

**PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGALAMAN TERHADAP
LOYALITAS KERJA PADA PT. SAMUDERA INDONESIA TBK**

SKRIPSI

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

Oleh:

LAILAN ULFIA
NPM. 1405160358



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : LAILAN ULEIA
N P M : 1405160358
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGALAMAN TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PT. SAMUDERA INDONESIA Tbk

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

Dra. ROSWITA HAFNI, M.Si

Penguji II

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Pembimbing

D. Salden Chandra, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., 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 : LAILAN ULFIA
N.P.M : 1405160358
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGALAMAN
TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PT.
SAMUDERA INDONESIA Tbk

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : LAILAN ULFA
NPM : 1405 160 358
Konsentrasi : MSDM
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 31.01.2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Lailan Ulfia (1405160358) Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Samudera Indonesia Tbk.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam loyalitas dan karyawan adalah *turnover*, hal ini besar pengaruhnya bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tingkat *turnover* yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman terhadap loyalitas karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis penempatan dan pengalaman terhadap loyalitas karyawan PT. Samudera Indonesia Tbk.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,611 > 1,99$) dan tingkat signifikan ($\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap loyalitas kerja. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,634 > 1,99$) dan tingkat signifikan ($\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 ($\text{Sig. } 0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penempatan kerja dan Pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja. Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.516 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja sebesar 51,6% untuk mempengaruhi variabel loyalitas kerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Loyalitas kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan, pada Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Samudra Indonesia Tbk”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang dan yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian

dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis, walaupun dipisahkan oleh jarak dan waktu, namun dihati selamanya. Kemudian tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Elfrianto, S.Pd, M.Pd selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Drs. H. Sulaiman Effendi, M.Si selaku Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dra. Jamila, M.Pd selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Dody Salden Chandra, SE, MM selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Pendidikan Akuntansi, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Edi Sabrani, SE, MM, selaku Manajer SDM Samudera Indonesia Cabang Medan yang telah bersedia member izin riset kepada penulis.
9. Buat Suami yang tersayang Rinaldi S.Kom. dan seluruh keluarga yang banyak memberi motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

10. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Medan, Maret 2018

Penulis



Lailan Ulfia

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Loyalitas.....	8
a. Pengertian Loyalitas	8
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Loyalitas	9
c. Indikator Loyalitas.....	10
2. Penempatan	13
a. Pengertian Penempatan.....	13
b. Tujuan Penempatan	14
c. Faktor yang mempengaruhi Penempatan.....	16
d. Indikator Penempatan.....	19
3. Pengalaman	20
a. Pengertian Pengalaman.....	20
b. Manfaat Pengalaman	20
c. Faktor yang mempengaruhi Pengalaman.....	21
d. Indikator Pengalaman.....	21
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Defenisi Operasional	25
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi Dan Sampel.....	29
E. Tenik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil Penelitian	39
1. Deskripsi Data Responde	39
B. Analisis Data	42
C. Pembahasan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Indikator Loyalitas Kerja	10
Tabel II.2	Indikator Penempatan Kerja	19
Tabel II.3	Indikator Pengalaman Kerja	22
Tabel III.1	Jadwal Penelitian	29
Tabel III.2	Skala Likert	30
Tabel III.3	Uji Validitas Variabel Penempatan Karyawan.....	33
Tabel III.4	Tabel Uji Validitas Pengalaman	33
Tabel III.5	Tabel Uji Validitas Loyalitas Kerja	34
Tabel IV.1	Skala Likert	39
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Responden Penempatan kerja	42
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Pengalaman Kerja.....	43
Tabel IV.7	Tabulasi Jawaban Responden Loyalitas Kerja	45
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas	48
Tabel IV.9	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel IV.10	Uji t	51
Tabel IV.11	Uji F	52
Tabel IV.12	Uji Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Hubungan Penempatan Terhadap Loyalitas.....	23
Gambar II.2	Hubungan Pengalaman Terhadap Loyalitas.....	23
Gambar II.3	Hubungan Penempatan dan Pengalaman Terhadap Loyalitas..	24]
Gambar IV.1	Normal P-Plot.....	47
Gambar IV.2	Grafik Scater Plot.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan suatu kewajiban manusia yang harus dipenuhi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Bekerja bukan hanya sekedar memperoleh penghasilan dan mengejar kekayaan, akan tetapi dalam bekerja juga harus dilandasi dengan norma yang ada dalam tempat bekerja. Bekerja membuat seseorang memperoleh suatu pengalaman, baik pengalaman manis maupun pengalaman pahit. Pengalaman manis dapat membuat karyawan termotivasi dan merasa nyaman dalam bekerja, namun berbeda ketika karyawan mendapatkan pengalaman pahit. Ketika seorang karyawan mendapatkan pengalaman pahit, maka dapat menurunkan motivasi dalam bekerja, begitu juga dengan karyawan mendapatkan pengalaman manis, maka dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Penurunan motivasi ini dapat berakibat terhadap loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan merekrut para karyawan untuk bergabung ke dalam perusahaan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan memiliki komitmen yang tinggi demi kemajuan perusahaan itu sendiri.

Menurut Widyawan (2015:21), setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Menurut Nawawi (2013:10), Karyawan adalah sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis

yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja, oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada diri karyawan.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam loyalitas dan karyawan adalah *turnover*, hal ini besar pengaruhnya bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tingkat *turnover* yang tinggi memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan. Kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melatih karyawan pengganti dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Kusomo (2013:40) timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor yaitu : karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi

Sedangkan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada hasil observasi penelitian yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada loyalitas kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Pengukuran Loyalitas merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran Loyalitas juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (Ismail Nawawi, 2013:233).

Penempatan, seperti sifat sarasannya yaitu manusia, mengandung banyak aspek dan sifatnya sangat kompleks. Sebagai proses transformasi budaya, penempatan diartikan sebagai kegiatan pewarisan budaya dari generasi satu ke

genari yang lain. Sebagai proses pembentukan pribadi, penempatan diartikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah kepada terbentuknya kepribadian peserta didik.

Menurut Sedarmayanti (2010:227) “Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru.. Penempatan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Penempatan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Selain penempatan yang mempengaruhi loyalitas, pengalaman juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap loyalitas. pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefenisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

Hasil penelitian Yogyasari (2007), dengan judul “Upaya Meningkatkan Loyalitas Melalui Penempatan Penempatan Jabatan Bagi Karyawan Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan penempatan yang diadakan sangat besar pengaruhnya, karena dengan diadakannya penempatan dan penempatan jabatan bagi Karyawan Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang 68,2% dapat meningkatkan loyalitas karyawan yang ada pada Kota Semarang tersebut. Upaya meningkatkan loyalitas melalui penempatan dan penempatan Jabatan Bagi PNS Pemerintah Kota Semarang. Akses : Jurnal

penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Semarang.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Samudera Indonesia.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Sedikitnya karyawan yang masih diberikan program penempatan oleh perusahaan
2. Aktivitas yang dilakukan karyawan selama penempatan hanya bersifat formalitas sehingga partisipasi belajar dan ketaatan terhadap tata tertib peserta diklat tidak mencapai tingkat kesadaran yang optimal.
3. Masih kurangnya kesempatan karyawan untuk mengikuti program penempatan.
4. Masih ada karyawan yang kurang pengalam kerja sebelum menjadi karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Untuk lebih fokus dan memperkecil bahasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada masalah penempatan dengan menggunakan penempatan dan pengalaman yang mempengaruhi Loyalitas karyawan pada PT. Samudera Indonesia.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah penempatan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Samudera Indonesia?
- b. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Samudera Indonesia?
- c. Apakah penempatan dan pengalaman berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Samudera Indonesia?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Samudera Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman terhadap loyalitas karyawan pada PT. Samudera Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis penempatan dan pengalaman terhadap loyalitas karyawan PT. Samudera Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang penempatan, pengalaman dan Loyalitas di PT. Samudera Indonesia.
- b. Bagi perusahaan memberi masukan kepada pihak pimpinan PT. Samudera Indonesia dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk memajukan pemerintahan daerah.
- c. Bagi UMSU, sebagai bahan perbandingan atau referensi yang akan meneliti masalah sama di masa yang akan datang.

- d. Bagi perpustakaan menjadi salah satu sumber informasi serta kajian untuk menambah literatur

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Loyalitas karyawan

a. Pengertian Loyalitas

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Meyer dan Allen (2009: 31) “loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

Mangkunegara (2011:165), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Warawan (2010:10) menyatakan bahwa Loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah . Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai loyalitas kerja karyawan. Loyalitas kerja karyawan itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar

seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi selama dia bergabung di dalam tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja adalah menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah. Loyalitas kerja karyawan menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu . disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran .

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas kerja

Menurut Arif (2009:460), ada tiga penyebab loyalitas kerja, yaitu: karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dll), dan pengalaman kerja.

Menurut Sasmitaningrum (2008:183) beberapa hal yang dipandang dapat mempengaruhi loyalitas kerja, yaitu :

1. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu
2. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya
4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing; Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya,

baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik

Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2011:35) yang mengemukakan bahwa faktor yang dapat mendukung terciptanya psychological commitment adalah: karakteristik pekerjaan, komunikasi interaktif, sistem reward, lingkungan kerja, dan sistem pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Mankunegara (2013:78) Faktor-faktor yang mendasari timbulnya loyalitas kerja dapat berasal dari faktor-faktor eksternal (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain), maupun faktor internal (karakteristik pribadi, harapan pengembangan karir, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan, pada lain.

c. Indikator Loyalitas kerja

Menurut Marpaung (2012:86) Indikator loyalitas kerja, yaitu:

- 1) Taat pada peraturan.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan
- 3) Kemauan untuk bekerja sama
- 4) Hubungan antar pribadi
- 5) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Tabel II.1
Indikator Loyalitas Kerja

Indikator	Opsi
Taat pada peraturan	1,2
Tanggung jawab pada perusahaan	3,4
Kemauan untuk bekerja sama	5,6
Hubungan antar pribadi	7,8
Kesukaan terhadap pekerjaan	9,10

Berikut adalah penjelasan dari indikator loyalitas kerja

1) Taat pada peraturan.

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

2) Tanggung jawab pada perusahaan

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

3) Kemauan untuk bekerja sama

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

4) Hubungan antar pribadi

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Kesukaan terhadap pekerjaan.

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

Siswanto (2013:36), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

1. Kejujuran. Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, supplier, dan yang lainnya pada akhirnya negarapun dirugikan.
2. Mempunyai rasa memiliki perusahaan. Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya.
3. Mengerti kesulitan perusahaan. Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

4. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan, Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

2. Penempatan

a. Pengertian Penempatan

Penempatan sebagai bagian penempatan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem penempatan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Subekti (2012:5) mengemukakan bahwa “Penempatan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, penempatan dapat dipandang secara sempit dan luas “.

Menurut Warsanto (2009:10) “Penempatan merupakan suatu fungsi Manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses penempatan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi”.

Sedarmayanti (2010:230) “Penempatan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penempatan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Penempatan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Dari kajian beberapa pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa penempatan adalah suatu proses penempatan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan dan demikian juga bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Maka penulis simpulkan dari beberapa pendapat para ahli bahwa penempatan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan Loyalitas karyawan , dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan sehingga Loyalitas karyawan akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

b. Tujuan Penempatan Formal

Menurut P.Siagian dalam Irham Fahmi (2013:72) mengemukakan serangkaian tujuan tujuan atau sasaran dari penempatan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Keefektifan/validitas Penempatan.

- 2) Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan.
- 3) Keefektifan/validitas intraorganisasional.
- 4) Keefektifan/validitas interorganisasional.

Berikut penjelasan dari tujuan penempatan adalah sebagai berikut :

- 1) Keefektifan/validitas Penempatan.

Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama penempatan.

- 2) Keefektifan pengalihan/transfer ilmu pengetahuan.

Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam penempatan dapat meningkatkan Loyalitas dalam melakukan tugas.

- 3) Keefektifan/validitas intraorganisasional.

Apakah Loyalitas pekerjaan dari grup baru yang menjalani program penempatan di perusahaan sama dapat dibandingkan dengan Loyalitas pekerjaan dari grup sebelumnya.

- 4) Keefektifan/validitas interorganisasional.

Dapatkah suatu program penempatan yang diterapkan di suatu perusahaan berhasil di perusahaan lain.

Dengan demikian, kegiatan penempatan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti penempatan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan

Menurut Thoha (2009:78) Dalam melaksanakan penempatan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan penempatan dan lingkungan yang menunjang.

- 1) *Identifikasi Kebutuhan Penempatan.* Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan penempatan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi penempatan antara lain dengan cara:
 - a) Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.
 - b) Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
 - c) menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang penempatan, hasil tes seleksi penerimaan, penempatan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil

komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, loyalitas kerja yang menurun, in-efisiensi dalam berbagai hal dan lain-lain. Dari catatan ini bisa ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat di isi melalui penempatan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.

- d) Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecekan kerja, kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat dipelajari dan disimpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan penempatan.
- e) Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan Sumber Daya Manusia-nya, masalah yang menyangkut Sumber Daya Manusia sering ada implikasinya dengan penempatan. Jika perusahaan menghadapi masalah utang – piutang bisa digunakan sistem penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.
- f) Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukan bidang Sumber Daya Manusia di dalam prosesnya. Jika dalam proses banyak sekali mengantisipasi adanya perubahan-perubahan, kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal.

2) Pelatih (instruktur)

Pelatih (*trainer*) atau instruktur adalah seorang atau tim memberikan latihan atau penempatan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih atau instruktur atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugasnya yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan penempatan. Instruktur mengarahkan karyawan membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan dan kebiasaan yang tepat.

3) Peserta Penempatan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program penempatan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti penempatan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat and jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan latar belakang penempatan.

4) Materi program (bahan) Penempatan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan

penempatan. Kebutuhan disini dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang masih diperlukan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta penempatan.

5) Metode Penempatan

Metode penempatan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis penempatan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dalam penempatan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif .

d. Indikator Penempatan

Menurut Tohardi (2006:221) indikator penempatan adalah:

- 1) Spesifikasi pekerjaan, pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatab..
- 2) Uraian pekerjaan, uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut.
- 3) Skill, yaitu meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki seorang pekerja..
- 4) Environment, Terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat bekerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengn atasan.

Tabel II.2
Indikator Penempatan Kerja

Indikator	Opsi
Spesifikasi pekerjaan	1,2
Uraian pekerjaan	3,4
Skill	5,6
Environment	7,8

3. Pengalaman

a. Pengertian Pengalaman

Menurut Siagian, (2012:45) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Mangkunegara (2011:30) mendefenisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

Menurut Thoha (2009: 40) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugastugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Hamzah (2015:90) Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

b. Manfaat Pengalaman

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sekaligus tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Thoha (2009: 45) faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.
- 2) Frekuensi
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.
- 3) Jenis tugas
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.
- 4) Penerapan
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- 5) Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

d. Indikator Pengalaman

Menurut Handoko (2009:363) indikator pengalaman adalah sebagai berikut sebagai berikut:

- 1) Lama waktu/masa kerja.
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik
- 2) Tingkat pengetahuan.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga

mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3) Keterampilan yang dimiliki.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

Tabel II.3
Indikator Pengalaman Kerja

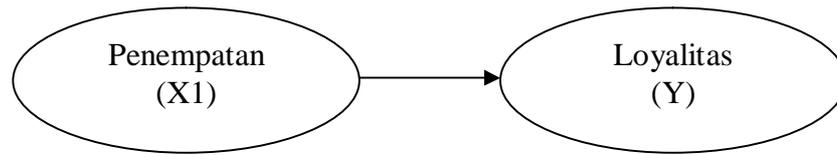
Indikator	Opsi
Lama waktu/masa kerja	1,2,3,4
Tingkat pengetahuan	4,5,6
Keterampilan yang dimiliki	7,8
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	9,10

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Penempatan Terhadap Loyalitas

Penempatan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan loyalitas karyawan, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan sehingga loyalitas karyawan akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Rahmadi (2015:54). Dengan memberikan penempatan seseorang akan menghasilkan Loyalitas yang baik. Dari penjelasan diatas dan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bawah penempatan berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan atau karyawan.

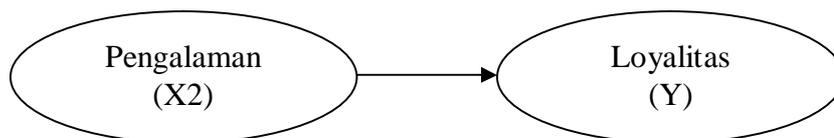


Gambar II.1
Hubungan Penempatan Terhadap Loyalitas

2. Pengaruh Pengalaman Terhadap Loyalitas

Suyanto (2009:65) Pengalaman kerja, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian pengalaman, pengalaman kerja, usia dan tingkat penempatan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi loyalitas karyawan

Hasil penelitian Yoga Arsyenda (2013) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disipin kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan. Dimana dari hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa pengalaman lebih besar pengaruhnya terhadap Loyalitas karyawan BAPPEDA Kota Malang.

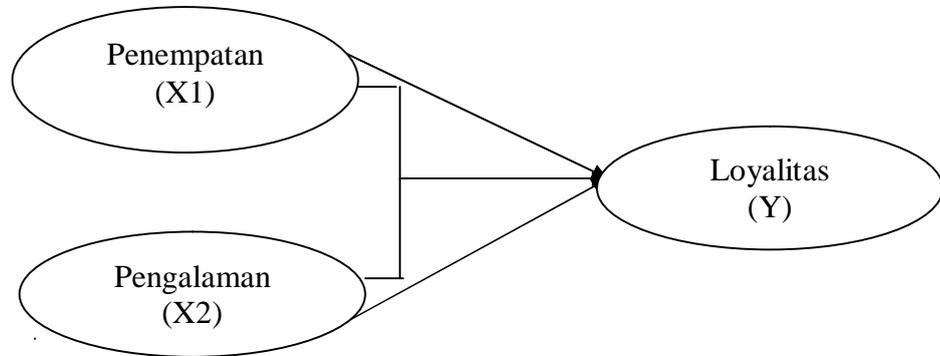


Gambar II.1
Hubungan Pengalaman Terhadap Loyalitas

3. Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Loyalitas

Menurut Mangkunegara (2011:110), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas karyawan diantara lain tingkat penempatan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, pengalaman, kesehatan,

kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial. Sehingga tingkat penempatan seseorang dapat mempengaruhi Loyalitas dari karyawan itu sendiri



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Penempatan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan
2. Pengalaman berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan
3. Penempatan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, Sugiyono (2013:29) menyatakan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih”. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif adalah mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dan membandingkan pengetahuan teknis (data primer) dengan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan untuk kemudian mengambil kesimpulan

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Adapun defenisi operasional dari skripsi ini adalah :

1. Loyalitas (Y)

Loyalitas karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berloyalitas tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Mangkunegara (2011:75), menyebutkan bahwa indikator Loyalitas karyawan, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

a) Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

b) Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c) Kemauan untuk bekerja sama

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

d) Hubungan antar pribadi

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e) Kesukaan terhadap pekerjaan.

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

2. Penempatan (X1)

Penempatan adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan loyalitas pekerjaan, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan.

- a) Spesifikasi pekerjaan, pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatab..
- b) Uraian pekerjaan, uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut.
- c) Skill, yaitu meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki seorang pekerja..
- d) Environment, Terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat bekerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan

3. Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja. Menurut Handoko (2009:363) indikator pengalaman adalah sebagai berikut sebagai berikut:

1) Lama waktu/masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

2) Tingkat pengetahuan.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3) Keterampilan yang dimiliki.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Samudera Indonesia Jalan Gabion Raya Belawan Nomor 90A

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2017 sampai bulan April 2018

Tabel III – 1 : Pelaksanaan Penelitian

NO	Kegiatan	2017	2018			
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pengajuan Judul	■				
2	Survey Awal	■				
3	Bimbingan Proposal		■			
4	Seminar			■		
5	Revisi Proposal			■		
6	Penelitian					
7	Bimbingan Skripsi				■	■
8	Sidang					

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008: 116), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan karyawan tetap populasi yaitu 240 karyawan yang ada di PT. Samudera Indonesia Tbk.

2. Sampel

Arikunto (2009:51) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,10.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{240}{1 + 240 (0,10)^2} = 71 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 71 karyawan PT.

Samudera Indonesia

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 2 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2008: 132)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a. Validitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2009: 248)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana, $r_{hitung} \geq r_{tabel} (0.05) = \text{valid}$ dan nilai sig (2tailed < 0,05 = valid).

b. Reliabilitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

(Umar, 2011: 170)

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, reliability analisis dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2015:42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.3
Uji Validitas Variabel Penempatan Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Validitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,449	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 2	0,596	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 3	0,535	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 4	0,540	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 5	0,612	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 6	0,466	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 7	0,527	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 8	0,589	0,2335	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.3 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 5 dengan skor total 0,612 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2335. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

Tabel III.4
Tabel Uji Validitas Pengalaman

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Validitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,408	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 2	0,711	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 3	0,663	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 4	0,593	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 5	0,553	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 6	0,279	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 7	0,725	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 8	0,671	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 9	0,660	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 10	0,517	0,2335	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel III.4 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,725 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2335. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

Tabel III.5
Tabel Uji Validitas Loyalitas Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Validitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,561	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 2	0,515	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 3	0,584	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 4	0,414	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 5	0,368	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 6	0,585	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 7	0,763	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 8	0,570	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 9	0,605	0,2335	0,05	Valid
Pernyataan 10	0,305	0,2335	0,05	Valid

Dari tabel III.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,763 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2335. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Berganda

Korelasi *regresi linier berganda* untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = Loyalitas

a = Konstanta persamaan regresi

b_1, b_2 = Koefisien regresi

x_1 = Penempatan
 x_2 = Pengalaman
 e = Error

(Sugiyono, 2013: 298)

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013: 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut .

Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2009: 212)

Dimana :

r_{xy} = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

ketentuannya :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

b. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara serentak, digunakan rumus uji F :

$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2009: 212)

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

$$D = R^2 \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2009: 212)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R^2 = Hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 71 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Samudera Indonesia. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 71 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Samudera Indonesia. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	4 orang	7%
2	Laki-Laki	67 orang	93%
	Jumlah	71 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 4 orang (7%) dan laki-laki 66 orang (93%). Persentase karyawan antara laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang jauh berbeda. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Samudera Indonesia tidak didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai penempatan kerja, pengalaman kerja dan loyalitas kerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	20 orang	28%
2	30 tahun ke atas	51 orang	72%
	Jumlah	71 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Samudera Indonesia terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Samudera Indonesia tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki loyalitas kerja.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	0 orang	0%
3	Diploma	5 orang	7%
4	S1	63 orang	89%
5	S2	3 orang	4%
	JUMLAH	71 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 63 orang (89%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Samudera Indonesia lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan PT. Samudera Indonesia memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

b. Hasil Variabel Penelitian

1) Variabel Penempatan kerja (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel penempatan kerja

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden Penempatan kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	28	39	55	10	14	2	3	0	0	71	100
2	32	45	33	46	4	6	2	3	0	0	71	100
3	12	17	53	75	2	3	3	4	1	1	71	100
4	10	14	43	61	13	18	4	6	1	1	71	100
5	24	34	35	49	11	15	1	1	0	0	71	100
6	19	27	32	45	17	24	2	3	1	1	71	100
7	36	51	31	44	4	6	0	0	0	0	71	100
8	10	14	43	61	5	7	5	7	8	11	71	100

Sumber: Data Diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki, responden menjawab setuju sebesar 55%
- 2) Jawaban responden tentang saya merasa bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju sebesar 45%
- 3) Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, responden menjawab setuju 75%
- 4) Jawaban responden tentang atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja, responden menjawab setuju sebesar 61%.

- 5) Jawaban responden tentang saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis, responden menjawab setuju sebesar 49%
- 6) Jawaban responden tentang saya ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki, responden menjawab setuju sebesar 45%
- 7) Jawaban responden tentang tempat saya bekerja memiliki AC sehingga menciptakan ruangan kerja saya terasa sejuk, responden menjawab sangat setuju sebesar 51%
- 8) Jawaban responden tentang pimpinan selalu memperhatikan pekerjaan bawahannya, responden menjawab setuju sebesar 61%

2) Variabel Pengalaman Kerja

Berikut adalah tabulasi jawaban responden mengenai variabel pengalaman kerja :

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Pengalaman Kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	23	48	60	12	15	1	1	1	1	71	100
2	32	40	34	43	9	11	5	6	0	0	71	100
3	14	18	56	70	6	8	3	4	1	1	71	100
4	11	14	44	55	20	25	3	4	2	3	71	100
5	27	34	42	53	9	11	2	3	0	0	71	100
6	21	26	36	45	18	23	4	5	1	1	71	100
7	32	40	34	43	11	14	2	3	1	1	71	100
8	12	15	36	45	16	20	8	10	8	10	71	100
9	10	13	30	38	26	33	11	14	3	4	71	100
10	2	3	31	39	33	41	13	16	1	1	71	100

Sumber : Data diolah (2017)

- 1) Jawaban responden pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien, responden menjawab setuju sebesar 60%
- 2) Jawaban responden tentang saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, responden menjawab setuju sebesar 43%
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja., responden menjawab setuju 70%
- 4) Jawaban responden tentang saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan., responden menjawab setuju sebesar 55%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar, responden menjawab setuju sebesar 53%
- 6) Jawaban responden tentang pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan, responden menjawab setuju sebesar 45%
- 7) Jawaban responden tentang banyaknya tugas yang diterima dapat memacu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi penumpukan tugas., responden menjawab sangat setuju sebesar 43%
- 8) Jawaban responden tentang dengan adanya pengalaman membuat saya dapat menambah keterampilan kerja saya, responden menjawab setuju sebesar 45%

9) Jawaban responden tentang selama saya bekerja memberi pengetahuan saya dalam menggunakan semua peralatan kerja, responden menjawab setuju sebesar 38%.

10) Jawaban responden tentang saya sudah tidak gugup dalam menggunakan peralatan kerja, responden menjawab setuju sebesar 39%.

3) Variabel Loyalitas Kerja

Berikut adalah tabulasi jawaban responden loyalitas kerja :

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Loyalitas Kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	18	45	67	10	15	2	3	2	3	71	100
2	11	16	46	69	10	15	4	6	0	0	71	100
3	13	19	44	66	12	18	2	3	0	0	71	100
4	7	10	43	64	17	25	4	6	0	0	71	100
5	33	49	35	52	2	3	1	1	0	0	71	100
6	22	33	24	36	18	27	7	10	0	0	71	100
7	11	16	30	45	18	27	10	15	2	3	71	100
8	1	1	28	42	30	45	11	16	1	1	71	100
9	8	12	40	60	18	27	5	7	0	0	71	100
10	18	27	41	61	11	16	1	1	0	0	71	100

1) Jawaban responden Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari, responden menjawab setuju sebesar 67%

2) Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu datang ke kantor, responden menjawab setuju sebesar 69%

3) Jawaban responden tentang Selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju 66%

- 4) Jawaban responden tentang selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan., responden menjawab setuju sebesar 64%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja di kantor, responden menjawab setuju sebesar 52%
- 6) Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi kerja yang telah diberikan, responden menjawab setuju sebesar 36%
- 7) Jawaban responden tentang selalu memiliki inisiatif untuk berkomunikasi dengan karyawan yang ada di perusahaan., responden menjawab sangat setuju sebesar 45%
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu bertanya apabila mendapatkan kesulitan dalam bekerja, responden menjawab setuju sebesar 42%
- 9) Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan, responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 10) Jawaban responden tentang hasil pekerjaan yang saya kerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan., responden menjawab setuju sebesar 61%.

B. Pembahasan

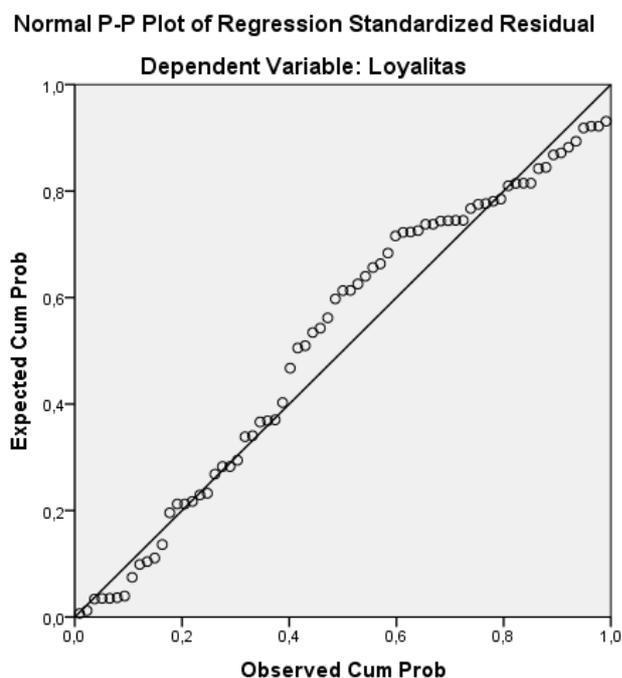
1. Pengertian Menguji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada

dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



Gambar IV.1
Normal P-Plot

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel

bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37,720	5,031		7,497	,000		
	Penempatan	,313	,194	,255	5,611	,000	,562	1,778
	Pengalaman	,237	,145	,258	5,634	,000	,562	1,778

a. Dependent Variable: Loyalitas

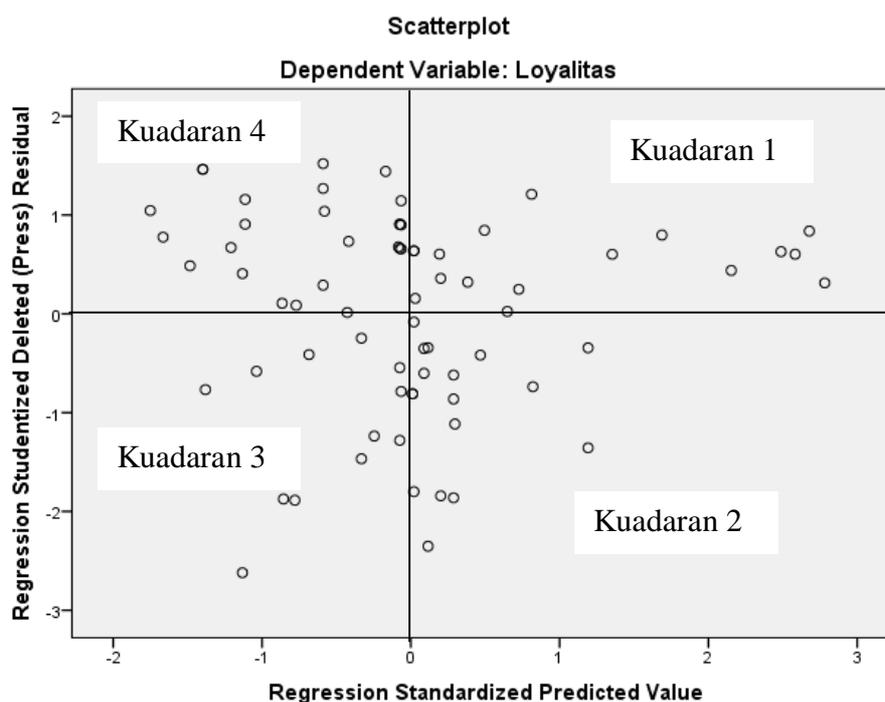
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi

heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu penempatan kerja dan Pengalaman kerja serta satu variabel dependen yaitu loyalitas kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel IV.9
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37,720	5,031		7,497	,000		
	Penempatan	,313	,194	,255	5,611	,000	,562	1,778
	Pengalaman	,237	,145	,258	5,634	,000	,562	1,778

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber : Data diolah SPSS 2018

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 37,720 + 0,313X_1 + 0,237X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh penempatan kerja dan Pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 37,720 menunjukkan bahwa apabila variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja adalah nol (0) maka nilai loyalitas kerja sebesar 37,720.
2. 0,313 menunjukkan bahwa apabila variabel penempatan kerja ditingkatkan 100% maka nilai loyalitas kerja akan bertambah bertambah

31,3%

3. 0,237 menunjukkan bahwa apabila variabel pengalaman kerja ditingkatkan 100% maka nilai loyalitas kerja akan bertambah bertambah 23,7%.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila $sig < 0.05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.10
Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37,720	5,031		7,497	,000		
	Penempatan	,313	,194	,255	5,611	,000	,562	1,778
	Pengalaman	,237	,145	,258	5,634	,000	,562	1,778

a. Dependent Variable: Loyalitas

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05)

nilai t untuk n adalah $71 = 71-2=69$ adalah 1,99

1. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Loyalitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,611 > 1,99$) dan tingkat signifikan ($Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap loyalitas kerja.

2. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Loyalitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,634 > 1,99$) dan tingkat signifikan ($Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan Pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja.

b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2006, hal. 223)

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Tabel IV.11
Uji F
ANOVA(b)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,287	2	27,644	11,585	,000 ^b
	Residual	1186,262	68	17,445		
	Total	1241,549	70			
a. Dependent Variable: Loyalitas						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Penempatan						

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < $\alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penempatan kerja dan Pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja.

b. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

Tabel IV.12
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,645	,516	2,17673

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.516 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja sebesar 51,6% untuk mempengaruhi variabel loyalitas kerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Loyalitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,611 > 1,99$) dan tingkat signifikan ($Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap loyalitas kerja.

Penempatan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa penempatan kerja yang kondusif akan menciptakan loyalitas kerja. hal itu dikarenakan penempatan kerja merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan.

Hal itu didukung juga oleh penelitian Rohman (2009) dan Brahmasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya penempatan kerja yang baik akan dapat meningkatkan loyalitas kerja dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Loyalitas kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi penempatan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,634 > 1,99$) dan tingkat signifikan ($Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja.

Suyanto (2009:65) Pengalaman kerja, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian pengalaman, pengalaman kerja, usia dan tingkat penempatan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi loyalitas karyawan

Hasil penelitian Yoga Arsyenda (2013) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan. Dimana dari hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa pengalaman lebih besar pengaruhnya terhadap Loyalitas karyawan BAPPEDA Kota Malang.

3. Pengaruh Penempatan kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Loyalitas kerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 ($Sig.\ 0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan penempatan kerja dan Pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2008: 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2009: 10), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduuk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Penempatan kerja adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Penempatan kerja yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain penempatan kerja, Pengalaman kerja juga memberikan peran penting terhadap loyalitas kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasil loyalitas kerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh penempatan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas kerja.

Penempatan kerja dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Penempatan kerja adalah gaya yang dapat memaksimalkan loyalitas kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, loyalitas kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain penempatan kerja yang mempengaruhi loyalitas kerja, Pengalaman kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Pengalaman kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Pengalaman kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Irzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan, begitu juga dengan Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan, dan secara simultan penempatan kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan begitu juga dengan Pengalaman kerja peran yang tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk.
2. Ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk.
3. Ada pengaruh signifikan penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin perusahaan meningkatkan program penempatan kerja agar menciptakan loyalitas kerja karyawan yang baik
2. Pengalaman kerja pegawai di PT. Samudera Indonesia seharusnya ditingkatkan untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sektor sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. (2006) *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Akhmad Subekti, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P, 2009, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment ...* Bali Cabang Renon, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Arikunto, S (2009) *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azuar Juliandi dan Irfan. (2013) *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu. Bisnis*. Medan: Perdana
- B. Siswanto, (2013), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta. : Bumi Aksara
- B. Uno, Hamzah. (2015). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi. Aksara
- Donny Warawan (2011) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro
- Handoko T. Hani (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*, Penerbit :BPFE, Yogyakarta
- Husein Umar (2012) *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Irham Fahmi. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Ismail Nawawi. (2013). *Gaya kepemimpinan Kepemimpinan Dan Loyalitas*, Jakarta, Prenamedia.
- Kusumo (2013) *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang(2011) *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press.

Yogyakarta

- Marpaung (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Rahmadi (2015) *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Network
- Robbins, S.P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Erlangga.
- Sasmitaningrum, Ratna. 2008. “*Hubungan antara Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik Dengan Loyalitas Kerja Karyawan*”, Skripsi (tidak diterbitkan), Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sedarmayanti (2010) *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi. Aksara
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, (2009) *Konsep Dasar Manajemen*. Jakarta : Departemen. Pendidikan Nasional
- Thoha,Miftah. (2009). *Manajemen Kepegawaian Sipil*. Kencana. Jakarta
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan:FE-UMSU.
- Wursanto (2009) *Manajemen Kearsipan 2*, Yogyakarta: Kanisius
- Widyawan (2015) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yoga Arsyenda (2013) *Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap Loyalitas karyawan BAPPEDA Kota Malang*.
- Zainal Arif (2009) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo