

**PENGARUH FAKTOR RASIONAL DAN FAKTOR EMOSIONAL
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PTPN 7 PAWI**

(Studi Kasus Karyawan PTPN 7 Padang Pelawi, Kecamatan Sukaraja)



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

OLEH:

**SINTA DANIASARI
NIM.1516130129**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
BENGKULU, 2022 M/ 1443 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Faktor Rasional Dan Faktor Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan PTPN 7 PAWI (Studi Kasus Karyawan PTPN 7 Padang Pelawi, Kecamatan Sukaraja)”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidaksah dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, _____ 2021 M
1443 H

Mahasiswa yang menyatakan



Sinta Daniasari
NIM 1516130129

SURAT PERNYATAAN PLAGIASI

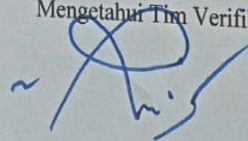
Nama : Sinta Daniasari
NIM : 1516130129
Judul Skripsi : PENGARUH FAKTOR RASIONAL DAN FAKTOR EMOSIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PTPN 7 PAWI (Studi Kasus Karyawan PTPN 7 Padang Pelawi, Kecamatan Sukaraja)

Dengan ini menyatakan bahwa, telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <https://smallseotool.com/plagiarism-checker/> skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk digunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka dapat dilakukan tinjauan ulang kembali.

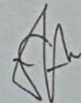
Bengkulu, 2021 M
1443H

Mengetahui Tim Verifikasi



Dr. Nurul Hak, MA
NIP 197611242006041002

Yang Membuat Pernyataan



Sinta Daniasari
NIM 1516130129

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh **Sinta Daniasari**, NIM. 1516130129 dengan judul **Pengaruh Faktor Rasional Dan Faktor Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan PTPN 7 Pawi (Studi Kasus Karyawan PTPN 7 Padang Pelawi, Kecamatan Sukaraja)**, Program Studi **Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam** telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing 1 dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 10 Desember 2021 M

06 Jumadil Awal 1443 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Asnaini, MA

NIP. 197304121998032003

Andi Harpepen, M.Kom

NIDN. 2014128401

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
 Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
 Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **Pengaruh Faktor Rasional Dan Faktor Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan Ptpn 7 Pawi** (Studi kasus PTPN7 PAWI, kecamatan Sukaraja, Kabupaten Seluma), oleh **Sinta Daniasari NIM 1516130129** Program Studi **Ekonomi Syariah** Jurusan **Ekonomi Islam**, telah di uji dan dipertahankan di depan tim sidang **Munaqasyah** Fakultas **Ekonomi Dan Bisnis Islam** Universitas **Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu** pada :
 Hari : **Jum'at**
 Tanggal : **07 Januari 2022 M/ 20 Dzulhijjah 1443 H**

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang **Ekonomi Syariah** dan diberikan gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)**

Bengkulu, 07 Februari 2022 M
 06 Rajab 1443 H

Ketua	Sekretaris
	
Andang Sunarto, Ph.D NIP.197611242006041002	Andi Harpepen, M.Kom NIDN. 2014128401AS
Penguji I	Penguji II
	
Andang Sunarto, Ph.D NIP.197611242006041002	Evan Stiawan, MM NIP. 19920320201903008
Mengetahui, Dekan	
	
Dr. H. Supardi, M.A NIP. 196504101993031007	



Motto

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا - إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Karna sesungguhnya sesudah Kesulitan itu ada kemudahan,
Sesungguhnya, sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

(Q.S. Asy Syarh: 5-6)

*Sebuah mimpi dapat terwujud bukan karena keajaiban
melainkan karena keringat dan kerja keras
sebuah tantangan akan menjadi beban
jika itu hanya difikirkan
dan sebuah cita-cita hanya akan menjadi angan-angan
tanpa adanya sebuah perjuangan
jangan pernah menyerah
karena ada tempat dan saat di mana ombak paling tinggi
sekalipun akan berbalik arah.*

PERSEMBAHAN

Sujud syukur kehadiran Allah SWT, setelah melewati masa yang panjang yang penuh cobaan akhirnya kugenggam juga harapan ini, kupersembahkan skripsi ini yang kuraih dengan penuh perjuangan, doa dan air mata kepada:

1. Ayahanda tercinta Sudirmin dan almh ibunda tercinta Zaitun, yang selalu senantiasa berjuang dan mendoakan di setiap langkah perjuanganku, dan memotivasi serta memberikan kasih sayang yang tiada terhingga untukku.
2. Kakak-kakak dan adik-adik ku tercinta Nedi Siswanto, Endang Kusnita, Mira Samita, Leti Fitria, Redo Efantri, Satriano Ramadhan dan Kurnia Ramadhani yang senantiasa mengarahkan, membimbing serta memberikan dukungan dan motivasi yang tiada henti untukku. Keponakanku tersayang Assyfa Khalika Zahra dan Azzahra Afatun Nissa yang selalu menjadi penyemangatku.
3. Untuk sahabatku Gita Rarasati yang telah memberiku semangat, arahan, motivasi serta memberikan sumbangan fikiran dalam penyelesaian skripsiku.
4. Serta teman seperjuangan EKIS D angkatan 2015.
5. Untuk teman-teman KKN desa Padang Pelawi Kec. Sukaraja Kab. Seluma.
6. Untuk temanku Narko Utomo yang selalu memberi semangat dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsiku.
7. Almamater yang telah menempahku dan,
8. Kampus hijau tercinta Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Faktor Rasional Dan Faktor Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan Ptpn 7 Pawi”. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi *uswatun hasanah* bagi kita semua. Aamiin.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan rasa terimakasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari ALLAH SWT kepada:

1. Prof. Dr. KH. Zulkarnain Dali, M.Pd selaku Rektor UINFAS Bengkulu yang telah mengizinkan saya menuntut ilmu dikampus hijau ini.
2. Dr. H.Supardi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu serta selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
3. Dr. Asnaini, M.A, selaku pembimbing I yang telah memberikan banyak arahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Andi Harpepen, M.Kom, selaku Pembimbing II serta Pembimbing Akademik, yang telah memberikan banyak arahan dalam penulisan skripsi ini.

5. Yenti Sumarni, MM selaku Kajar Ekonomi Islam, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Herlina Yustati, MA. Ek selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu.
7. Kedua orang tuaku Sudirmin dan Zaitun yang selalu memberikanku semangat dan mendo'a kan kesuksesanku.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
9. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
10. Teman seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah banyak mendukung serta memotivasi.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, _____ 2021
1443 H

Sinta Daniasari
NIM: 1516130129

ABSTRAK**PENGARUH FAKTOR RASIONAL DAN FAKTOR EMOSIONAL
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PTPN 7 PAWI
(Studi Kasus Karyawan PTPN 7 Padang Pelawi, Kecamatan Sukaraja),**

**Oleh:
Sinta Daniasari,
NIM 1516130129**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Faktor Rasional Dan Faktor Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan PTPN 7 PAWI. Jenis dan pendekatan penelitian ini yaitu jenis penelitian *asosiatif* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)). Dari hasil penelitian menunjukkan nilai probabilitas (sig) $0,019 < 0,05$ dan nilai *R square* sebesar 0,193 ini membuktikan secara simultan Faktor Rasional dan Faktor Emosional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI sebesar 19,3 % (sangat rendah). Sedangkan secara parsial faktor rasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai probabilitas (sig) $0,033 < 0,05$. faktor emosional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai probabilitas (sig) $0,017 < 0,05$

Kata Kunci: Faktor Rasional, Faktor Emosional, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

The Effect Of Rational And Emotional Factors On Employee Loyalty Of Ptpn 7 Pawi (Case Study of Employees of PTPN 7 Padang Pelawi, Sukaraja District)

By

SINTA DANIASARI
NIM 1516130120

This study aims to determine the effect of rational factors and emotional factors on employee loyalty at PTPN 7 PAWI. The type and approach of this research is the type of associative research using a quantitative approach. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Testing (t-test, F-test, and Coefficient of Determination Test (R²). From the results of the study, the probability value (sig) is 0.019 <0.05 and the R square value is 0.193. Simultaneously Rational Factors and Emotional Factors affect employee loyalty at PTPN 7 PAWI by 19.3% (very low), while partially rational factors affect employee loyalty with a probability value (sig) of 0.033 <0.05. Emotional factors affect loyalty employees with probability value (sig) 0.017 <0.05

Keywords: Rational Factors, Emotional Factors, Employee Loyalty

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Faktor Rasional Dan Faktor Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan Ptpn 7 Pawi”. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi *uswatun hasanah* bagi kita semua. Aamiin.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan rasa terimakasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari ALLAH SWT kepada:

12. Prof. Dr. KH. Zulkarnain Dali, M.Pd selaku Rektor UINFAS Bengkulu yang telah mengizinkan saya menuntut ilmu dikampus hijau ini.
13. Dr. H.Supardi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu serta selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
14. Dr. Asnaini, M.A, selaku pembimbing I yang telah memberikan banyak arahan dalam penulisan skripsi ini.
15. Andi Harpepen, M.Kom, selaku Pembimbing II serta Pembimbing Akademik, yang telah memberikan banyak arahan dalam penulisan skripsi ini.

16. Yenti Sumarni, MM selaku Kajar Ekonomi Islam, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
17. Herlina Yustati, MA. Ek selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu.
18. Kedua orang tuaku Sudirmin dan Zaitun yang selalu memberikanku semangat dan mendo'a kan kesuksesanku.
19. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
20. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
21. Teman seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah banyak mendukung serta memotivasi.
22. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, _____ 2021
1443 H

Sinta Daniasari
NIM: 1516130129

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian	6
F. Penelitian Terdahulu	7

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori	15
1. Loyalitas Karyawan	15
a. Pengertian Loyalitas Karyawan	15
b. Indikator Loyalitas	17
c. Faktor-Faktor Loyalitas	19
d. Aspek-Aspek Loyalitas	20
e. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan	22
2. Faktor Rasional	23
a. Pengertian Faktor Rasional	23
b. Indikator Faktor Rasional	23
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Secara Rasional	25
3. Faktor Emosional	26
a. Pengertian Faktor Rasional	26
b. Indikator Faktor Rasional	27
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi.....	38
B. Kerangka Berpikir	39
C. Hipotesis Penelitian	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
E. Variabel dan Definisi Operasional	44
F. Instrumen Penelitian	46
G. Teknik Analisis Data	46
1. Uji Kualitas Data	46
a. Uji Validitas	46
b. Uji Reliabilitas	47
2. Uji Asumsi Dasar	47
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Homogenitas	48
3. Uji Asumsi Klasik (Uji Heterokedastis)	48
4. Uji Hipotesis	49
a. Analisis Regresi Linear Berganda	49
b. Uji Parsial (Uji t).....	49
c. Uji Simultan (Uji F)	50
5. Koefisien Determinasi (R^2)	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
1. Sejarah PTPN 7 PAWI	52
2. Motto, Visi dan Misi PTPN 7 PAWI	54
B. Deskripsi Responden	55
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas	55
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
C. Hasil Penelitian	59
1. Pengujian Kualitas Data	59
a. Uji Validitas	60
b. Uji Reliabilitas	60
2. Uji Asumsi Dasar (Uji Normalitas)	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Homogenitas.....	63
3. Uji Asumsi Klasik (Uji Heterokedastis)	64
4. Uji Hipotesis	65
a. Analisis Regresi Linear Berganda	65
b. Uji Parsial (Uji t)	67
c. Uji Simultan (Uji F)	68

5. Koefisien Determinasi (R^2)	69
D. Pembahasan	69

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.: Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 3.2.: Pengukuran Skala Likert Penerapan (X1, X2, Y)	46
Tabel 3.3.: Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Determinan	51
Tabel 4.1.: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2.: Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 4.3.: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4.: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.5.: Critical Values Of Correlation Coefficient (r tabel)	59
Tabel 4.6.: Hasil Uji Validitas Faktor Rasional	60
Tabel 4.7.: Hasil Uji Validitas Faktor Emosional	60
Tabel 4.8.: Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	61
Tabel 4.9.: Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.10.: Hasil Uji Normalitas Data	63
Tabel 4.11.: Hasil Uji Homogenitas Data	64
Tabel 4.12.: Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4.13.: Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.14.: Uji t	67
Tabel 4.15.: Hasil Uji F	68
Tabel 4.16.: Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1.: Pengaruh Faktor Rasional dan Faktor Emosional Terhadap Keputusan Pembelian	39
Tabel 4.1.: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2.: Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 4.3.: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4.: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Jadwal Penelitian
- Lampiran 2: Bukti Menghadiri Semprop
- Lampiran 3: Cek Plagiat
- Lampiran 4: Form Pengajuan Judul
- Lampiran 5: Daftar Hadir Semprop,
- Lampiran 6: Kuesioner
- Lampiran 7: Pengesahan Proposal Skripsi
- Lampiran 8: SK Pembimbing
- Lampiran 9: Pengesahan Pembimbing Untuk Izin Penelitian
- Lampiran 10: Surat Izin Penelitian
- Lampiran 11: Surat Balasan Izin Penelitian Dari PTPN 7 PAWI
- Lampiran 12: Struktur Organisasi PTPN 7 PAWI
- Lampiran 13: Tabulasi Data
- Lampiran 14: Hasil Uji Validitas X1, X2, Y
- Lampiran 15: Hasil Uji Reliabelitas XI, X2, Y
- Lampiran 16: Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 17: Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 18: Hasil Uji F
- Lampiran 19: Hasil Uji t
- Lampiran 20: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 21: Dokumentasi
- Lampiran 22: Surat Selesai Penelitian Dari PTPN 7 PAWI
- Lampiran 23: Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 24: Lembar Saran Tim Penguji

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib maka kemajuan atau kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka. kemajuan perusahaandapat dirasakan oleh karyawan dalam pembagian laba perusahaan, peningkatan kompensasi karyawan, peningkatan profesional karyawan, serta pemberian berbagai fasilitas dari perusahaan yang akan diterima oleh karyawan.

Perusahaan harus mendorong agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program-program perusahaan, ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depan,

menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, diharapkan mampu meningkatkan keunggulan atau kualitas dari karyawan perusahaan, misalnya pelatihan, teknologi spesialisasi kerja, atau upah gaji, jaminan sosial, insentif serta fasilitas yang dapat menunjang seluruh aktivitas pekerjaan dari setiap karyawan.³⁷

Dalam PP No 5 Tahun 2003 tentang UMR dijelaskan antara karyawan dan pengusaha ada hak dan kewajiban dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan dan mempunyai hak atas kontribusinya yaitu upah. Sedangkan perusahaan juga memiliki hak atas pekerja yaitu kinerja yang optimal dan memiliki tanggung jawab dengan membayar upah yang sewajarnya. Hubungan timbal balik harus diselarasi keharmonisan agar tidak memunculkan konflik.

QS. Surah Al-Maidah ayat 8

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

³⁷ Ovinda Pramana Putri, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, 2013.

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kau jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”*

Dan dari Abu Hurairah RA, Nabi SAW bersabda: "Allah SWT berfirman : ada tiga golongan (orang) yang Aku (Allah) musuhi (perangi) pada hari kiamat yaitu seseorang yang bersumpah memberi gaji atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya (hasil penjualannya) dan orang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.(HR. Bukhari).

Maksud dari penjelasan hadis di atas yaitu Rasulullah mempersaksikan bahwa ada tiga orang yang akan menghadap Allah dalam keadaan merugi pada hari pembalasan, yaitu ia yang meninggal tanpa memenuhi kewajibannya terhadap Allah, ia yang menjual seorang yang merdeka dan menikmati uang dari hasil penjualannya, dan ia yang mempekerjakan seseorang menerima jasa pekerjaannya darinya namun tidak membayar upahnya.

Pada PTPN 7 terdapat delapan lokasi atau biasa di sebut Afdiling yang bertugas mengurus perkebunan mulai dari tukang bersih-bersih lahan sampai penyadap, satu (1) Afdiling terdapat ±200 karyawan jadi jumlah

karyawan yang mengurus lahan mencapai 1.600 orang dalam delapan afdiling. Karyawan yang telah bekerja pada PTPN7 tersebut ada yang telah mencapai 30 tahun lamanya dan banyak juga yang telah pensiun tetapi untuk anak-anak muda yang telah bekerja pada perusahaan tersebut rata-rata sudah mencapai 5 tahun, hampir keseluruhan masyarakat Padang Pelawi/lingkungan perusahaan bekerja pada PTPN7.

Observasi pertama, peneliti melakukan wawancara langsung dengan salah satu karyawan PTPN7 yang bernama Rawan, ia mengatakan bahwa karyawan mendapatkan berbagai macam fasilitas seperti tempat tinggal gratis atau mess untuk karyawan yang ingin tinggal di lahan perkebunan dan tunjangan, BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan dan pinjaman di koperasi untuk kebutuhan sehari-hari karyawan, meskipun begitu karyawan PTPN7 juga terdapat masalah dalam penerimaan gaji, setiap bulannya selalu tidak tepat pada waktunya sampai tiga bulan gaji karyawan baru turun dan bahkan karyawan melakukan aksi demo pada pihak kantor. Meskipun begitu karyawan tetap bertahan untuk bekerja pada perusahaan dan masih ada minat masyarakat yang ingin bekerja pada perusahaan tersebut.³⁸

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh Faktor Rasional Dan Faktor Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan PTPN 7 Pawi”**.

³⁸Rawan, *Karyawan PTPN7 PAWI*, Wawancara pada tanggal 25 April 2019, Jam. 15.00 WIB.

B. Batasan Masalah

PTPN7 PAWI merupakan perusahaan di bidang perkebunan karet yang dibagi ke dalam 8 lokasi dan lokasi tersebut disebut Afdiling. Dalam 1 (satu) Afdiling terdiri dari penyadap, mandor, mandor umum, mandor besar, sinder. Adapun untuk bagian penyadap terbagi menjadi 2 yaitu pegawai tetap dan borongan (pegawai tidak tetap). Agar penelitian ini lebih terarah, dan sesuai dengan permasalahan maka peneliti di sini membatasi pada pegawai tetap bagian penyadap PTPN 7 PAWI.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor rasional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) PTPN 7 PAWI ?
2. Apakah faktor emosional (X2) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) PTPN 7 PAWI ?
3. Apakah faktor rasional (dan emosional) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI ?
4. Seberapa besar faktor rasional dan emosional mempengaruhi loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah faktor rasional berpengaruh secara partial terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI.
2. Untuk mengetahui apakah faktor emosional berpengaruh secara partial terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI.
3. Untuk mengetahui apakah faktor rasional dan emosional berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI.
4. Untuk mengetahui seberapa besar faktor rasional dan emosional mempengaruhi loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang faktor rasional yang terdiri dari gaji, bonus, dan jenjang karir serta faktor emosional yang terdiri dari pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja, perasaan aman, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan yang di berikan perusahaan dan budaya kerja, untuk pengembangan pengetahuan yang kontemporer terutama

mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

2. Secara Praktis

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Organisasi,

penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumbangan informasi mengenai kondisi internal organisasi dan sebagai acuan bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan mengembangkan SDM yang dimiliki.

2) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi pembaca dan menambah wawasan serta menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan informasi yang berhubungan dengan kinerja dan loyalitas karyawan serta menjadi masukan bagi peneliti dalam praktik sesungguhnya.

F. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung pembahasan yang lebih mendalam mengenai pembahasan di atas, maka penulis berusaha melakukan kajian pustaka

ataupun karya-karya yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan di kaji. Adapun penelitian yang terkait terhadap hal ini adalah :

1) Penelitian yang dilakukan oleh Erna Puspitasari (2014) dengan judul

“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. Tiga Serangkai Surakarta)”.³⁹ Masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

Adakah pengaruh karakteristik individu terhadap loyalitas karyawan ?

Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan ?

Metode yang digunakan penelitian ini adalah penelitian merupakan penelitian deskriptif-korelasional dengan pendekatan kuantitatif, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : karakteristik individu sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta. Hasil penelitian yang di temukan ialah banyak karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan orientasi masa depan yang berhubungan dengan prestasi, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan juga masalah kontrak kerja, dan pelayanan lainnya yang menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan.

Persamaan penelitian Erna Puspitasari dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang loyalitas karyawan, dari hasil penelitian Erna Puspitasari dengan penelitian ini ialah sama-sama merasakan ketidakpuasan karyawan terhadap imbalan atau pelayanan

³⁹Erna Puspitasari, *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*, Skripsi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015

perusahaan sedangkan perbedaan dengan penelitian ini ialah karyawan PTPN7 sangat loyalitas pada perusahaan meskipun jasa yang mereka berikan tidak di bayar dengan sebagaimana mestinya.

- 2) Penelitian kedua yaitu yang telah dilakukan oleh Ovinda Pramana Putri (2013), dengan judul "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang*", masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu : Adakah pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Putra Masindo Utama Palembang? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ini merupakan penelitian hasil deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif, dimana variable penelitian terdiri dari dua variable yaitu variable X (Kepuasan Kerja) dan variable Y (Loyalitas) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang.

Karyawan merasakan kepuasan kerja, antara lain meliputi kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan mulai dari gaji hingga bonus-bonus lainnya, kondisi kerja dan hubungan antara sesama pegawai serta kepada atasan, sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, dan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan yang ada pada PT. Putra Masindo Utama Palembang. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan merasakan kepuasan yang diberikan oleh pihak perusahaan sehingga para karyawan loyalitas terhadap perusahaannya.

Persamaannya hasil penelitian Ovinda Pramana Putri dengan penulis ialah sama-sama membahas tentang loyalitas karyawan sedangkan perbedaan dalam penelitian Ovinda Pramana Putri terdiri dari dua variabel sedangkan penelitian ini terdiri dari tiga variable.⁴⁰

- 3) Penelitian ketiga, Eka Rahma Meida Hapsari (2018), dengan judul “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Anggota Di Bmt Madani Sepanjang Sidoarjo*” Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang berupa data angka. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner serta dokumentasi.

Teknik dokumentasi yang digunakan adalah dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari BMT Madani sepanjang Sidoarjo yang tersiri dari profil, sejarah, serta jumlah anggota, dan juga dengan mendalami, menelaah, mencermati, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam kepustakaan (sumber bacaan, buku-buku referensi atau hasil penelitian lain) untuk menunjang penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa teknik analisis faktor. Dalam penelitian ini terdapat 10 variabel yang dianalisis, yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota BMT MADANI. Dari kesepuluh variabel tersebut setelah dianalisis faktor

⁴⁰Ovinda Pramana Putri, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, 2013

membentuk 4 faktor, yakni faktor kualitas SDM dengan eigenvalue 3,549, faktor kepuasan dengan eigenvalue 1,356, faktor keunggulan dari pesaing dengan eigenvalue 1,297, dan faktor kerugian berpindah dengan eigenvalue 1,001. Faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi loyalitas anggota BMT MADANI adalah faktor kualitas SDM.

Persamaan dan perbedaan penelitian Eka Rahma Meida Hapsari dengan penulis ialah sama-sama membahas tentang loyalitas sedangkan perbedaannya pada penelitian Eka Rahma Meida Hapsari objek penelitiannya yaitu anggota BMT di Sidoarjo sedangkan penelitian ini pada karyawan PTPN 7 PAWI. Serta dari variabelnya, pada penelitian Eka Rahma Meida Hapsari terdiri dari 10 variabel sedangkan penelitian ini 3 variabel.⁴¹

- 4) Berdasarkan Jurnal Nasional Jurnal Sains Pemasaran Indonesia Desember 2010, halaman 318 - 334M oleh Ruly Ferdian, SE., MM, dalam Jurnal Sains Pemasaran Indonesia yang berjudul "*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Pada Swalayan Berkah Di Bangsri Jepara*". Tujuan penelitian dirumuskan untuk mencari jawaban atas alur pencapaian loyalitas konsumen. Permodelan yang dirumuskan pada penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang kritis dalam konsep dan pengukuran

⁴¹Eka Rahma Meida Hapsari, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Anggota di BMT MADANI Sepanjang Sidoarjo*, Skripsi, Fakultas UIN Ampel Surabaya, 2018

loyalitas konsumen. Peneliti memasukan unsur harga yang diterima konsumen, produk yang diterima konsumen, mutu layanan yang diterima konsumen, dan kepuasan konsumen sebagai anteseden dan memiliki konsekuensi yang signifikan terhadap loyalitas konsumen. Metode purposif dan qouta telah dipilih untuk memperoleh data yang dibutuhkan pada studi ini. Penelitian ini mempergunakan 125 responden dan keseluruhan responden adalah konsumen Swalayan Berkah Bangsri Jepara. Sedangkan untuk analisis data mempergunakan Structural Equation Model dengan program komputer Amos 16.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa harga yang diterima konsumen berdampak positif terhadap kepuasan konsumen. Produk yang diterima konsumen juga berdampak secara positif terhadap kepuasan konsumen. Mutu layanan yang diterima konsumen terhadap kepuasan konsumen adalah berdampak positif. Pengaruh kepuasan konsumen terhadap loyalitas konsumen adalah berakibat positif. Kesimpulan akhir penelitian loyalitas konsumen dapat direkomendasikan sebagai masukan bagi pihak manajemen. Peneliti percaya bahwa pendekatan yang berkaitan dengan dimensi produk yang diterima konsumen dapat membantu manajer meningkatkan loyalitas konsumen.

Dari pembahasan di atas mengenai penelitian sebelumnya yang penulis temukan jelas sekali perbedaannya dengan penulis lakukan, walaupun terdapat persamaan pembahasan yaitu sama-sama membahas

tentang loyalitas, namun secara objek terdapat perbedaan, yaitu pada tempat penelitiannya, bahwa penulis akan melakukan penelitian di PTPN 7 PAWI serta dalam penelitian ini membahas tentang loyalitas karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ruly Ferdian, SE. MM membahas tentang loyalitas konsumen.⁴²

- 5) Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 306-314, oleh *Johan Tumiwa, Joyce Lopian dan Rivo Cristian Kumawol* *The Effect Of Store Brand Image And Service Quality Towards Customer Loyalty At Freshmart Superstore Manado* (2016). Kesetiaan pelanggan diduga memiliki peran yang dominan dalam keberhasilan sebuah superstore. Kesetiaan pelanggan telah menarik perhatian bagi sebagian besar superstore dalam situasi kompetitif selama beberapa tahun terakhir. Citra merek toko dan kualitas pelayanan menjelaskan apa yang pelanggan cari terhadap sebuah Superstore. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh citra merek toko, dan kualitas pelayanan terhadap kesetiaan konsumen, secara simultan dan parsial. Data dianalisis secara kuantitatif dan melalui penggunaan paket statistik SPSS. Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan sampel responden 100 sampel, dari semua pelanggan yang berbelanja di Freshmart Superstore Manado. Hasil penelitian menunjukkan citra merek toko dan kualitas

⁴²Ruly Ferdian, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Pada Swalayan Berkah Di Bangsri Jepara*, Jurnal Sains Pemasaran Indonesia, Vol. IV, No. 3, Desember 2010

layanan mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kesetiaan pelanggan. Sedangkan citra merek toko memang memiliki efek positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kesetiaan pelanggan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa citra merek toko dan kualitas layanan di superstore memiliki efek yang kuat untuk membawa kepuasan pelanggan, kepercayaan, dan komitmen untuk menjadi pelanggan setia. Hal ini dapat lebih ditingkatkan lagi dengan cara menjaga dan memelihara kinerja karyawan toko, terutama dalam memberikan pelayanan yang menarik di Freshmart Superstore.⁴³

Dari pembahasan di atas mengenai penelitian sebelumnya yang penulis temukan jelas sekali perbedaannya dengan penulis lakukan, walaupun terdapat persamaan pembahasan yaitu sama-sama membahas tentang loyalitas, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Johan Tumiwa, dkk, membahas tentang citra merek toko, dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas konsumen, sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang loyalitas karyawan.

⁴³Johan Tumiwa, dkk, *The Effect Of Store Brand Image And Service Quality Towards Customer Loyalty At Freshmart Superstore Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 4, No.1, Maret 2016

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Sudimin, loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.⁴⁴ Menurut Hasibuan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun diluar pekerjaan dari rombongan orang yang tidak bertanggung jawab. Hasibuan mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan untuk penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan seorang karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan

⁴⁴ Piki Haryani, *Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslimah Di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, 2016

organisasi.⁴⁵ Menurut Utomo Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan perusahaan itu sendiri.

Sedangkan loyalitas menurut Islam sering disebut dengan *wala'* yang artinya berturut-turut atau setia. Dalam Islam sikap *wala'* sering dikaitkan dengan akidah Islam. Setiap muslim yang beragama dengan kaidah ini wajib :

- a. Berwala (bersikap setia, loyal) terhadap orang yang berkaidah Islam dan memusuhi orang-orang yang menentang akidah Islam.
- b. Mencintai orang-orang yang bertauhid dan orang-orang yang setia berwala' terhadap mereka.
- c. Membenci orang-orang musyrik dan memusuhinya.⁴⁶

Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib maka kemajuan atau kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh

⁴⁵ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), h. 78

⁴⁶Rachmad Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2011) cet ke-4, h. 131

mereka. kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan dalam pembagian laba perusahaan, peningkatan kompensasi karyawan, peningkatan profesional karyawan, serta pemberian berbagai fasilitas dari perusahaan yang akan diterima oleh karyawan.⁴⁷

Perusahaan harus mendorong agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan.⁴⁸ Karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program-program perusahaan, ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesediaan dan kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, dan pikiran untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus karyawan.

b. Indikator Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang

⁴⁷Suparmoko dan Irawan M, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta: BPEF, 2002) h.190

⁴⁸Suparmoko dan Irawan M, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta: BPEF, 2002). h.192.

mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

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

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan, dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.⁴⁹

⁴⁹Vennecia Marchelle Soegandhi, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jatim* (Jurnal AGORA : Vo.1, No.1 , 2013), h. 3

Bekerja sama dengan orang-orang dalam kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual. Adanya rasa ikut memiliki oleh karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi

c. Faktor-Faktor Loyalitas

Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- 1) Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
 - 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
 - 3) Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap perusahaan.
 - 4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga
-

menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.⁵⁰

d. Aspek-Aspek Loyalitas

Penjelasan mengenai PP. No.10 Tahun 1979 tentang penilaian kinerja, loyalitas menurut Saydam memberikan aspek-aspek tentang loyalitas, diantaranya :

1) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan ini adalah :

- a) Taat peraturan perundang-undangan yang ditentukan.
- b) Menaati perintah lembaga/institusi yang diberikan atasan.
- c) Menaati jam kerja
- d) Memberikan pelayanan kepada masyarakat

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang yang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko

⁵⁰Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, "Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan" (*Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*) Vol. 13, No.1 (Juni 2012), h. 45

untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.⁵¹ Ciri-cirinya adalah :

- a) Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu.
 - b) Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga dengan sebaik-sebaiknya.
 - c) Mengutamakan kepentingan lembaga daripada kepentingan pribadi atau golongan.
 - d) Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain.
- 3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4) Kejujuran

Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), ciri-ciri pegawai yang jujur antara lain:

- a) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- b) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada pidananya
- c) Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasaannya

⁵¹Resti Nandania, *Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan Di BCA Malang Raya*, (Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2013), h. 18-19

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas memiliki aspek-aspek yakni ketaatan/kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.⁵²

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Pentingnya loyalitas karyawan pada hasil kinerja perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap usaha mempertahankan dan menjaga loyalitas karyawan tersebut. Banyak factor-faktor yang mempengaruhi kutangnya loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan, salah satunya adalah factor pengembang karir. Menurut Sinambela, pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut dengan manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.⁵³

Terdapat faktor lain yaitu karyawan mengukur loyalitas melalui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan, kompensasi merupakan semua pendaparan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁵⁴ Kompensasi yang diberikan perusahaan satu dengan yang lain berbeda-beda dan

⁵²Resti Nandania, *Peran Kepercayaan....*, h. 18-19

⁵³ Sinambela, L.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h.36.

⁵⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2011), h. 203

bahkan setiap karyawan mendapatkan kompensasi yang berbeda. Perbedaan dalam pemberian inilah yang sering mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Faktor Rasional

a. Pengertian Faktor Rasional

Menurut Jusuf, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

Rasional secara Bahasa dapat diartikan sebagai suatu metode berfikir yang logis. Menurut Schiffman dan Kanuk dalam buku Nugroho mendefinisikan orang yang banyak berfikir rasional sebagai manusia ekonomi.⁵⁵

b. Indikator faktor rasional

Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, Pada pengambilan keputusan yang bersifat rasional, keputusan yang dihasilkan umumnya bersifat objektif, konsisten, logis dan lebih transparan sehingga dapat dikatakan mendekati kebenaran atau sesuai dengan yang diinginkan. seperti gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.⁵⁶

a) Gaji

Berkaitan dengan bahasan tentang kompensasi gaji tersebut, menurut Rivai “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk

⁵⁵ Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen edisi Revisi*, (Jakarta: Kencana, 2003), h. 35.

⁵⁶ Resti Nandania, *Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan Di BCA Malang Raya*, (Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2013), h. 19-20

uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, gaji pegawai negeri merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan). Contoh penirama gaji adalah pegawai negeri, pegawai BUMN, dan pegawai swasta.

Semua ini menerima gaji sekali, yang dibayarkan (biasanya) setelah bekerja selama satu bulan berjalan. Misalnya, gaji yang diterima bulan Desember merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan pada bulan November, dan seterusnya. Hal senada juga dikemukakan Hariandja, sebagai berikut. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya di sebuah organisasi. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas terdapat hal yang dapat dielaborasi bahwa terdapat dua cara yang dapat digunakan untuk menetapkan gaji pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi.⁵⁷

b) Bonus

⁵⁷Guidio Erick Prabowo, *Pengaruh Persepsi Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016), h. 10-11

Bonus adalah tambahan upah yang diterima pekerja/karyawan karena ada sesuatu hal.⁵⁸ Dalam arti lain, bonus adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan. Pemberian bonus merupakan imbalan bagi karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa, dan pemberian bonus ini digunakan untuk memberikan motivasi dan kontribusi ide-ide baru, mengembangkan keterampilan, dan mendapatkan sertifikat profesional.

c) Jenjang Karier

Jenjang karier adalah tingkatan posisi yang terdapat dalam perusahaan *modern* sebagai apresiasi terhadap pekerjaannya. Loyalitas terhadap perusahaan menjadi ukuran pertama seorang mendapatkan peningkatan jenjang karier. Keterampilan/*skill* yang unik dan bermanfaat menjadi hal penting untuk dimiliki dalam upaya perbaikan jenjang karier, *skill* yang telah dikembangkan akan lebih cepat dipertimbangkan jika memiliki *Communications skill*.⁵⁹

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Secara Rasional

1. Memberikan Gaji Dan Insentif Yang Cukup

⁵⁸Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dan Sehat*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h.76

⁵⁹Ponijan Liaw, *S.O.S (Strategi Orang Sukses) Bisnis*, (Jakarta: PT Tangga Pustaka, 2012), h. 251

Pihak manajemen perusahaan berusaha menciptakan iklim yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan, karena pada umumnya orang ingin bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan adalah melalui sistem insentif. Dengan penerapan sistem insentif tersebut, karyawan akan merasa dihargai dan dipelihara oleh perusahaan, sehingga karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya

2. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju

3. Faktor Emosional

a. Pengertian Faktor Emosional

Secara etimologi, emosi berasal dari Bahasa Perancis *emotion*, yang berasal dari *emouvoir*, *excite*, yang berdasarkan kata Latin *emovere*, yang terdiri dari kata-kata e- (varian atau ex-), artinya ‘keluar’ dan *movere* artinya ‘bergerak’. Dengan demikian, secara etimologi emosi berarti “bergerak keluar”.⁶⁰

⁶⁰ Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.125

Dapat didefinisikan emosi merupakan sebagai suatu kondisi dimana seseorang memiliki perasaan yang tidak terkontrol sehingga mempengaruhi perilakunya.⁶¹ Emosi ini sering kali muncul akibat adanya kejadian tertentu yang ada di sekitar seseorang tersebut, oleh karena itu emosi juga dapat di pahami sebagai suatu respon terhadap suatu kejadian eksternal menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerja yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

Menurut Schiffman dan Kanuk, faktor emosional mengandung arti bahwa pemilihan sasaran menggunakan pemikiran pribadi atau subyektif.⁶²

c. Indikator faktor Emosional

a) Pekerjaan yang menantang

Menurut Robbins, Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang

⁶¹ J. Supranto & Nandan Limakrisna, *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran untuk Memenangkan Persaingan Bisnis*, edisi kedua, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011), h. 93.

⁶² Leon G. Schiffman dan Leslie Lazar Kanuk, *Perilaku Konsumen*, Alih Bahasa Zoelkifli Kasip (Jakarta: PT Indeks, 2004) Ed. 7, h. 78

seberapa baiknya melakukan pekerjaan itu, yang secara mental menantang. Lebih lanjut dikatakan, bahwa para karyawan akan lebih memilih pekerjaan-pekerjaan yang kompleks dan menantang, yakni jenis-jenis pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan dan menyebabkan angka ketidakhadiran menjadi lebih rendah.

b) Lingkungan kerja yang mendukung

Lingkungan kerja menurut Amstrong, *the work environment consist of the system of work, the desing of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam, yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar

karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.⁶³

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi di mana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.⁶⁴

- c) Perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang

Maslow berpendapat bahwa rasa aman meliputi kestabilan hidup, adanya perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas, kekacauan, adanya kejelasan dalam struktur, hukum, batasan-batasan, dan kekuatan dari pelindung.

Myers menyatakan bahwa rasa aman dalam tempat kerja meliputi keadilan, ketentraman, keakraban antar pekerja, terdapatnya prosedur untuk menyampaikan keluhan, serta adanya kejelasan dan terjaminnya hak-hak pribadi pekerja.

⁶³ Mirza, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana International (Licensee Of Federal Express) Di Medan*, (skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara, 2013)

⁶⁴ Rodi Ahmad Ginanjar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman* (Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), h. 8-9

Berdasarkan hierarki kebutuhan yang diajukan oleh Abraham Maslow, Siagian mengelompokkan aspek rasa aman menjadi dua aspek yaitu :

- 1) Keamanan Fisik. Keamanan Fisik yang dimaksud berupa , adanya fasilitas yang aman saat pergi dan pulang dari tempat kerja, adanya jaminan keselamatan jiwa dan keamanan harta benda di tempat kerja, dan adanya keamanan peralatan kerja.
 - 2) Keamanan Psikologis. Keamanan Psikologis antara lain perlakuan yang manusiawi, seperti perlakuan yang baik dari atasan, adanya jaminan kesehatan, adanya pensiun, adanya asuransi jiwa, dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja.
- d) Pemimpin yang berkharisma

Pengertian karisma dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu. Dengan demikian kharisma merupakan atribut yang melekat pada diri seseorang. Kharisma dapat bersumber dari keturunan atau dari ciri fisik, kepribadian mulia, serta kelebihan khusus dalam

pengetahuan keagamaan maupun pengetahuan umum yang dimiliki seseorang. Kharisma merupakan sebuah atribusi dari proses interaktif antara pemimpin dan pengikut.⁶⁵

Menurut Baharudin, kata karisma diartikan sebagai: wibawa, kewibawaan, karunia kelebihan dari Tuhan kepada (yang dimiliki) seseorang. Kharisma sebagai keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan yang luar biasa dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya, atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu.⁶⁶

Dengan demikian antara pemimpin dan pengikut terkonstruksi hubungan erat, layaknya sebuah keluarga, dan hubungan demikian, juga terjalin di antara sesama pengikut dalam komunitas tersebut. Pada hakikatnya, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan, dan kekuasaan adalah kemampuan untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan

⁶⁵Jerri H.Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu* (Bandung: ALVABETA, 2012), h. 36.

⁶⁶Widdah, dkk. *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 206

tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.⁶⁷ Berdasarkan pengertian kharisma dan pemimpin yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka dapat dijelaskan mengenai pengertian kepemimpinan kharismatik.

Kepemimpinan kharismatik dapat diartikan sebagai sebuah kemampuan menggerakkan orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan atau kelebihan yang dimiliki pemimpin, sehingga menimbulkan rasa hormat, segan, dan kepatuhan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan kata lain pemimpin kharismatik diterima sebagai seorang yang istimewa oleh pengikutnya. Karena pengaruh kepribadian pemimpin dapat menimbulkan kepercayaan bagi para pengikutnya, maka semua pendapat dan keputusan sang pemimpin dipatuhi oleh pengikut dengan rela dan ikhlas.

House mengajukan sebuah teori untuk menjelaskan kepemimpinan kharismatik dalam hubungannya dengan sejumlah teori yang dapat diuji dan dapat diobservasi. Indikator menurut House, di antaranya adalah:

- 1) Ditinjau dari segi pengikut (bawahan) dari pemimpin yang kharismatik, maka pengikut akan memiliki sikap: sangat patuh kepada pemimpin, merasakan bahwa keyakinan-keyakinan pemimpin benar, tunduk kepada pemimpin

⁶⁷Jurnal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Prpfesional: Panduan Quality bagi Para Pelaku Lembaga Pendidikan (Yogyakarta: DIVA Press, 2009)*, h. 92.

dengan senang hati, merasa sayang kepada pemimpin, terlibat secara emosional dalam organisasi, percaya bahwa dapat memberi kontribusi terhadap keberhasilan organisasi, serta memiliki kinerja tinggi.

- 2) Ditinjau dari segi pemimpin, maka pemimpin yang kharismatik mempunyai sifat berikut: mempunyai pengaruh yang besar bagi para pengikutnya, mempunyai kekuasaan dan percaya diri yang tinggi, mempunyai pendirian dan keyakinan yang kuat, memiliki visi, misi, cita-cita dan aspirasi-aspirasi yang nantinya dapat dirasakan oleh semua pengikutnya, berperilaku baik, dapat memberikan teladan yang baik dan juga memberikan motivasi bagi para pengikutnya.⁶⁸

e) Pekerja yang membanggakan

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri maupun perkelompok demi keberhasilan perusahaan. Apabila karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik maka manajemen sering kali

⁶⁸ Chusmaidi Syarief Romas, *Kekerasan Diker Surgawi, Gagasan Kekuasaan Kiai dari Mitos Wali hingga Broker Budaya* (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2003), h. 112.

menambah upah dan gaji dengan tambahan yang setaraf. Inilah kadang-kadang yang disebut perangsang, komisi, bonus, dan rencana hasil kerja, semuanya dimaksud untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk memperbaiki prestasinya.⁶⁹

Mankunegara mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷⁰

Menurut Soeprihanto prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁷¹

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Edy Sutrisno prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.⁷²

⁶⁹Goerge Strauss dan Leinard Sayles, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Karya Unipress, 1991), h. 399-400

⁷⁰Mankunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), h. 67

⁷¹Jhon Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 7

⁷²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Kelima, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 150

Menurut Hasibuan mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan serta waktu.⁷³

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

- f) Penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

Menurut Pitts penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab. Chin-Ju menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Kinerja kelompok yang berhubungan dengan skema penghargaan sebuah kelompok atau tim dari karyawan dengan pembyaran tunai untuk mencapai target yang telah disetujui.

Sementara Huselid memandang penghargaan sebagai sebuah sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan menghubungkan kepentingan karyawan kepada mereka

⁷³Malayu. S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas, (Jakarta: Bumi Aksara 2011), h. 9

yang berasal dari tim dan organisasi, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja.

Dari berbagai literatur tersebut, penghargaan (*reward*) memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis atau non materi, wujud dari penghargaan dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun.

Hal ini juga ditegaskan Gouillart dan Kelly bahwa penghargaan yang diperoleh atau diharapkan akan diperoleh sebagai konsekuensi dari apa yang mereka kerjakan akan merubah perilaku manusia secara fundamental.

Penghargaan terkait pula dengan arahan spesifik mengenai cara organisasi akan mengembangkan dan mendesain program yang bisa memastikan bahwa organisasi memberi imbalan perilaku dan hasil kinerja yang mendukung pencapaian tujuan bisnis/organisasi

Menurut Schuler dalam penelitian yang dilakukan oleh Sania, terdapat tiga indikator untuk mengukur penghargaan, yaitu (1) penghargaan ekstrinsik langsung terdiri dari gaji, upah, dan imbalan. (2) penghargaan ekstrinsik tidak langsung terdiri dari program proteksi, bayaran di luar jam kerja, dan

fasilitas-fasilitas untuk karyawan. (3) penghargaan intrinsik terdiri dari rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, dan harga diri.⁷⁴

Menurut Robbins budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari.⁷⁵ Budaya kerja yang terdapat dalam suatu organisasi adalah tempat mengolah anggota organisasi budaya kerja inilah yang akan membentuk besar kecilnya kemauan, hasrat, dan gairah anggota organisasi untuk memunculkan dan memanfaatkan potensi insani mereka untuk dikontribusikan pada proses penciptaan kinerja organisasi

Menurut Moeljono budaya mempunyai suatu dampak yang sangat kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Penelitian ini mempunyai empat kesimpulan, yaitu:

⁷⁴Aldila Saga Prabu dan Dewie Tri Wijayanti, "Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)" (*Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*) Vol. 5, No.2, h. 107-108

⁷⁵Luwes Anatica, *Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh* (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2018), h. 9

- a) Budaya korporat dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi organisasi dalam jangka panjang.
- b) Budaya korporat bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau kegagalan suatu organisasi dalam masa mendatang.
- c) Budaya korporat yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang, dan budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam organisasi yang penuh dengan orang yang bijaksana dan pandai.
- d) Walaupun sulit diubah, budaya korporat dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.⁷⁶

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Secara Rasional

Peningkatan kesejahteraan karyawan, karyawan yang sudah diterima dan dikembangkan, maka mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

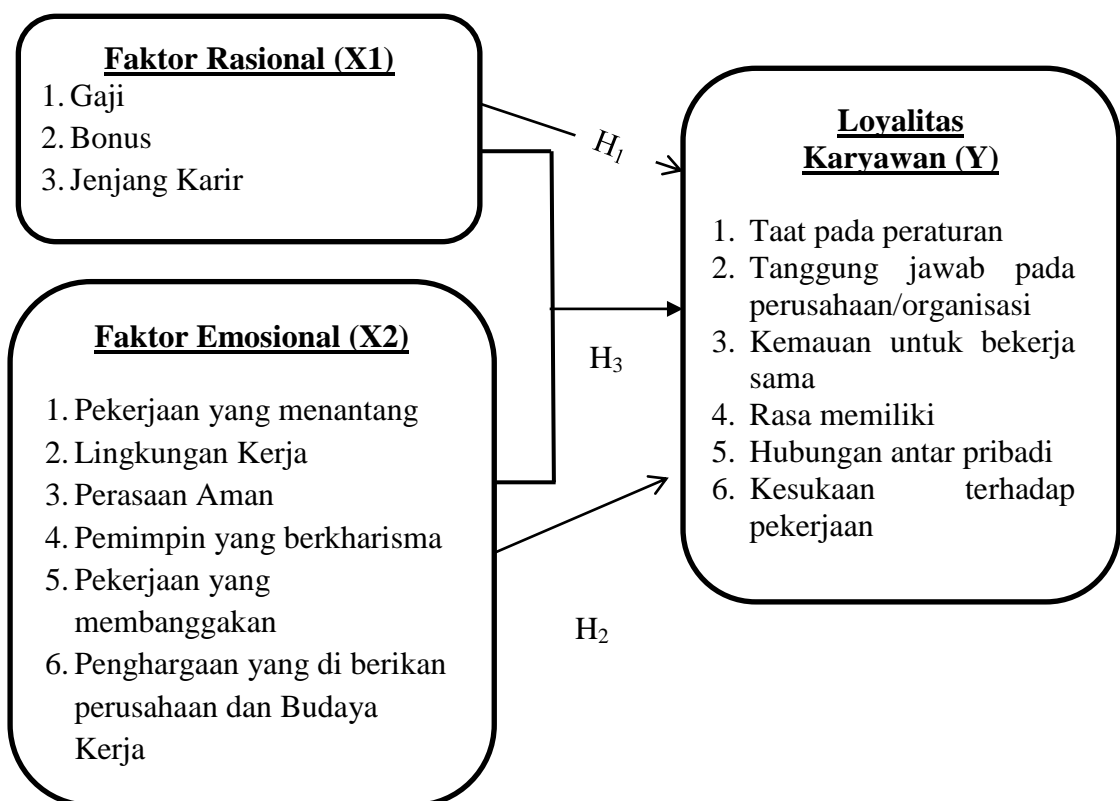
⁷⁶Luwes Anatica, *Pengaruh...*, h. 10

Pemberian kesejahteraan ini akan menciptakan ketenangan, semangat bekerja, dedikasi disiplin dan sikap loyal perusahaan terhadap perusahaan, sehingga turnover karyawan relatif rendah. Pengertian sejahtera adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya.

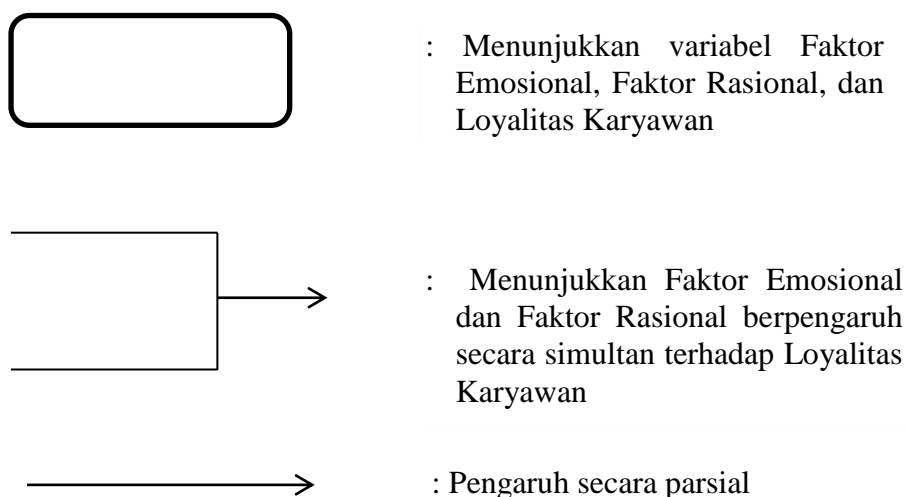
B. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh faktor rasional dan faktor emosional terhadap loyalitas karyawan. Hubungan antara variabel dependen dan variabel independen ini ditunjukkan pada Gambar 2.1 di bawah ini :

Gambar 2.1
Pengaruh Faktor Rasional dan Faktor Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan



Gambar 2.1 di atas menunjukkan bahwa Faktor Rasional (X1) dan Faktor Emosional (X2) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Adapun keterangan pada gambar di atas adalah sebagai berikut



C. Hipotesis Penelitian

- H_1 = Faktor emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 Pawi.
- H_2 = Faktor rasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas Karyawan PTPN 7 Pawi.
- H_3 = Faktor emosional dan factor rasional berpengaruh simultan terhadap Loyalitas karyawan PTPN 7 Pawi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif karena penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor rasional (X1) dan emosional (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y).

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁷⁷

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai dengan September 2021 (Jadwal Terlampir).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTPN 7 Pawi, desa Padang Pelawi, Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Seluma, provinsi Bengkulu. Lokasi ini

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 36-37

dipilih karena PTPN 7 telah memberikan upah yang layak tetapi berdasarkan masalah yang ditemukan terdapat keterlambatan dalam pemberian upah. Berdasarkan masalah di atas membuat penulis tertarik untuk meneliti di lokasi tersebut.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap dan tidak tetap PTPN7 PAWI dengan jumlah 200 orang karyawan.⁴²

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan *incidental sampling*, *incidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data, sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 50 orang karyawan PTPN7 PAWI

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli, yaitu karyawan tetap dan tidak tetap PTPN 7 PAWI, Sumbernya dari hasil observasi.

⁴² Dwi Hanto, Mandor Afdiling 2 PTPN 7 PAWI, Wawancara pada 14 Oktober 2021.

b. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data dari sumber kedua yaitu dari buku, skripsi, dan jurnal yang berkaitan dengan masalah penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah cara yang dilakukan penulis untuk melakukan penelitian secara langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI. Dalam pengumpulan data terhadap aktivitas pekerjaan, pengetahuan sosial dan objek penelitian seperti tempat pengolahan karet.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik terstruktur untuk memperoleh data yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Dalam hal ini kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup (angket), dimana responden tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-katanya sendiri melainkan telah disediakan alternatif jawaban mengenai faktor rasional dan faktor emosional terhadap loyalitas karyawan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan untuk merekam dan menyimpan berbagai data yang penting dari hasil kegiatan

penelitian yang dilakukan penulis untuk mendapatkan gambar dan foto saat penelitian.

E. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu variabel (X1, X2) sebagai variabel independennya dan variabel (Y) sebagai variabel dependennya. Dimana yang dimaksud variabel X1 adalah faktor rasional, variabel X2 adalah faktor emosional dan yang dimaksud variabel Y adalah variabel loyalitas karyawan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Faktor Rasional (X1)	Faktor rasional merupakan factor yang dapat dijelaskan secara logis dan umumnya bersifat objektif, konsisten, logis dan transparan sehingga dapat dikatakan sesuai dengan yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Jenjang Karir
Faktor Emosional (X2)	Faktor emosional merupakan factor yang timbul dari perasaan seseorang yang tidak terkontrol sehingga dapat mempengaruhi perilakunya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang menantang 2. Lingkungan kerja yang mendukung 3. Perasaan aman perusahaan merupakan tempat kerja dalam jangka panjang. 4. Pemimpin yang berkharisma. 5. Pekerja yang membanggakan 6. Penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas karyawan merupakan kesediaan dan kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, dan pikiran untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki 5. Hubungan antar pribadi 6. Kesukaan terhadap pekerjaan

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah skala likert, dimana pertanyaan dalam kuesioner sudah disertai pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih.

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert Penerapan (X1, X2, Y)

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber : Sofyan Siregar⁴³

G. Teknik Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, agar dapat diambil keputusan. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu:

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebelum disebarkan kepada objek penelitian untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah instrument penelitian. Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan *Korelasi Person*, dikatakan valid jika nilai signifikan $< \alpha (0,05)$, atau membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 94

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu pertanyaan itu valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan itu tidak valid.⁴⁴

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana yang masuk pengujian ini adalah yang valid saja. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner menggunakan *Alpha Cronbach*. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak, gunakan batas 0.6 reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan di atas 0.8 adalah baik.⁴⁵

2. Pengujian Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*. Uji *Kolmogorov Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal. Yang dimaksud data normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score*. Data yang baik adalah data yang normal dalam pendistribusiannya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas sebagai berikut:⁴⁶

- 1) Jika nilai signifikan > 0.05 , maka data tersebut terdistribusi normal.

⁴⁴Duwi Priyatno, *Panduan Praktis Olah Data menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2017), h. 64

⁴⁵Duwi Priyatno, *Panduan...*, h. 79

⁴⁶Tim Litbang Wahana Komputer, *Ragam Model Penelitian dan Pengolahannya dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2017), h. 12

2) Jika nilai signifikan < 0.05 , maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak untuk pegujiannya peneliti menggunakan levene test yaitu homogenitas of variance test dengan pedoman sebagai berikut :

1. Jika signifikan $< 0,05$, maka varian kelompok data tidak sama (tidak homogen).
2. Jika signifikan $> 0,05$, maka varian kelompok data sama (homogen).⁴⁷

3. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas)

Uji Multikolinieritas tujuannya adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Sehingga apabila terjadi korelasi antar variabel independen maka dinamakan adanya problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas (korelasi diantara *variable independent*). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance inflation Factor (VIF)*. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

⁴⁷ Tim litbang Wahana Komputer, *Ragam Model Penelitian dan Pengolahannya dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Publisher, 2007), h.12

2) Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dinyatakan bahwa adanya multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini peneliti menggunakan model regresi linear berganda karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen dengan

metode *Ordinary Least Square* (OLS). Dengan persamaan regresi sebagai berikut:⁴⁸

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y= loyalitas karyawan

X1 = faktor rasional

X2 = faktor emosional

β_0 = Nilai Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel faktor rasional

β_2 = Koefisien regresi variabel faktor emosional

e_i = variabel pengganggu⁴⁹

b. Uji Parsial (Uji t)

Berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran

⁴⁸ Edi Supriyadi, *SPSS + Amos*, (Jakarta: In Media, 2014), h.65.

⁴⁹ Edi Supriyadi, *SPSS + Amos*, h. 69

secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.⁵⁰

- 1) Apabila tingkat signifikan $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - 2) Apabila tingkat signifikan $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika signifikan $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F ini bertujuan untuk melihat arah nyata pada taraf kepercayaan 95% .adapun kriteria pengujiannya yaitu:

1. Jika nilai sig $< 0,05$, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig $> 0,05$, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variabel Y

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* (R^2) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

⁵⁰ Duwi Priyatno, *Panduan Praktis...*, h. 200

Tabel 3.3
Pedoman untuk memberikan intrepretasi
Koefisien Determinan

Proporsi (Internal Koefisien)	Keterangan
0% -19,99%	Sangat Rendah
20% -30,99%	Rendah
40% -59,99%	Sedang
60% -79,99%	Kuat
80% -100%	Sangat Kuat

Sumber: Setiawan⁵¹

⁵¹ Setiawan dan Dewi Endah Kusriani. *Ekonometrika*, (Yogyakarta: Andi, 2013), h. 65

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PTPN 7 PAWI

PT Perkebunan Nusantara VII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1996, yang merupakan konsolidasi dari PT Perkebunan X (Persero) di Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, PT Perkebunan XXXI (Persero) Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, Proyek Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) di Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan dan Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Provinsi Bengkulu seperti yang dinyatakan dalam akta pendirian yang dibuat di hadapan Notaris Harun Kamil, S.H., No. 40 tanggal 11 Maret 1996 dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. C2-8335.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No.82 tanggal 4 Oktober 1996.

Pada tahun 2014 berdasarkan PP No 72 Tahun 2014 tanggal 17 September 2014 tentang penambahan penyertaan modal negara republik Indonesia ke dalam modal saham perusahaan perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III maka PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) yang semula merupakan BUMN perkebunan telah beralih menjadi PT

Perkebunan Nusantara VII yang tunduk sepenuhnya pada UU No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas anggaran dasar perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan dan perubahan anggaran dasar perusahaan terakhir adalah mengenai pernyataan keputusan para pemegang saham 433/MBU/06/2019 ; No: DSPN/KPPS/33/IV/2019 tentang perubahan jenis saham dan perubahan anggaran dasar perseroan terbatas PT Perkebunan Nusantara VII yang telah dituangkan melalui notaris Nanda Fauz Iwan dalam Akta Notaris No.16 tanggal 25 Juli 2019. Perubahan tersebut telah disahkan dan diserahkan oleh menteri hukum dan hak asasi manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No.AHU-0056472.AH.01.02.2019 tanggal 23 Agustus 2019. Saat ini, wilayah kerja Perseroan meliputi 3 (tiga) Provinsi yang terdiri atas 2 Kantor Perwakilan, 9 Unit di Provinsi Lampung, 12 Unit di Provinsi Sumatera Selatan, dan 3 Unit di Provinsi Bengkulu.

Sejak awal, Perseroan didirikan untuk ambil bagian dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan Program Pemerintah di bidang ekonomi dan Pembangunan Nasional pada umumnya serta sub-sektor perkebunan pada khususnya. Ini semua bertujuan untuk menjalankan usaha di bidang agrobisnis dan agroindustri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan dalam rangka meningkatkan nilai Perseroan melalui prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

2. Moto, Visi, dan Misi PTPN 7 PAWI

Moto :

“Amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif”.

Visi :

Menjadi perusahaan agrobisnis yang tangguh dengan tata kelola yang baik.

Misi :

- 1) Menjalankan usaha perkebunan karet, kelapa sawit, teh, dan tebu dengan teknologi budi daya dan proses pengolahan yang efektif serta ramah lingkungan.
- 2) Menghasilkan produksi bahan baku dan bahan jadi untuk industri yang bermutu tinggi untuk pasar domestik dan pasar ekspor.
- 3) Mewujudkan daya saing produk yang dihasilkan melalui tata kelola yang efektif guna menumbuhkembangkan perusahaan.
- 4) Mengembangkan usaha industri yang terintegrasi dengan bisnis inti (karet, kelapa sawit, teh dan tebu) dengan menggunakan teknologi terbaru.
- 5) Melakukan pengembangan bisnis berdasarkan potensi sumberdaya yang dimiliki perusahaan.
- 6) Memelihara keseimbangan kepentingan stakeholders untuk menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif.

B. Deskripsi Responden

1. Karakter Responden berdasarkan Kelas

Tabel 4.1

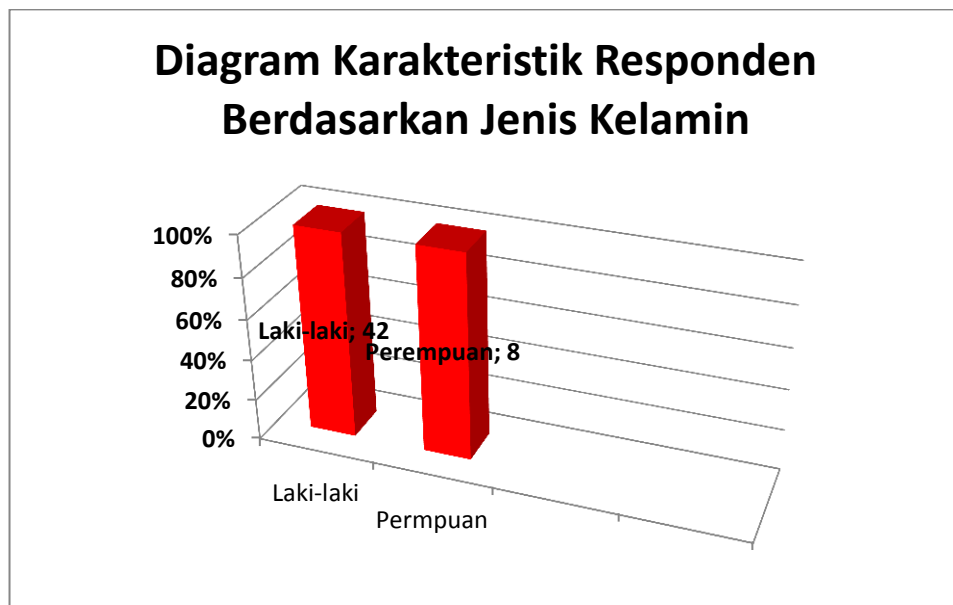
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	42
2.	Perempuan	8
Jumlah		50

Sumber: Data Primer Kuesionar diolah 2021

Gambar 4.1

Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer Kuesionar diolah 2021

Berdasarkan tabel dan diagram diatas bahwa penulis melakukan penyebaran angket kepada karyawan PTPN 7 PAWI di lokasi Afdiling 2. Berdasarkan jumlah, Karyawan di Afdiling 2: laki-laki sebanyak 42 orang dan perempuan sebanyak 8 orang.

2. Karakter Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

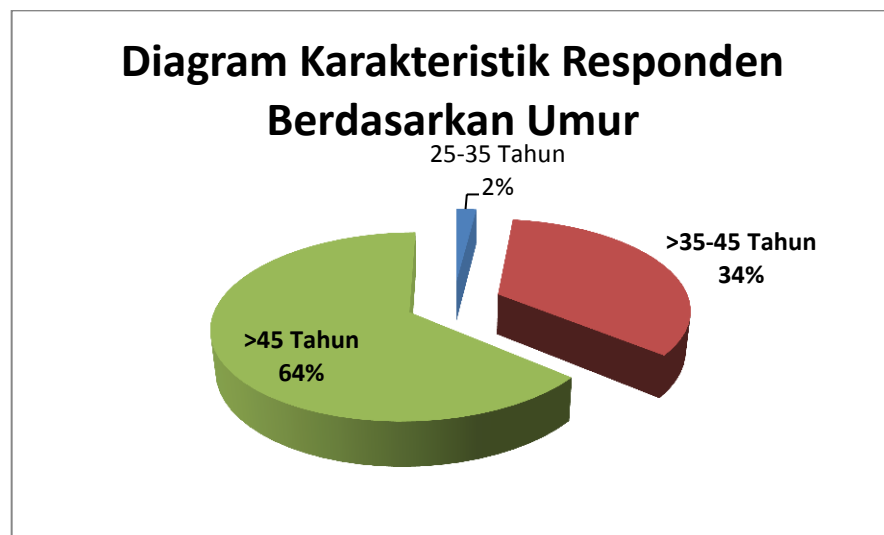
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah
1.	25-35 Tahun	1
2.	>35-45 Tahun	17
3.	>45 Tahun	32
Jumlah		50

Sumber: Data Primer Kuesionar diolah 2021

Gambar 4.2

Karakteristik Responden
Berdasarkan Umur



Sumber: Data Primer Kuesionar diolah 2021

Berdasarkan tabel dan diagram diatas jika berdasarkan umur, Karyawan di Afdiling 2: untuk karyawan yang berusia 25-35 sebanyak 1 orang, karyawan yang berusia lebih dari 35 tahun sampai 45 tahun (>35-45) sebanyak 17 orang, dan karyawan yang berusia lebih dari 45 tahun (>45) sebanyak 32 orang.

3. Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

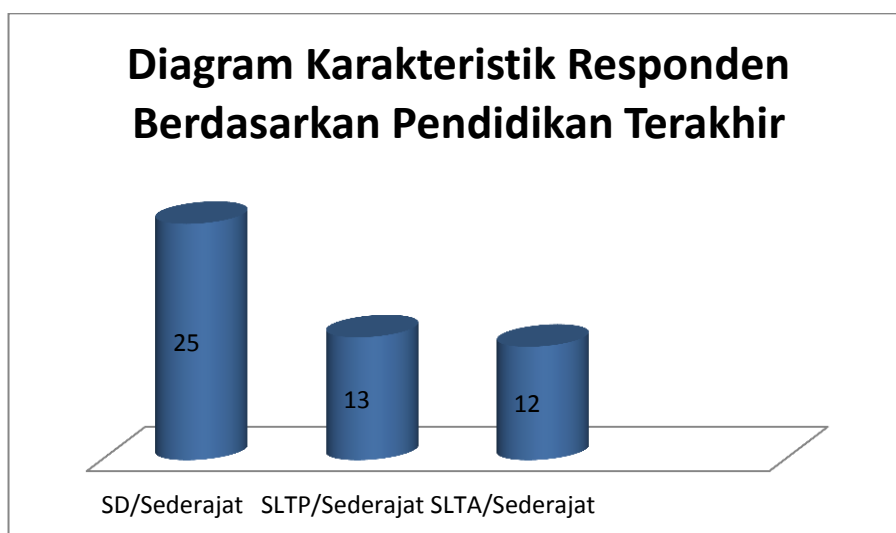
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	SD/Sederajat	25
2.	SLTP/Sederajat	13
3.	SLTA/Sederajat	12

Sumber: Data Primer Kuesionar diolah 2021

Gambar 4.3

**Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Sumber: Data Primer Kuesionar diolah 2021

Berdasarkan tabel dan diagram diatas jika berdasarkan pendidikan terakhir, Karyawan di Afdiling 2: untuk karyawan pendidikan terakhirnya SD/ sederajat sebanyak 25 orang, karyawan pendidikan terakhirnya SMP/ Sederajat 13 orang, dan karyawan pendidikan terakhirnya SMA/ sederajat sebanyak 12 orang.

4. Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

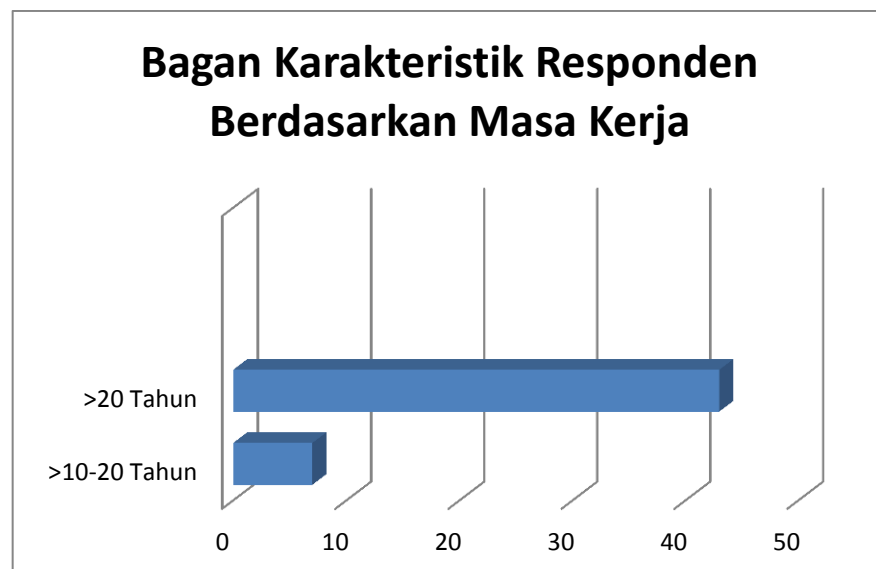
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah
1.	>10-20 Tahun	7
2.	>20 Tahun	43
Jumlah		50

Sumber: Data Primer Kuesionar diolah 2021

Gambar 4.4

**Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Sumber: Data Primer Kuesionar diolah 2021

Berdasarkan tabel dan diagram diatas jika berdasarkan masa kerja, Karyawan di Afdiling 2: untuk karyawan yang bekerja selama lebih dari 10 sampai 20 (>10-20) tahun sebanyak 7 orang, dan karyawan yang bekerja lebih dari 20 (>20) tahun sebanyak 43 orang.

C. Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *corrected item-total correlation* dimana alat ukur dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.5

Critical Values Of Correlation Coefficient (r tabel)

N	Deg, Of Freedom (N-2)	Coefficient
		$\alpha = 0,05$
50	48	0.2787

Sumber: Data Primer SPSS 17.0 diolah 2021

Pada tabel 4.5 diketahui bahwa $N = 80$ koefisien $\alpha = 0,05$ dan r tabel sebesar 0,2199. Uji validitas dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel.

1) Uji Validitas Variabel X1 (Faktor Rasional)

Tabel 4.6**Hasil Uji Validitas Faktor Rasional**

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,766	0.2787	Valid
X1.2	0,656	0.2787	Valid
X1.3	0,834	0.2787	Valid

Sumber: Data primer SPSS 17.0 diolah 2021

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel faktor rasional memiliki nilai r hitung > 0.2787 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrumen pertanyaan faktor rasional dalam penelitian dinyatakan valid

2) Uji Validitas Variabel X2 (Faktor Emosional)

Tabel 4.7**Hasil Uji Validitas Faktor Emosional**

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,602	0.2787	Valid
X2.2	0,381	0.2787	Valid
X2.3	0,469	0.2787	Valid
X2.4	0,451	0.2787	Valid
X2.5	0,420	0.2787	Valid
X2.6	0,302	0.2787	Valid

Sumber: Data primer SPSS 17.0 diolah 2021

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel faktor emosional memiliki nilai r hitung > 0.2787 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrumen pertanyaan faktor emosional dalam penelitian dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Y (Loyalitas Karyawan)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Y 1	0,432	0.2787	Valid
Y 2	0,289	0.2787	Valid
Y 3	0,298	0.2787	Valid
Y 4	0,284	0.2787	Valid
Y 5	0,443	0.2787	Valid
Y 6	0,491	0.2787	Valid

Sumber: Data primer SPSS 17.0 diolah 2021

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel loyalitas karyawan memiliki nilai r hitung > 0.2787 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrumen pertanyaan loyalitas karyawan dalam penelitian dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik

Cronbach Alpha, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,50$. Adapun hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Item	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X1	0,610	3	$\alpha = 0,50$	Reliabel
X2	0,535	6	$\alpha = 0,50$	Reliabel
Y	0,539	6	$\alpha = 0,50$	Reliabel

Sumber: Data Primer SPSS 17.0 diolah 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang bervariasi dan lebih besar dari nilai 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk menguji normal atau tidaknya menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov*. Berikut ini disajikan hasil uji normalitas data dari penelitian yang sudah dilakukan:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52919435
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.557
Asymp. Sig. (2-tailed)		.916

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer SPSS 17.0 diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan semua variabel lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksud untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Pada analisis regresi, pernyataan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa gelat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variasi yang sama, hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Homogenitas Data
Test of Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
TOTAL_X1	1.994	6	37	.091
TOTAL_X2	.832	6	29	.555

Sumber: Data Primer SPSS 17.0 diolah 2021

Dari tabel 4.11 hasil uji homogenitas terhadap keputusan pembelian dengan menggunakan levene test dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan (Sig) dari seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dibuktikan bahwa seluruh variabel homogen artinya data sampel yang diteliti memiliki varian yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik (Multikolinieritas)

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat Nilai *Tolerance* dan *Varian Inflection Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10,00 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah Multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
TOTAL_X1	.968	1.033
TOTAL_X2	.968	1.033

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer SPSS 17.0 diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil Uji *Variance Inflation Faktor* (VIF) pada hasil output SPSS tabel *Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF faktor rasional (X1) yaitu 1,033 dan faktor emosional (X2) yaitu 1,033 masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* Faktor rasional (X1) yaitu 0,968 dan faktor emosional (X2) yaitu 0,968 masing-masing variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak terdapat multikolinearitas antara variabel terikat dengan variabel bebas sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan Uji regresi linier berganda karena peneliti ingin mengetahui beberapa variabel independen, serta untuk mengetahui arah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut tabel Uji regresi linier berganda:

Tabel 4.13
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.565	7.198		.495	.623
TOTAL_X1	.919	.416	.339	2.212	.033
TOTAL_X2	.387	.154	.384	2.504	.017

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer SPSS 17.0 diolah 2021

Dari tabel 4.12 dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.565 + 0.919X_1 + 0.387X_2 + e$$

Hasil dari perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan suatu persamaan yang menunjukkan bahwa nilai X merupakan regresi yang diasumsikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar 3.565 artinya apabila faktor rasional (X1) dan faktor emosional (X2) dalam keadaan konstan atau 0, maka loyalitas karyawan (Y) nilainya sebesar 3.565
2. faktor rasional (X1) memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan nilai (β_1) sebesar 0,919
3. faktor emosional (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dengan nilai (β_2) sebesar 0,387

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial adalah uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel faktor rasional dan faktor emosional secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14

Uji t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	.495	.623
	TOTAL_X1	2.212	.033
	TOTAL_X2	2.504	.017

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer SPSS 17.0 diolah 2021

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dapat diketahui nilai (sig) $0,033 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel faktor rasional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan.
2. Dapat diketahui nilai (sig) $0,017 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel faktor emosional (X2) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

c. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel faktor rasional (X1) dan faktor emosional (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Jika nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji F

ANOVA ^b			
Model		F	Sig.
1	Regression	4.421	.019 ^a
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer SPSS 17.0 diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, hasil pengolahan Uji statistik secara bersama-sama menggunakan SPSS yang menguji antara variabel faktor rasional (X1) dan (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) maka diperoleh nilai signifikan F hitung sebesar 4,421 dengan tingkat signifikansi 0.019 atau dibawah standar 0.05 yang berarti faktor rasional (X1) dan faktor emosional (X2) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel atau lebih (variabel bebas) terhadap variasi (naik/turunnya) variabel yang lain (variabel terikat). Berikut ini hasil dari Uji Koefisien Determinasi:

Tabel 4.16
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.149	2.597

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data primer SPSS 17.0 diolah 2021

Berdasarkan hasil Uji *R Square* pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,193% atau sama dengan 19,3%. Hal ini menyatakan bahwa variabel faktor rasional dan faktor emosional hanya berpengaruh sebesar 19,3% terhadap Loyalitas Karyawan atau Interpretasi Koefisien Determinasi dengan keterangan sangat rendah. Sedangkan sisanya 80.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Faktor Rasional Terhadap Loyalitas Karyawan PTPN 7 PAWI

Variabel faktor rasional yaitu : 1. Gaji, 2. Bonus, 3. Jenjang Karir, menunjukkan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI.

Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t $0,033 < 0,05$. Dilihat dari hasil Uji t juga dapat dilihat bahwa terdapat tanda (+) dengan nilai 0,919 menunjukkan bahwa variabel gaya hidup berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Hal ini berarti semakin tinggi faktor rasional maka dapat menaikkan tingkat loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI. Dan sebaliknya jika faktor rasional rendah maka tingkat loyalitas karyawan akan menurun.

2. Pengaruh Faktor Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan PTPN 7 PAWI

Variabel faktor emosional yaitu, 1. Pekerjaan yang menantang, 2. Lingkungan kerja yang mendukung, 3. Perasaan Aman, 4. Pemimpin yang berkharisma, 5. Pekerja yang membanggakan, 6. Penghargaan yang diberikan perusahaan dan Budaya Kerja menunjukkan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI. Hal ini dilihat dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan Uji t sebesar 0,017 yang berarti nilai $0,017 < \alpha$. Hal ini berarti semakin tinggi faktor emosional akan meningkatkan loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI. Sebaliknya jika menurunnya faktor emosional maka menurun pula tingkat loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI.

3. Pengaruh Faktor Rasional Dan Faktor Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan PTPN 7 PAWI

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan Uji F sebesar 0,019 yang berarti nilai $0,019 < \alpha$. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa faktor rasional dan faktor emosional secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI.

4. Besar Pengaruh Faktor Rasional Dan Faktor Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan PTPN 7 PAWI

Berdasarkan hasil Uji *R Square* menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,193% atau sama dengan 19,3%. Hal ini menyatakan bahwa variabel faktor rasional hanya berpengaruh sebesar 19,3% terhadap loyalitas karyawan atau Interpretasi Koefisien Determinasi dengan keterangan sangat rendah. Sedangkan sisanya 80.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta hasil pengujian maka dapat diambil kesimpulan:

1. Faktor rasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi bahwa nilai signifikan uji t $0,033 < 0,05$ dan *unstandarized coefficient* β 0,919 menunjukkan bahwa variabel faktor rasional berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI.
2. Faktor emosional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi linear berganda yang diperoleh dengan nilai (sig) $0,017 < 0,05$ dan *unstandarized coefficients* β 0,387. Artinya faktor rasional berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI.
3. Faktor rasional dan emosional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh nilai (sig) $0,019 < 0,05$.
4. Dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan nilai *R square* sebesar 0,193 atau sama dengan 19,3% yang artinya bahwa variabel faktor rasional dan emosional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan keterangan interpretasi koefisien determinasi sangat rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk pencapaian tujuan perusahaan di masa mendatang serta untuk melebarkan sayap perusahaan hendaknya perusahaan senantiasa memperhatikan kompensasi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan agar perusahaan dapat menjadi rumah kedua bagi karyawannya, sehingga loyalitas karyawan terpupuk dari waktu ke waktu.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel loyalitas karyawan agar menyertakan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi loyalitas karyawan baik variabel eksternal maupun variabel internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zuhaly, wahbah. *Zakat Kajian Berbagai Mazhab*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005
- Sabiq, Sayyiq. *Fiqh Sunnah Jilid 2*. Matraman: Darul Fath. 2013
- Mursyidi. *Akuntansi Zakat*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2003
- Departemen Agama RI. *Alqur'an dan terjemahannya*. Bandung: Cv diponogoro. 2000
- Deplikbud. *Kamus Besar Indonesia*. Jakarta: Deplikbud. 1995
- Rahayu, Aminah Ummi. *Upaya Baznas Kabupaten Banyumas Dalam Meningkatkan Jumlah Zakat*. 2016
- Hasan Ali. *Zakat dan Infak*. Jakarta: Kencana prenada Media. 2005
- Sudarmi. *Optimalisasi Penyaluran Zakat untuk Pembiayaan Pendidikan oleh Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*. 2013
- Widarwanti, Estu. *Pendekatan Strategis untuk Optimalisasi Zakat Kinerja Institusi Costumer Relationship Management*. [http://Journal Ekonomi Islam Volume 9\(1\), Januari 2017](http://Journal Ekonomi Islam Volume 9(1), Januari 2017)
- Deplikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: 1995
- Daryanto S.S. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Lengkap*. Surabaya: Appollo, 1997
- Salim Peter, Yeni Salim. *Kamus Besar Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern Press. 1995
- Rasjid Sulaiman. *Fiqh Islam (Hukum Fiqh Islam)*. Bandung: Sinar Baru Algensindo. 2011
- Qardawi Yusuf, *Hukum Zakat*. Jakarta: Litera Antar Nusa. 2011
- Kementrian Agama RI. *Fiqh Zakat*. Kementrian Agama RI. 2015
- Salim Peter, yeni salim. *kamus besar bahasa indonesia kontemporer*. Jakarta: modern press. 1995
- Wibisono, *Mengelola Indonesia Zakat*,. Jakarta: kencana. 2015
- Mardani. *Hukum Islam: Zakat, Infak, Sedekah dan Wakaf (Konsep Islam Mengentaskan Kemiskinan dan Mensejahterakan Umat)*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2016
- Solihin Ismail, *Manajemen strategi*, Bandung: PT Gelora Aksara Pratama. 2012
- R. Terry, George dan Leslie W. Rue, *Principles of management, dasar-dasar manajemen, Ticoulu*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013
- Muhammad, Abu Bakar. *Manajemen Organisasi Zakat*. Malang: Madani. 2011
- Departemen agama RI. *Al-Quran dan Terjemahan*. Jakarta: Wali. 2013
- Dahwal Sirman. *Sejarah Terbentuknya Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Bengkulu Bengkulu*. 2014

Dakhoir Ahmad. *Hukum zakat*. Surabaya: Aswaja pressindo. 2015

Assauri Sofjan, *Strategi Management*, Jakarta: PT Rajawali Pers. 2016

Kementrian Agama RI. *Fiqh Zakat*. Jakarta: Ikhlas beramal. 2015

L

A

M

P

I

R

A

N



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

BUKTI MENGHADIRI SEMINAR PROPOSAL

Nama : Sintia Dariasari
Nim : 1516130129
Jurusan/ Prodi : EKIS

No	Hari/ Tanggal	Nama Mahasiswa	Judul Proposal	Nama Penguji	Tanda Tangan Penguji
1.	Jumat/ 2 November 2018	Wira Puspita Fari	Minat masyarakat terhadap Listrik pascabayar keprabayar ditinjau dari ekonomi Islam di Kecamatan siripan panti kota Bengkulu	1. Drs. M. Syakroni M. Ag 2. Yosy Arisandy mm	1. 2.
2.	Jumat/ 8 November 2018	Hariipa	Pengaruh orientasi pasar demand Masabah terhadap kinerja ream acaran pada BNI Syariah, k.c Bengkulu	1. Dra. Asnaini - MA 2. Evan stiaawan	1. 2.
3.	Jumat/ 2 November 2018	Mita Elhasari	Analisis Pengembangan program pemberdayaan Desa (PPD) di Desa tangung beringin Kecamatan luas kabupaten kawu perspektif pendidikan Islam	1. Dr. Asnaini - MA 2. Yuniha Ben Fitriani M. Si	1. 2.
4.	Selasa/ 6 November 2018	Bobi darmawan	Pengaruh brand image word of mouth dan iklan terhadap minat nasabah produk investasi BNI K.C IPUH	1. Dr. Khairuddin MA 2. Yosy Arisandy mm	1. 2.
5.	Rabu/ 7 November 2018	Julius Afip Kerani	Strategi atmosfer dalam men-pertahankan loyalitas-karyawan di bank muamalat cabang Bengkulu	1. Drs. M. Syakroni M. Ag 2. Yosy Arisandy mm	1. 2.
6.	Rabu/ 7 November 2018	Dendi Atmoko	Pemahaman masyarakat Desa Palak siring kec. Kelumpang terran akad wakaf terhadap ke-puasan menans di bank BNI Syariah	1. Drs. M. Syakroni M. Ag 2. Badarudin Nurhik M. H	1. 2.
7.	Kamis/ 8 November 2018	Reni Agastin	Aktivitas investor pasar modal Syariah pada bursa efek Indonesia (BEI) kantor perwakilan Bengkulu	1. Andang Sunarto Ph. D 2. Yuniha Ben Fitri msi	1. 2.
8.	Kamis/ 31 Januari 2019	Rensi Rosalia	Analisis kepercayaan nasabah terhadap sistem bagi hasil pada produk pembiayaan modal kerja di bank syariah	1. Drs. M. Syakroni M. Ag 2. Herlina yustati M. H	1. 2.

Mengetahui,

Kajur.....

Dra. Asnaini MA

NIP. 1979120220060 42001

PLAGIARISM SCAN REPORT

Words 10 Date February 26, 2019
Characters 73 Exclude Url

0%
Plagiarism

100%
Unique

0
Plagiarized Sentences

1
Unique Sentences

Content Checked For Plagiarism

Analisis faktor faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan ptpn7 pawl

Sources

Similarity

I. IDENTITAS MAHASISWA

NAMA : Sinta Dantasari
NIM : 1916130129
PRODI : EKIS
SEMESTER : 9

JUDUL YANG DIAJUKAN :

1. Proses Pambayaran hutang dan Sumbako ditinjau di ekonomi Islam (studi kasus desa Padang Baru kec. Kaur Tengah)
2. Analisis faktor-faktor yg mempengaruhi loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI (studi kasus karyawan PTPN 7 Padang Pulawi kec. Sukaraja)
3.

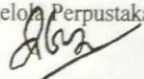
II. PROSES KONSULTASI

- a. Konsultasi Dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan no.1 ditolak

no.2 OK

Pengelola Perpustakaan



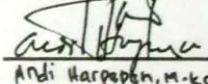
Deby Arisandi, MBA

- b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan

no. 2 OK

Pembimbing Akademik

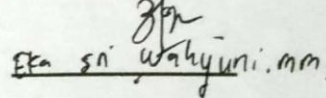


Andi Harapen, M.Kom

- c. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan masalah utamanya apa? Variabel nya harus indikator yg jelas: pengaruh X thd Y harus ada teori. Data nya mana, bila kualitatif rumusan masalah menyesuaikan!

Kaprodi



Eka Sri Wahyuni, MM

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

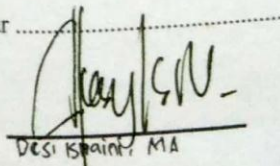
Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi,

judul yang diusulkan adalah : Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI (studi kasus karyawan PTPN 7 PAWI, kecamatan Sukaraja).

Bengkulu,

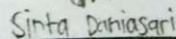
Mengetahui

Kajur



Desi Kurniati, MA

Mahasiswa



Sinta Dantasari



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Kamis / 09 - 02 - 2020
Nama Mahasiswa : Sinta Dania Sari
NIM : 1916130121
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Analisis Faktor - Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan PTPN 7 PAWI : (Studi Kasus karyawan PTPN 7 Palteng Pelawa)		 Dr. Anraini, MA

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,

Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP 196606161995031003

Catatan:
Mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola
Fotokopi dan Cap 1 (Satu) Rangkap

KUESIONER/ANGKET

A. Identitas Responden

- Nama : Wayat Sujana
- Jenis Kelamin : Laki - laki
 Perempuan
- Umur : <25 tahun >35-45 tahun
 25-35 tahun >45 tahun
- Pendidikan Terakhir : SLTP/Sederajat Sarjana (S1)
 SLTA/Sederajat Sarjana (S2) dan (S3)
 Diploma
- Masa Kerja : <10 tahun
 >10-20 tahun
 >20 tahun

B. Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang tepat pada lembar kuesioner dibawah ini dengan keterangan jawaban sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel (X₁) Faktor Rasional

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.		✓			
2.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja.		✓			
3.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri		✓			

Adopsi: Skripsi Galih Cahyo Gumilar, *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja karyawan Dapoer Bistik Sragen*, (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016), dengan modifikasi penelitian.

2. Variabel (X₂) Faktor Emosional

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sangat menantang secara mental.		✓			
2.	Saya merasa nyaman dengan sesama rekan kerja dan membuat saya bersemangat dalam bekerja.		✓			
3.	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan kesehatan)	✓				
4.	Pemimpin mampu menunjukan pemimpin yang berkarisma	✓				
5.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat sesuai target yang ditentukan perusahaan.		✓			
6.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.	✓				

Adopsi: Skripsi Galih Cahyo Gumilar, *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja karyawan Dapoer Bistik Sragen*, (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016), dengan modifikasi penelitian.

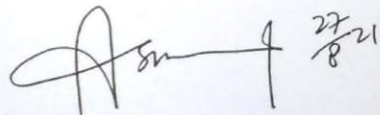
3. Variabel (Y) Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan.	✓				
2.	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.		✓			
3.	Saya selalu dapat bekerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan.	✓				
4.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.	✓				
5.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan atasan.		✓			
6.	Saya senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini		✓			

Adopsi : Skripsi Abdul Nur Adnan, *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar*, (Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018), dengan modifikasi penelitian.

Mengetahui

Pembimbing I



Dr. Asnaini, M.A
NIP. 197312041998032003

Pembimbing II



Andi Harpepen, M.Kom
NIDN. 2014128401



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JalanRaden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 0767/In.II/F.IV/PP.00.9/07/2020

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dr. Asnaini, MA
NIP. : 197304121998032003
Tugas : Pembimbing I

2. N A M A : Andi Harpepen, M.Kom
NIDN. : 2014128401
Tugas : Pembimbing II

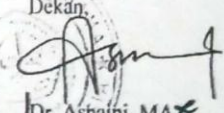
Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan
penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa
yang namanya tertera di bawah ini :

N A M A : Sinta Daniasari
NIM. : 1516130129
JURUSAN : EKONOMI ISLAM
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
LOYALITAS KARYAWAN PTPN 7 PAWI (STUDI KASUS
KARYAWAN PTPN 7 PADANG PELAWI, KECAMATAN
SUKARAJA).

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 14 Juli 2020
Dekan,




Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi Bertajuk "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Loyalitas Karyawan Ptpn 7 Pawi (Studi Kasus: Karyawan PTPN 7 Padang Pelaw,
Kecamatan Sukaraja)" Yang Disusun Oleh:

Nama : Sinta Damasari

NIM : 1516130129

Prodi : Ekonomi Syariah

Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Pada

Hari : Kamis


Tanggal : 9 Februari 2020

Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminat. Oleh karenanya
sudah dapat diusulkan kepada jurusan ditunjuk Tim Pembimbing Skripsi.

Bengkulu, 15 Juni 2020
23 Syawal 1441 H

Mengetahui,

Ka. Prodi Ekonomi Islam


Eka Sri Wahyuni, M.M
NIP. 197705092008012014

Penyeminat

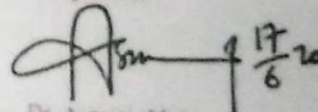

Dr. Andani, M.A
NIP. 197312041998032003

FOTO-FOTO



SURAT KETERANGAN
Nomor : PAWI/SKT/232/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- Nama : HERIA KUSWORD
- Jabatan : Manajer Unit

Dengan ini menerangkan bahwa :

- Nama : SINTA DANIASARI
- NIM : 1516130129
- Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
- Jurusan : Ekonomi Islam
- Universitas : Institut Agama Islam Negeri Bengkulu

Telah melaksanakan Penelitian di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Padang Pelawi untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN PTPN VII PAWI"

Demikian Surat Keterangan dibuat dengan sebenarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Padang Pelawi, 14 Oktober 2021

UNIT PADANG PELAWI



HERIA KUSWORD
Manajer Unit

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

UNIT PADANG PELAWI;

Jl. Raya Bengkulu – Manna KM 26,5 Seluma 38877
Telp. : 082213298513 ; e-mail : unit.pawi@ptpn7.com

Hasil Uji
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.149	2.597

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
TOTAL_X1	.968	1.033
TOTAL_X2	.968	1.033

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.624	2	29.812	4.421	.019 ^a
	Residual	249.476	37	6.743		
	Total	309.100	39			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.565	7.198		.495	.623
	TOTAL_X1	.919	.416	.339	2.212	.033
	TOTAL_X2	.387	.154	.384	2.504	.017

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil Uji Reliabilitas
Faktor Rasional (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	3

Hasil Uji Reliabilitas
Faktor Emosional (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.535	6

Hasil Uji Reliabilitas
Loyalitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.539	6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52919435
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.557
Asymp. Sig. (2-tailed)		.916

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Validitas Y

Loyalitas Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.566**	.038	.165	.024	.372**	.432**
	Sig. (2-tailed)		.000	.794	.253	.869	.008	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.566**	1	.049	.131	.305*	.086	.289*
	Sig. (2-tailed)	.000		.735	.364	.031	.551	.040
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.038	.049	1	.063	.096	.102	.298*
	Sig. (2-tailed)	.794	.735		.663	.506	.481	.034
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.165	.131	.063	1	.258	-.027	.284*
	Sig. (2-tailed)	.253	.364	.663		.071	.851	.047
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.024	.305*	.096	.258	1	-.038	.443**
	Sig. (2-tailed)	.869	.031	.506	.071		.791	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.372**	.086	.102	-.027	-.038	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.008	.551	.481	.851	.791		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.432**	.291*	.301*	.282*	.445**	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.040	.034	.047	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas X2

Faktor Emosional

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.347*	.068	.221	.341*	.275	.602**
	Sig. (2-tailed)		.013	.641	.123	.015	.053	.000
	N	50	50	50	50	50	50	40
X2.2	Pearson Correlation	.347*	1	.240	.046	-.083	.168	.381*
	Sig. (2-tailed)	.013		.094	.753	.569	.242	.015
	N	50	50	50	50	50	50	40
X2.3	Pearson Correlation	.068	.240	1	.178	.190	-.065	.469**
	Sig. (2-tailed)	.641	.094		.216	.186	.654	.002
	N	50	50	50	50	50	50	40
X2.4	Pearson Correlation	.221	.046	.178	1	.129	.228	.451**
	Sig. (2-tailed)	.123	.753	.216		.371	.111	.003
	N	50	50	50	50	50	50	40
X2.5	Pearson Correlation	.341*	-.083	.190	.129	1	.065	.420**
	Sig. (2-tailed)	.015	.569	.186	.371		.654	.007
	N	50	50	50	50	50	50	40
X2.6	Pearson Correlation	.275	.168	-.065	.228	.065	1	.302
	Sig. (2-tailed)	.053	.242	.654	.111	.654		.058
	N	50	50	50	50	50	50	40
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.602**	.381*	.469**	.451**	.420**	.302	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.002	.003	.007	.058	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas

Faktor Rasional (X1)

Correlations

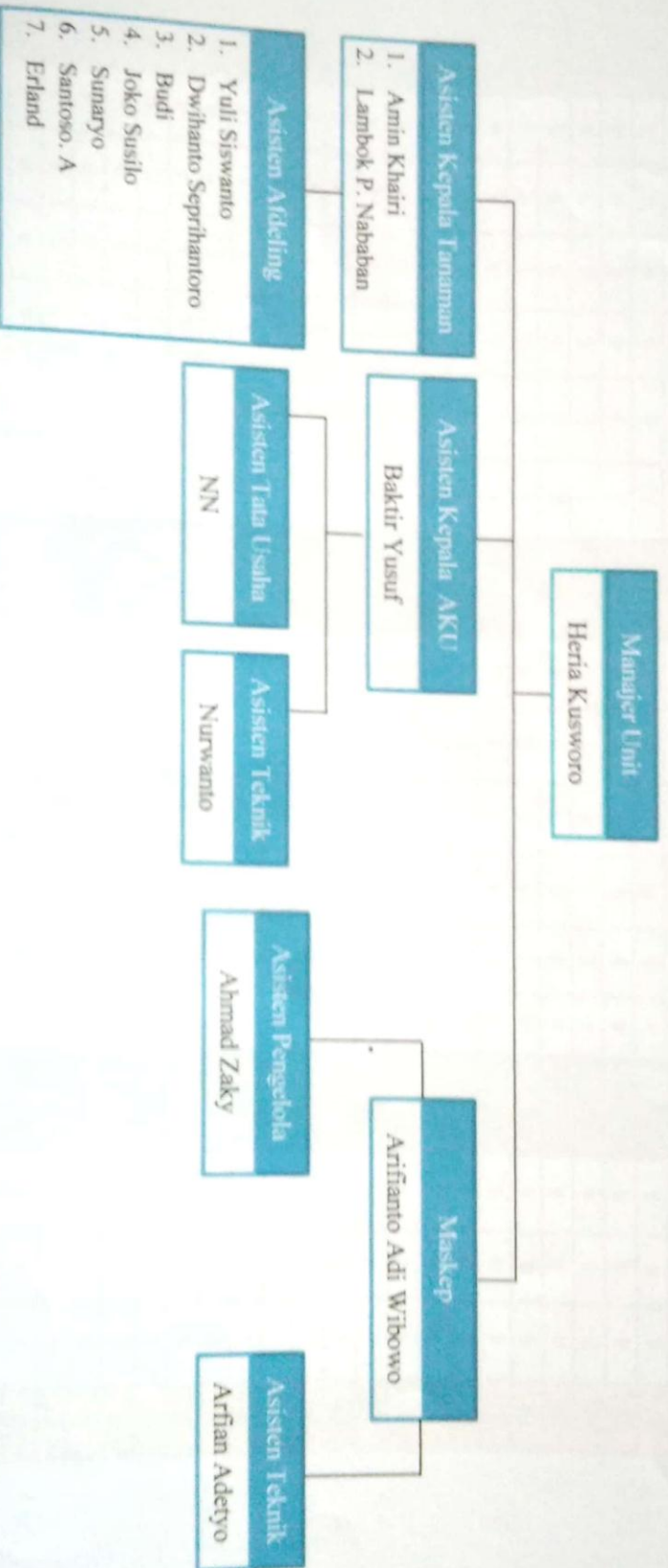
		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.188	.431**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.191	.002	.000
	N	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.188	1	.410**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.191		.003	.000
	N	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.431**	.410**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003		.000
	N	50	50	50	50
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.755**	.647**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

TABULASI DATA RESPONDEN

No	Faktor Rasional (X1)			Jumlah	Faktor Emosional						Jumlah	Keputusan Pembelian (Y)						Jumlah
	P1	P2	P3		P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	4	4	12	4	5	5	5	4	5	28	5	3	3	5	5	28	
2	3	4	4	11	3	4	5	5	4	4	25	3	4	4	4	4	22	
3	4	5	4	13	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	5	4	22	
4	3	5	4	12	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	4	3	22	
5	3	3	3	9	3	4	4	5	4	4	24	3	3	2	3	3	18	
6	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	23	3	5	5	5	5	28	
7	5	4	4	13	3	4	4	5	5	4	25	2	3	4	4	4	21	
8	5	4	4	13	3	4	4	4	4	4	19	2	2	5	5	3	22	
9	5	5	5	15	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	3	22	
10	5	5	5	15	3	4	5	5	5	5	27	5	4	4	5	4	26	
11	5	4	5	14	3	4	4	4	3	4	22	5	4	4	5	4	26	
12	4	4	4	12	3	4	4	4	4	4	23	2	3	4	5	4	22	
13	4	4	5	13	3	4	4	4	3	4	22	2	2	2	5	4	28	
14	5	4	4	13	3	4	4	4	3	4	22	2	2	4	5	4	25	
15	4	4	4	12	3	4	4	4	4	3	22	5	3	4	5	4	30	
16	5	4	4	13	4	4	4	4	4	5	25	2	4	5	5	4	28	
17	4	4	4	12	4	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	28	
18	5	4	4	13	4	4	4	5	5	4	26	4	3	5	5	4	30	
19	4	4	4	12	4	4	5	5	4	4	26	2	3	4	5	5	28	
20	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	29	2	2	4	4	5	25	
21	4	4	4	12	4	5	5	4	4	4	30	2	3	4	4	4	25	
22	4	4	4	12	4	4	4	5	4	5	31	2	3	4	4	4	26	
23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	28	
24	5	4	4	13	4	4	4	5	4	5	30	3	2	5	3	3	25	
25	5	5	5	15	4	5	5	5	4	4	31	3	2	4	4	3	25	
26	4	4	4	12	4	5	5	5	4	4	32	4	4	4	4	4	28	

STRUKTUR ORGANISASI PTPN 7 PAWI





Nomor : PAWI/H/545/2021
Lampiran : 1 (satu) lembar
Perihal : Izin Penelitian



29 September 2021

Kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu
Di
Bengkulu

Menunjuk Surat Nomor : SDM/PAWI/017/2021 tanggal 27 September 2021 perihal Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara VII dapat menyetujui untuk melaksanakan penelitian dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan PTPN VII Unit Padang Pelawi, kepada mahasiswa sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Fakultas/Jurusan
1	Sinta Daniasari	1516130129	Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penelitian tersebut hanya untuk kepentingan akademik.
2. Perusahaan tidak menyediakan tempat tinggal, akomodasi dan transportasi.
3. Semua biaya yang dikeluarkan selama melaksanakan kegiatan ditanggung oleh yang bersangkutan.
4. Mahasiswa diwajibkan mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan.
5. Sebagai pembimbing dilapangan, akan ditetapkan kemudian oleh pihak PTPN VII Unit Padang Pelawi.
6. Setiap pengambilan data dan foto harus mendapatkan izin/persetujuan dari Perusahaan atau pembimbing dilapangan.
7. Selama melaksanakan kegiatan agar dapat menjaga diri demi keselamatan dan berpakaian yang sopan, Perusahaan tidak bertanggungjawab apabila terjadi kecelakaan yang diakibatkan kesalahan dan atau kelalaian.
8. Setelah selesai penelitian, untuk dapat memberikan 1 (satu) eksemplar copy laporan kepada PTPN VII Unit Padang Pelawi.
9. Selama melaksanakan penelitian di Unit Padang Pelawi untuk mentaati dan melaksanakan protokol kesehatan covid-19.
10. Kepada mahasiswa untuk dapat menyerahkan Surat Keterangan Bebas Covid-19 dari pihak berwenang.

Demikian disampaikan terima kasih.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII
UNIT PADANG PELAWI



HERIA KUSWORO
Manajer Unit

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

Unit Padang Pelawi;

Jl. Raya Bengkulu – Manna KM 26,5 Seluma 38877

Telp. : 082213298513 ; e-mail : unit.pawi@ptpn7.com

FRN7/G.01/005 Rev. 00



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor : 1251/In.11/F.IV/PP.00.9/08/2021
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian. Bengkulu, 03 September 2021

Kepada Yth.
Pimpinan PTPN 7 Padang Pelawi
Kecamatan Sukaraja.
di-
Bengkulu

Assalamu'alaikumWr.Wb

Sehubungan dengan penyelesaian Studi Sarjana S.1 pada Program Studi
Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun
Akademik 2021/2022 atas nama :

Nama : Sinta Daniasari

NIM : 1516130129

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi
data penulisan skripsi yang berjudul : Analisis Faktor-Faktor Yang
Mempengaruhi Loyalitas Karyawan PTPN 7 PAWI (Studi Kasus Karyawan
PTPN 7 Padang Pelawi, Kecamatan Sukaraja).

Tempat Penelitian : PTPN 7 Padang Pelawi Kecamatan Sukaraja.
Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui
An. Plt. Dekan
Plt. Wakil Dekan I



Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan PTPN 7 PAWI (Studi Kasus Karyawan PTPN 7 Padang Pelawi, Kecamatan Sukaraja)" yang disusun oleh :

Nama : Sinta Daniasari

NIM : 1516130129

Prodi : Ekonomi Syariah

Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan tim pembimbing, selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan Surat Izin Penelitian.

Bengkulu, _____ 2021 M

1442 H

Pembimbing I



(Dr. Asnaini, MA)

NIP 197304121998032003

Pembimbing II



(Andi Harpepen, M.Kom)

NIDN. 2014128401

Mengetahui
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah



Eka Sri Widyuni, S.E.MM

NIP. 197705092008012014