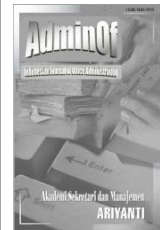




Indonesian Journal of Office Administration
Adminof
Volume II, Nomor 1, 2020



**STUDI ANALISIS DAMPAK KEPUASAN KERJA DAN SIKAP KERJA
 TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
 (Studi Kasus di Grand Hotel Asrilia Bandung)**

¹**Darul Wiyono**

¹Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti
 darulwiyono96@ariyanti.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan sikap kerja terhadap loyalitas karyawan di Grand Hotel Asrilia Bandung. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 77 dari total populasi sebesar 338, diambil dengan metode pengambilan data *probability sampling*. Analisis data menggunakan pendekatan regresi berganda dan diolah dengan bantuan aplikasi statistik SPSS for windows versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan variabel sikap kerja tidak terdapat pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan variabel kepuasan kerja dan sikap kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: Kepuasan kerja; sikap kerja; loyalitas karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam perusahaan, maka banyak perusahaan yang semakin menyadari bahwa SDM sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing. Untuk mendapatkan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi, perusahaan berkewajiban memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dimana dedikasi mereka terhadap perusahaan serasa dihargai. Karena pada dasarnya bahwa manusia memiliki berbagai macam kebutuhan dan semakin lama akan semakin bertambah. kesetiaan atau loyalitas kerja antara satu karyawan dengan karyawan lain tentunya memiliki keragaman tingkat loyalitas yang berbeda-beda. Pada dasarnya loyalitas karyawan tergantung pada karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga harus memiliki usaha-usaha untuk memotivasi karyawannya sehingga para karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Usaha atau upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawannya dari gaji yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan baik, serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan itu sendiri demi terciptanya kepuasan dari karyawan itu sendiri. Semakin tinggi kepuasan yang diterima oleh karyawan maka tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi (Putri:2013). Loyalitas karyawan merupakan tingkat kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasikan perusahaan dan keinginannya untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut (Ayudia, 2015). Karyawan sendiri

merupakan sumber daya manusia (SDM) yang turut serta dalam memaju kembangkan suatu perusahaan.

Grand Asrilia Hotel Convention dan Restaurant ialah hotel yang terletak di wilayah Bandung selatan tepatnya di Jl. Pelajar Pejuang 45 No. 123. Hotel ini dapat ditempuh 15 menit dari Tol Buah Batu. Hotel Grand Asrilia merupakan salah satu hotel bintang 4, tidak terlepas dari adanya permasalahan yang berhubungan dengan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada awal tahun 2020 kepada kepala *Human Resource Development*, terjadi keluar masuk karyawan hampir setiap bulan di awal tahun 2019 hingga awal tahun 2020. Kemudian karyawan yang habis masa kontrak di tahun 2019 dan 2020 tidak ingin memperpanjang masa kontrak meskipun telah diberikan penambahan kompensasi. Keterangan lainnya diperoleh dari wawancara beberapa karyawan juga terdapat faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas yaitu kepuasan kerja. Karyawan mengeluhkan sikap atasan pada salah satu divisi kurang dapat merangkul bawahannya.

Menurut Handoko dalam (Rina, 2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sehingga kepuasan merupakan perasaan yang dimiliki setiap karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin karyawan tersebut merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya maka akan semakin loyal dalam perusahaan. Simamora (2002), mengatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan bisa menjadi cerminan sikap seseorang dari pekerjaannya, misalkan tingkat presensi, keluhan-keluhan, semangat kerja dan masalah personalia lainnya. Kepuasan pada setiap individu akan memiliki kriteria atau tingkat yang berbeda-beda, namun pada umumnya kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh besar kecilnya gaji, kepuasan terhadap supervisi, rekan dan pekerjaan itu sendiri (Zahra, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah sikap karyawan, dari hasil wawancara masih terdapat karyawan yang kurang memiliki sikap kerja yang baik antara lain tidak disiplin waktu, menunda-nunda pekerjaan dan terkadang hubungan kerja antara karyawan yang lain kurang berjalan dengan baik, sikap karyawan terhadap organisasi juga kurang, dimana loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi masih buruk. Sikap pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal. Pengertian sikap dijelaskan oleh Azwar (2010) yaitu sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari individu terhadap objek yang kemudian memunculkan perilaku individu terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu.

Sikap merupakan penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi, kepribadian, perasaan dan motivasi. Sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respon seseorang terhadap orang lain, objek, situasi yang berhubungan. Menurut Robbins & Judge (2015) sikap dapat mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Sikap karyawan terhadap pekerjaan merupakan keyakinan karyawan tersebut mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu. Semakin banyak karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sikap kerja yang baik juga menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Jadi sikap kerja adalah kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran tentang cara berperilaku yang dipegang oleh seseorang tentang pekerjaan dan organisasinya.

Kajian Pustaka

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, rasa kesetiaan ini dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan (Agus, 2016). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan akan menunjukkan sikap-sikap yang positif dan sesuai aturan yang ditetapkan

perusahaan. Selain itu akan berusaha berkontribusi dengan sebaik-baiknya terhadap tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2005), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan yang dianggap memiliki loyalitas adalah yang bersedia untuk berkorban demi perusahaan, pengorbanan tersebut berupa tenaga yang lebih, waktu yang tersita dan beban pikiran lebih banyak, namun tidak meminta imbalan selain gaji yang didapatkan.

Tokoh lainnya yaitu Poerwopoespito (2004) mengemukakan bahwa loyalitas kerja tercermin dari sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, menempatkan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi, dan jujur dalam bekerja. Saydam (2005) mengatakan bahwa loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan melaksanakan tugas.

Kadarwati dalam (Ayudia, 2015) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya Steers dan Porter dalam (Agustina, 2016) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: 1) Karakteristik pribadi; 2) Karakteristik pekerjaan; 3) Karakteristik desain perusahaan; dan 4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

Aspek-aspek loyalitas karyawan dikemukakan oleh Saydam (2005), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain: 1) Ketaatan atau Kepatuhan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedisiplinan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan; 2) Bertanggung 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; 3) Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan; 4) Kejujuran; dan 5) Sikap Kerja adalah keselarasan antara yang terucap atau berbuat dengan kenyataan.

2. Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting. Tangkilisan dalam (Vannecia, 2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Sunyoto dalam (Agus, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Adapun pendapat dari Handoko dalam (Anwar, 2012) mengatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini biasanya nampak atau tercermin dalam keseharian karyawan dengan bagaimana karyawan menunjukkan kedisiplinan, moral dan prestasi kerjanya (Hasibuan, 2005).

Dimensi kepuasan menurut Luthans (2006) adalah: 1) Dimensi *work itself* (pekerjaan itu sendiri), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing; 2) Dimensi *Supervision* (atasan), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya; 3) Dimensi *Workers* (teman kerja), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya; 4) Dimensi *Promotion* (Promosi), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja; dan 5) Dimensi *Pay* (gaji/upah), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

3. Sikap Kerja

Seorang individu sangat erat hubungannya dengan sikapnya masing-masing sebagai ciri pribadinya. Sikap pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal. Pengertian sikap dijelaskan oleh Azwar (2010) sikap diartikan sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari seorang individu terhadap objek yang kemudian memunculkan perilaku individu terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu. Pengertian sikap juga disampaikan oleh Sarwono & Meinarno (2009) sikap adalah proses penilaian yang dilakukan oleh seorang individu terhadap suatu objek. Objek yang disikapi individu dapat berupa benda, manusia atau informasi. Proses penilaian seseorang terhadap suatu objek dapat berupa penilaian positif dan negatif. Sedangkan menurut Robbins (2015) sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

Sikap manusia tidak terbentuk sejak manusia dilahirkan. Sikap manusia terbentuk melalui proses social yang terjadi selama hidupnya, dimana individu mendapatkan informasi dan pengalaman. Proses tersebut dapat berlangsung di dalam lingkungan keluarga, sekolah maupun masyarakat. Saat terjadi proses sosial terjadi hubungan timbal balik antara individu dan sekitarnya. Adanya interaksi dan hubungan tersebut kemudian membentuk pola sikap individu dengan sekitarnya. Azwar (2010) menguraikan faktor pembentuk sikap yaitu pengalaman yang kuat, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama, pengaruh faktor emosional.

Sikap yang ditunjukkan individu terhadap objek, mempunyai struktur yang terdiri dari beberapa komponen. Azwar (2010) menjelaskan komponen dalam struktur sikap yaitu: 1) Komponen kognitif, yaitu suatu kepercayaan dan pemahaman seorang individu pada suatu objek melalui proses melihat, mendengar dan merasakan; 2) Komponen afektif, yaitu komponen yang berhubungan dengan permasalahan emosional individu terhadap sesuatu; dan 3) Komponen perilaku atau konatif, yaitu kecenderungan berperilaku seorang individu terhadap objek yang dihadapinya.

4. Kerangka Konseptual

Menurut Suparyadi (2015:437): “Kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya”. Dimensi kepuasan kerja menurut menurut Luthans (2006) adalah: 1) Dimensi *work itself* (pekerjaan itu sendiri); 2) Dimensi *Supervision* (atasan); 3) Dimensi *Workers* (teman kerja); 4) Dimensi *Promotion* (Promosi); dan 5) Dimensi *Pay* (gaji/upah).

Azwar (2010) mendefinisikan sikap kerja sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari seorang individu terhadap objek yang kemudian memunculkan perilaku individu terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu. Azwar (2010) menjelaskan komponen dalam struktur sikap yaitu: 1) Komponen kognitif; 2) Komponen afektif; dan 3) Komponen perilaku atau konatif.

Agus (2016) menyatakan Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, rasa kesetiaan ini dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Saydam (2005) loyalitas karyawan yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain: 1) Ketaatan atau Kepatuhan; 2) Bertanggung jawab; 3) Pengabdian; 4) Kejujuran; dan 5) Sikap Kerja.

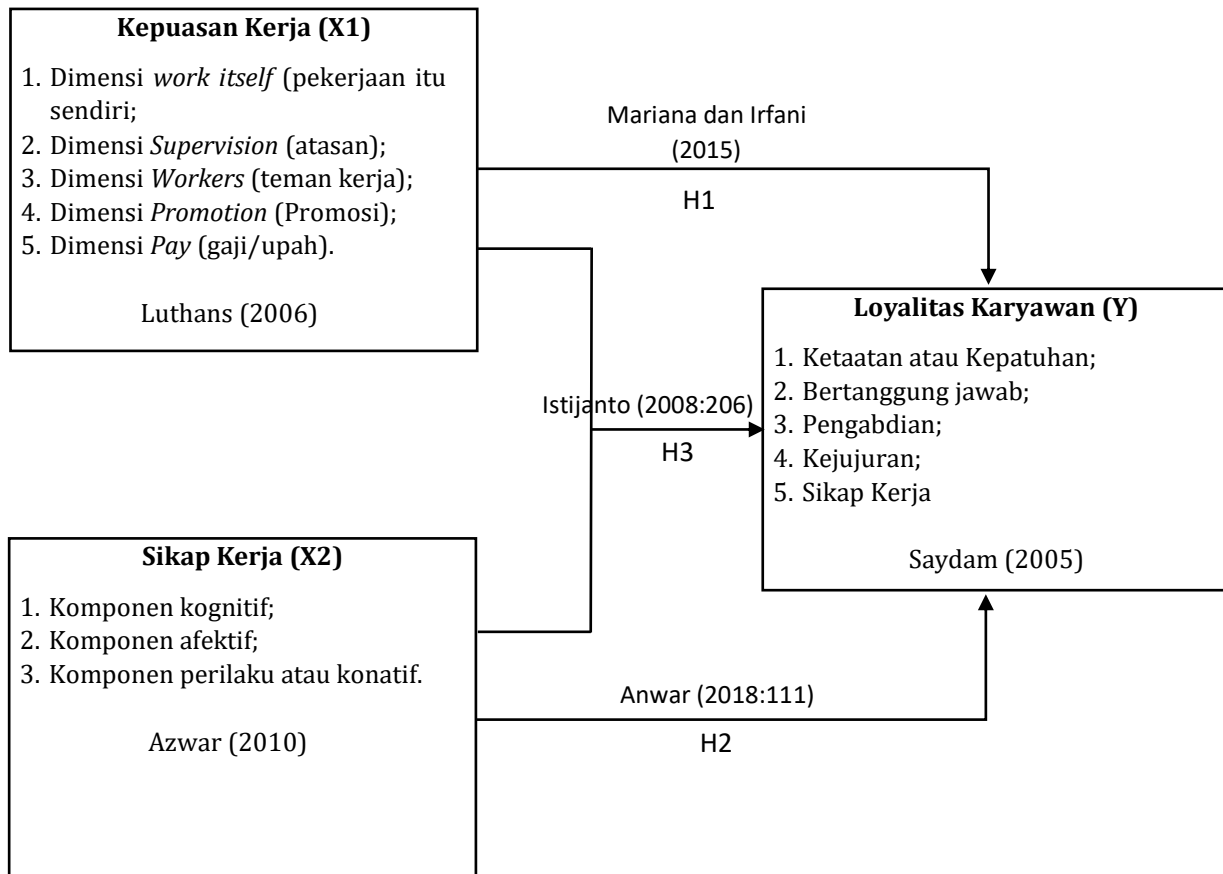
Menurut Istijanto (2008:206): Ciri karyawan yang memiliki loyalitas tinggi yaitu mempunyai kedisiplinan waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan, mempunyai hubungan kerja antar karyawan dengan baik, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Mariana, dan Irfani (2015) dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang

Pariaman menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja perawat di Rumah Sakit Padang Pariaman.

Sementara, dalam penelitian yang dilakukan Anwar (2018:111) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan menyatakan Faktor yang memicu timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* adalah loyalitas kerja. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic*, dengan tujuan menguji fenomena yang telah dirumuskan. Data bersifat kuantitatif adalah data-data yang numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. (Suharsaputra, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, sehingga termasuk dalam jenis penelitian regresi, yaitu suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh dan tingkat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Sehingga dalam hal ini kedudukan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) tidak dapat dipertukarkan, hubungan ini disebut dengan hubungan sebab akibat atau hubungan searah (Budi, 2010).

2. Populasi dan Sampel

Budi (2010) berpendapat bahwa populasi merupakan keseluruhan data atau objek yang diteliti berupa karakteristik tertentu terhadap gejala, fenomena, peristiwa, atau kejadian-kejadian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Grand Hotel Asrilia Bandung yang terdiri dari 338 karyawan yang terdiri dari 8 departemen.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017:82). Rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, digunakan rumus Slovin (Umar, 2010:146), yakni ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan presentasi kelonggaran ketidakteelitian, karena dalam pengambilan sampel dapat ditolerir atau diinginkan. Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 10%. Dari hasil perhitungan rumus Slovin (Umar, 2010:146), didapatkan jumlah sampel sebesar 77.

3. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2017:18): "Variabel bebas (*independent*) yaitu variabel yang menjadi sebab atau berubah/memengaruhi suatu variabel lain (*variabel dependent*)". Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Sikap Kerja (X2). Menurut Siregar (2017:19): "Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas)". Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

4. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Siregar (2017:50): "Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang sesuatu objek atau fenomena tertentu". Adapun Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden.

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrument dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara mengkorelasi skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi product moment dalam Siregar (2017:77). Nilai korelasi product moment yang diperoleh kemudian akan dibandingkan dengan nilai korelasi tabel (r_{tabel}) dengan tingkat signifikan (α) = 0,10, dan jumlah data (n) = 77 maka r_{tabel} = 0.1888.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): "Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula". Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. Untuk mengukur reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:90): "Kriteria suatu instrument penelitian dikaitkanreabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6".

c. Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Menurut Siregar (2017:167): Kriteria pengujian dalam uji normalitas menggunakan nilai probabilitas adalah: Jika probabilitas (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan Jika probabilitas (sig) < 0,05, maka H_0 ditolak.

d. Uji Linearitas

Metode yang digunakan dalam uji linearitas dalam penelitian ini adalah *Test for Linierity*. Menurut Ghazali (2016:161): "Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa spesifikasi model dalam bentuk fungsi linear ditolak".

e. Uji Multikolinieritas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Menurut Ghozali (2016:103): Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq (0,10)$ atau sama dengan nilai $VIF \geq (10)$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai tolerance = (0,10) sama dengan tingkat kolonieritas (0,95). walaupun multikolenieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independent mana sajakah yang saling berkorelasi.

f. Regresi Berganda

Menurut Siregar (2017:405): "Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang dengan berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent) yang digunakan." persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Loyalitas karyawan)

X1 = Variabel bebas (Kepuasan kerja)

X2 = Variabel bebas (Sikap kerja)

a dan b1 serta b2 = Independent atau konstanta

g. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:351): "Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X1 dan X2 terhadap nilai variabel Y". Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel, digunakan kriteria sebagai berikut: 0,00 - 0,199 = Sangat lemah; 0,20 - 0,399 = Lemah; 0,40 - 0,599 = Cukup; 0,60 - 0,799 = Kuat; dan 0,80 - 1,000 = Sangat kuat.

h. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Kuncoro (2018:107): "Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat". Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

Uji hipotesis *two tailed* positif

Ho ditolak : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau jika $\alpha < 5\%$

Ho diterima : jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, atau jika $\alpha > 5\%$

i. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Kuncoro (2018:108): "Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat". Kriteria pengujian dalam uji simultan adalah sebagai berikut: 1) H0 di terima Ha ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$ ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y; 2) H0 di tolak Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$ hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan

Adminof II (1) (2020) 20-31

antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y; 3) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak; dan 4) Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

j. **Koefisien Determinasi (R^2)**

Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain, nilai ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai R^2 semakin baik model regresi tersebut, Nilai R^2 sebesar nol atau mendekati nol berarti variabel dependen tidak dapat dipengaruhi oleh variabel independennya.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Corrected Item-Total Correlation

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Work itself	141.7273	505.227	.819	.986	.922
Supervision	137.3896	481.478	.846	.989	.920
Workers	141.1688	533.932	.697	.961	.928
Promotion	137.2208	495.411	.811	.978	.922
Pay	126.0260	442.657	.753	.984	.927
Kognitif	141.2078	559.404	.278	.505	.936
Afektif	140.9610	557.275	.363	.568	.934
Konatif	137.0130	542.750	.424	.377	.933
Ketaatan dan Kepatuhan	138.4156	466.746	.842	.991	.920
Tanggung Jawab	129.9091	451.900	.831	.992	.921
Pengabdian	137.1688	496.616	.812	.974	.922
Kejujuran	137.1429	513.808	.707	.972	.926
Sikap Kerja	134.7013	443.317	.877	.980	.918

Sumber: Data primer, diolah 2020

Tabel 1 menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dalam penelitian ini semua butir di atas 0,1888 artinya Nilai DF dalam penelitian ini: jumlah sampel $(77)-2=75$. R Tabel pada DF 75 Probabilitas 0,1 adalah **0,1888**. Nilai **Corrected Item-Total Correlation** $> 0,1888$, maka semua item di atas adalah **valid**.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.932	13

Sumber: Data primer, diolah 2020

Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa secara umum variabel penelitian dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

3. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.73982965
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.066
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3 besarnya *Kolmogorov- Smirnov Z* adalah 0,095 dan signifikan pada 0,084. Hal ini bahwa data residual model regresi terdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Tabel 4
Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan (Y) * Kepuasan Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	6962.568	33	210.987	299.526	.000
		Linearity	6950.747	1	6950.747	9867.586	.000
		Deviation from Linearity	11.821	32	.369	.524	.970
	Within Groups		30.289	43	.704		
	Total		6992.857	76			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 5
Uji Linearitas Variabel Sikap Kerja dan Loyalitas Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan (Y) * Sikap Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	2422.909	17	142.524	1.840	.044
		Linearity	974.426	1	974.426	12.580	.001
		Deviation from Linearity	1448.484	16	90.530	1.169	.319
	Within Groups		4569.948	59	77.457		
	Total		6992.857	76			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig) dari tabel 4 diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0.970 lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada linear secara signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y). Begitu juga nilai signifikansi (Sig) dari tabel 5 diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0.319 lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada linear secara signifikan antara variabel Sikap Kerja (X2) dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y).

5. Uji Multikolinieritas

Tabel 6
Hasil Uji Multikokolinieritas Coefficients^a

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.418	.642		.652	.517		
	Kepuasan Kerja (X1)	.939	.009	1.001	103.113	.000	.854	1.171
	Sikap Kerja (X2)	-.023	.024	-.009	-.954	.343	.854	1.171

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Sikap Kerja (X2) adalah 0.854 lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Sikap Kerja (X2) adalah 1.171 < 10.00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji Multikokolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikokolinieritas dalam model regresi.

6. Uji Hipotesis

a. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.997 ^a	.994	.994	.74976	.994	6182.841	2	74	.000

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa besarnya hubungan antara Kepuasan Kerja (X1) dan Sikap Kerja (X2) (secara simultan) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.997, hal ini menunjukkan pengaruh sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan simultan variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Sikap Kerja (X2) (secara simultan) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) adalah 99.4% sedangkan 0.6% ditentukan oleh variabel yang lain.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.418	.642		.652	.517
	Kepuasan Kerja (X1)	.939	.009	1.001	103.113	.000
	Sikap Kerja (X2)	-.023	.024	-.009	-.954	.343

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja (X1) lebih besar dari pada nilai t tabel (103, > 2,364) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,0000 dan t hitung variabel Sikap Kerja (X2) bernilai negative lebih kecil dari pada nilai t tabel (-0,954 < 2,364) dengan tingkat signifikan diatas 0,05 yaitu 0,343. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Loyalitas Karyawan (Y).

- b) Variabel Sikap Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap peningkatan Loyalitas Karyawan (Y).

c. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6951.259	2	3475.629	6182.841	.000 ^b
	Residual	41.598	74	.562		
	Total	6992.857	76			
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)						

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 9 dapat diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 6182.841. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi Kepuasan Kerja, dan Sikap Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.994	.994	.74976
a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)				

Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui besarnya Adjusted R Square untuk variasi variabel dependen adalah 0,997, hal itu berarti 99.7% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan sikap kerja. Sedangkan sisanya yaitu $1 - 0,997 = 0,003$ atau 0.03% menunjukkan bahwa loyalitas dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang diuji dalam penelitian ini. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Istijanto (2008:206) yang menyatakan kepuasan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh kepuasan kerja dan sikap kerja pada loyalitas karyawan (studi pada Grand Hotel Asrilia Bandung), maka penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini didukung, yaitu hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja pada Grand Hotel Asrilia Bandung sudah memiliki kepuasan kerja yang sangat baik.
2. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini tidak didukung, yaitu hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap kerja karyawan yang bekerja pada Grand Hotel Asrilia Bandung tidak mempengaruhi loyalitasnya dalam bekerja.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini didukung, yaitu hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja pada Grand Hotel Asrilia Bandung sudah memiliki kepuasan kerja dan sikap kerja yang sangat baik.

Daftar Pustaka

- Agus, dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2).
- Anwar, Rani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kinerja Karyawan Pt. HM. Sampoerna,Tbk. Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 16(2). 110-121.
- Ayudia, dkk. (2015). Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam. *Jurnal Psikologi Konseling*, 7(1).
- Azwar, S. (2010). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basalamah, Anwar. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception pada Hotel X di Madiun Jawa Timur. *Binus Business Review*, 3(1), 493-501.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. (2002). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husein, Umar. (2010). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Istijanto. (2008). Riset Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, Mudrajad. (2018). Metode Kuantitatif. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk).Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mariana, Rina & Hadi, Irfani. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal RAP UNP*. 6(2), 193-202.
- Poerwopoespito, Oerip., Utomo, Tatag. (2004). Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi melalui Pengembangan Sikap Mental. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Putri, Ovinda Pramana. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Sstudi pada PT. Putra Masindo Utama Palembang.
- Rina & Hadi. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, 6(2), 193-202.
- Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi. Jakarta: Prenhallindo.
- Sarwono, S. W., & Meinarno, E. A. (2009). Psikologi Sosial. Jakarta: Salemba Humanika.
- Saydam, Gouzali. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan.
- Siregar, Syofian. (2017). Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif. Edisi ke-1. Cetakan 5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Statistik Nonparametris untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Susetyo, Budi. (2010). Statistika untuk Analisis Data Penelitian. Bandung: PT Refika Aditama.
- Vannecia, dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1(1).
- Zahra, P., & Mudji, R. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1-2.