internasional: Siduarjo