

**KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Ekonomi**



Oleh:

STEFANI META SRI YULIANTI

NIM: 08 1324 012

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA**

2012

**KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Ekonomi**



Oleh:

STEFANI META SRI YULIANTI

NIM: 08 1324 012

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA**

2012

SKRIPSI

**KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA**

Oleh:

STEFANI META SRI YULIANTI

NIM: 08 1324 012

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I


Dr. C. Teguh Dalyono, M.S

Tanggal 6 September 2012

Pembimbing II



Indra Darmawan, S.E., M.Si.

Tanggal 20 September 2012

SKRIPSI

**KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA**

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

STEFANI META SRI YULIANTI

NIM: 08 1324 012

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 5 Oktober 2012
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

Nama Lengkap

Ketua	Indra Darmawan, S.E., M.Si.
Sekretaris	Y. M. V Mudayan, S.Pd., M.Sc
Anggota	Dr. C. Teguh Dalyono, M.S.
Anggota	Indra Darmawan, S.E., M.Si.
Anggota	Y. M. V Mudayan, S.Pd., M.Sc

Tanda Tangan



Yogyakarta, 5 Oktober 2012

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Sanata Dharma

Dekan



Rohandi, Ph.D.

PERSEMBAHAN :

Karya Kecil ini Kupersembahkan Teruntuk :

- **Tri Tunggal Maha Kudus dan Bunda Maria** yang selalu memberikan anugrah dan membimbing langkah hidup ku setiap waktu
- Bapak dan ibu ku tercinta, **Antonius Trisantosa** dan **Christina Wasiati**
- Adikku tersayang **Albertus Budi Arianto**
- Kekasih ku tercinta **Ndutku**

Semoga karya kecilku ini memberi arti bagi kalian semua

MOTTO

Bagaikan Kuncup Mawar Mekar Pada Waktunya
Percayalah, Tuhan Jadikan Semua Indah Pada Waktunya
Tuhan Takkan Terlambat Juga Takkan Lebih Cepat
Semuanya Dia Jadikan Indah Tepat Pada Waktunya

(1 Korintus 10:13)

Maknailah Hidupmu,
Hidup memang tidak mudah,
Tapi jika kita mampu memaknainya akan terasa lebih indah

Semua di mulai dari nol
Jangan pernah takut akan kegagalan menanti,
teruslah berdoa dan berusaha

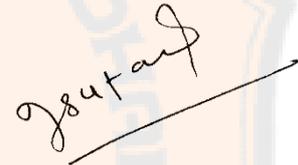
(Antonius Pranomo)

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

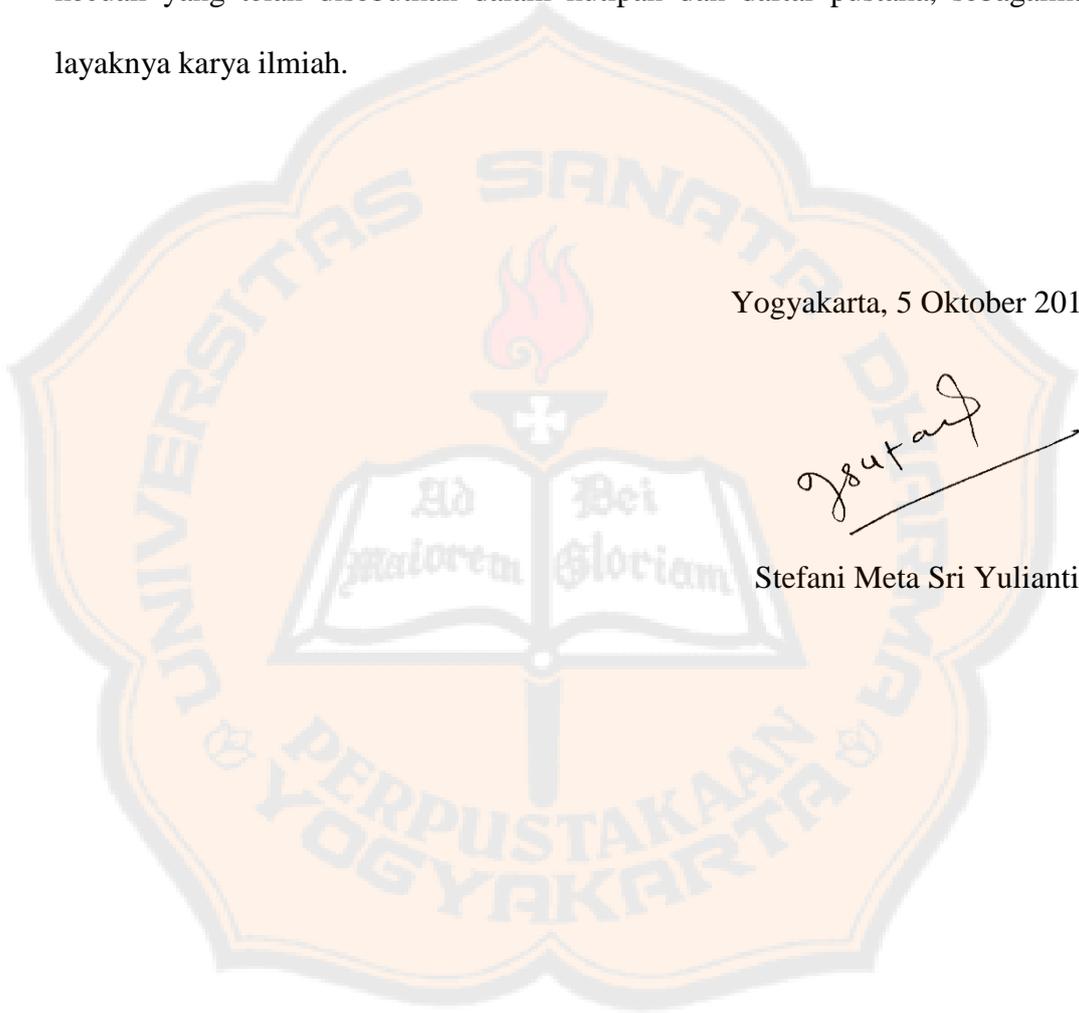
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini merupakan karya asli saya yang tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 5 Oktober 2012



Stefani Meta Sri Yulianti



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma:

Nama : STEFANI META SRI YULIANTI

Nomor Mahasiswa : 08 1324 012

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya berjudul :

**KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA**

Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak menyimpan, mengalihkan, dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikanya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada tanggal: 5 Oktober 2012

Yang menyatakan



Stefani Meta Sri Yulianti

ABSTRAK

**KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA**

**Stefani Meta Sri Yulianti
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2012**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif dan dilaksanakan di PT Mirota Nayan Yogyakarta pada bulan Mei 2012. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta yang berjumlah 150 karyawan, dan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 105 responden. Penentuan sampel menggunakan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan kerja memberikan kontribusi secara signifikan sebesar 21,72% terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta (2) Motivasi kerja memberikan kontribusi secara signifikan sebesar 50,95% terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta (3) Stres kerja tidak memberikan kontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta. (4) Kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi secara signifikan sebesar 32,9% terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta, sedangkan sisanya diberikan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

ABSTRACT

**THE CONTRIBUTION OF WORKING SATISFACTION, MOTIVATION,
AND OPPRESSION TOWARD EMPLOYEE'S LOYALTY OF
PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA**

**Stefani Meta Sri Yulianti
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2012**

The purpose of this research is to know the contribution of working satisfaction, motivation, and oppression toward employee's loyalty PT Mirota Nayan Yogyakarta.

The research is an explanative research and was conducted in PT Mirota Nayan Yogyakarta in May 2012. The population of this research were 150 employee's of PT Mirota Nayan Yogyakarta and the samples of this research are 150 respondents. The samples were taken by using random sampling technique. The technique of collecting data was questionnaire. The data analysis technique was multiple regression.

The result of the research shows that: (1) Working satisfaction contribute significantly 21,72% toward employee's loyalty of PT Mirota Nayan Yogyakarta. (2) Working motivation contribute significantly 50,92% toward employee's loyalty of PT Mirota Nayan Yogyakarta. (3) Working oppression does not give contribute significantly toward employee's loyalty of PT Mirota Nayan Yogyakarta. (4) Working satisfaction, motivation, and oppression contribute significantly 32,9% toward employee's loyalty of PT Mirota Nayan Yogyakarta, while the rest is given by the other variables that are not included in this research model.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Bapa Putera dan Roh Kudus atas segala berkat dan bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Kontribusi Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta”**.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh banyak bimbingan, dukungan, semangat, dan doa yang sangat mampu menguatkan dan mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Rohandi, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
2. Bapak Indra Darmawan, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
3. Bapak Indra Darmawan, S.E, M.Si., selaku Ketua Program Pendidikan Ekonomi. Jurusan Pendidikan Ilmu Sosial. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengerjakan skripsi ini.
4. Bapak Dr. C. Teguh Dalyono, M.S Selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktunya, memberikan saran, masukan, serta pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5. Bapak Indra Darmawan, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah sabar dan penuh perhatian memberi dorongan, kritik, arahan, dan kesediaan meluangkan waktu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi serta para staf karyawan, yang telah memberikan bimbingan dan pelayanan selama penulis menyelesaikan studi di Universitas Sanata Dharma.
7. Bapak Sugeng Juniarto dan seluruh keluarga besar PT Mirota Nayan Yogyakarta, yang telah meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu melaksanakan penelitian guna menyelesaikan skripsi ini.
8. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Antonius Trisantosa dan Ibu Christina Wasiati yang telah memberikan doa, cinta, dan dukungan baik moral maupun material kepada ku dalam segala hal. Terimakasih untuk segalanya yang telah kalian berikan karena kekuatan dan cinta kalian telah mengajarkan ku banyak hal. Semoga kasih Tuhan senantiasa melimpahkan kepada Bapak dan Ibu.
9. Adikku tercinta Albertus Budi Arianto yang juga telah memberikan doa, cinta, dan dukungan.
10. Antonius Pranomo “ndutku” yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang tiada henti-hentinya. Terimakasih atas cinta, sayang, doa, kesabaran dan pengorbanannya selama ini.
11. Bapak, ibu, mb nika, ms udin, dan angga yang telah memberikan dukungan, memberikan semangat dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

12. Sahabat-sahabat seperguruan ku tercinta Katarina Yeni, Valentina Puji Rahayu, Margareta Mia, Bernadina C. Wersun, Paula Santi. Terimakasih atas cinta kalian yang luar biasa yang bisa menerima kelemahan ku dan mengajarkan ku akan arti persahabatan sejati. Suatu kebanggan bisa mengenal kalian lebih dekat.
13. Teman-teman Pendidikan ekonomi angkatan 2008 terima kasih atas semangat dan dorongan kalian serta segala informasi, waktu, kebersamaan kalian, perhatian teman-teman yang sangat berarti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman kost Pringgodani 10a, Tere, Consita, Elsa, mb Ratna, Marcel kak Vera, Ani, Lani, Adel, Rini, Mili, dan Dita Terimakasih atas canda, tawa, pengalaman yang kalian berikan yang mampu mengajarkan arti persaudaraan yang sesungguhnya.
15. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis yang tidak dapat disebut satu persatu.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu berbagai saran, kritik dan masukan sangat diharapkan demi perbaikan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Yogyakarta, 5 Oktober 2012

Penulis

Stefani Meta Sri Yulianti

DAFTAR ISI

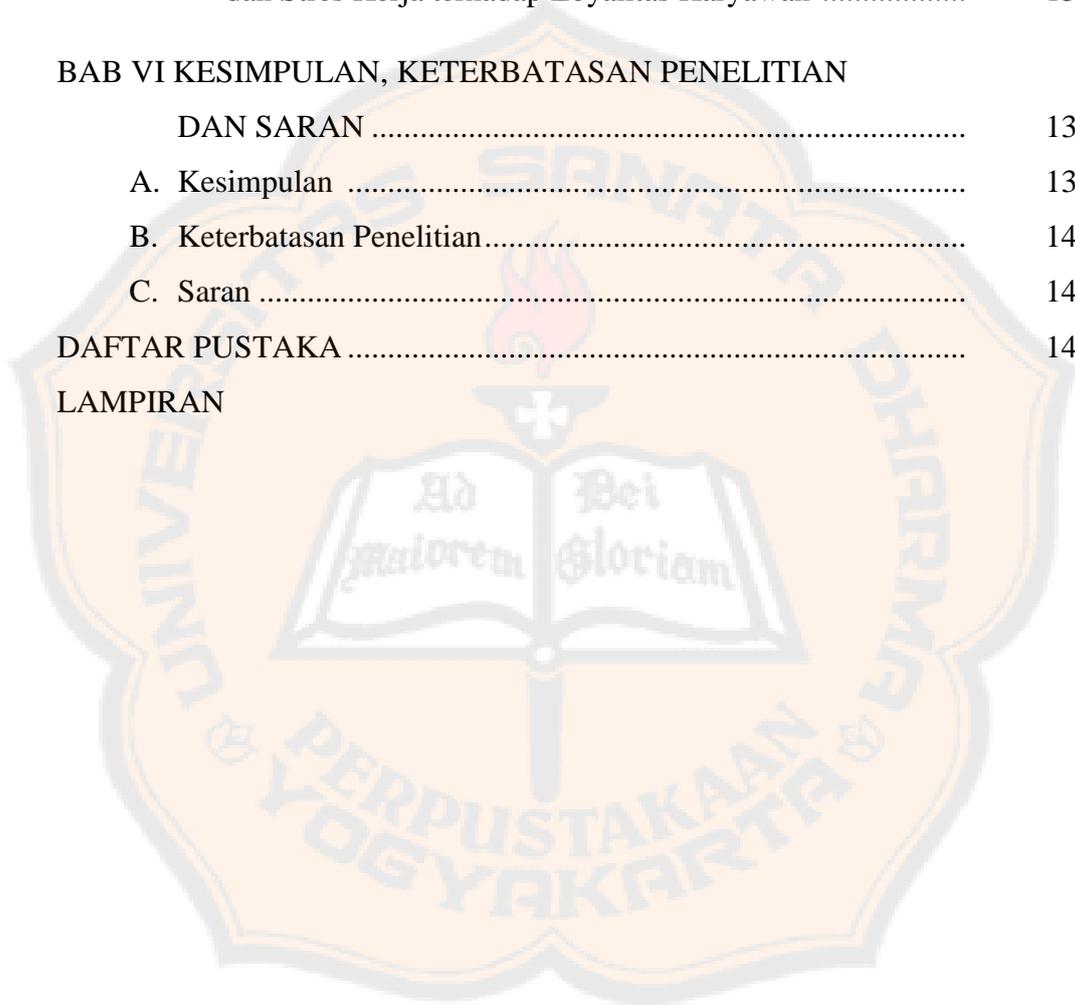
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	vi
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Definisi Operasional	9
BAB II LANDASAN TEORITIK	11
A. Kepuasan Kerja.....	11
B. Motivasi Kerja	17
C. Stres Kerja.....	23
D. Loyalitas Karyawan	29

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

E. Kerangka Berpikir.....	45
F. Kajian Hasil Penelitian Sebelumnya.....	49
G. Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian.....	52
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	53
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	54
E. Variabel Penelitian dan Pengukurannya	56
F. Instrumentasi.....	62
G. Teknik Analisis Data.....	71
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	100
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan	100
B. Visi dan Misi PT Mirota Nayan Yogyakarta	101
C. Status Hukum PT Mirota Nayan Yogyakarta	102
D. Logo PT Mirota Nayan Yogyakarta.....	102
E. Filosofi PT Mirota Nayan Yogyakarta.....	103
F. Peraturan dan Tata Tertib PT Mirota Nayan Yogyakarta	104
G. Mars PT Mirota Nayan Yogyakarta.....	110
H. Struktur Organisasi PT Mirota Nayan Yogyakarta.....	111
BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	112
A. Analisis Korelasi	112
B. Uji Asumsi Klasik	115
1. Uji Multikolinearitas	116
2. Uji Autokorelasi	117
3. Uji Heteroskedastisitas.....	118
C. Uji Hipotesis Penelitian.....	119
D. Pembahasan Hasil Penelitian	125
1. Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	125

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap	
Loyalitas Karyawan	129
3. Kontribusi Stres Kerja terhadap	
Loyalitas Karyawan	132
4. Kontribusi Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja,	
dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	136
BAB VI KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN	
DAN SARAN	139
A. Kesimpulan	139
B. Keterbatasan Penelitian	143
C. Saran	145
DAFTAR PUSTAKA	148
LAMPIRAN	

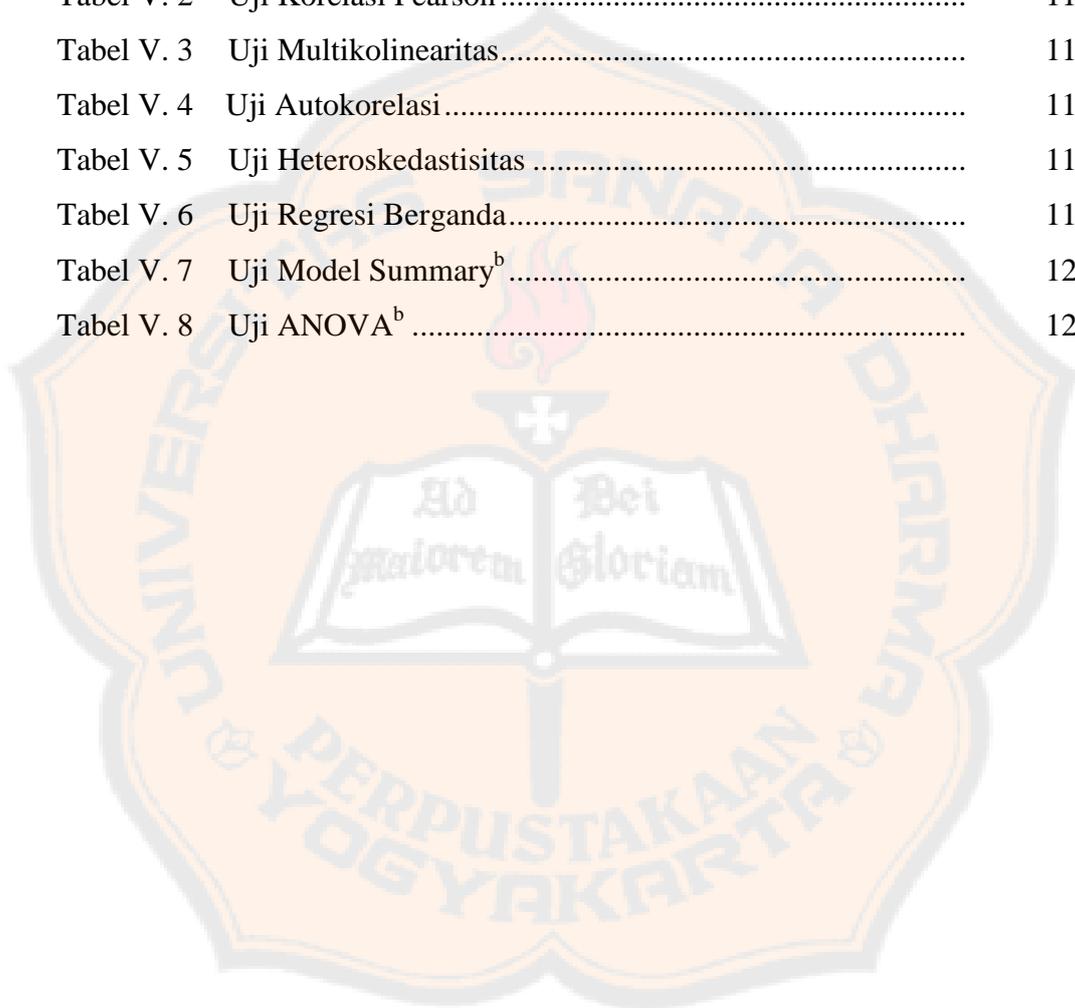


DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Populasi Karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta	54
Tabel III.2	Sampel Karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta	55
Tabel III.3	Penilaian Setiap Butir Pertanyaan Kuesioner	57
Tabel III.4	Tabel Penilaian Acuan Patokan (PAP) Tipe II	57
Tabel III.5	Kisi-kisi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja.....	58
Tabel III.6	Kisi-kisi Kuesioner Variabel Motivasi Kerja	59
Tabel III.7	Kisi-kisi Kuesioner Variabel Stres Kerja	60
Tabel III.8	Kisi-kisi Kuesioner Variabel Loyalitas Kerja.....	61
Tabel III.9	Uji Validitas Untuk Kepuasan Kerja	65
Tabel III.10	Uji Validitas Untuk Motivasi Kerja.....	66
Tabel III. 11	Uji Validitas Untuk Stres Kerja	66
Tabel III. 12	Uji Validitas Untuk Loyalitas Karyawan	67
Tabel III. 13	Tingkat Keterandalan Instrumen Penelitian	68
Tabel III. 14	Uji Reliabilitas Untuk Kepuasan Kerja	69
Tabel III. 15	Uji Reliabilitas Untuk Motivasi Kerja.....	70
Tabel III. 16	Uji Reliabilitas Untuk Stres Kerja	70
Tabel III. 17	Uji Reliabilitas Untuk Loyalitas Karyawan.....	71
Tabel III. 18	Frekuensi Jenis Kelamin.....	72
Tabel III. 19	Frekuensi Bidang Pekerjaan	74
Tabel III. 20	Frekuensi Masa Kerja	75
Tabel III. 21	Pemberian Peringkat Kepuasan Kerja	76
Tabel III. 22	Penilaian Kepuasan Kerja.....	78
Tabel III. 23	Pemberian Peringkat Motivasi Kerja.....	79
Tabel III. 24	Penilaian Motivasi Kerja	81
Tabel III. 25	Pemberian Peringkat Stres Kerja	82
Tabel III. 26	Penilaian Stres Kerja.....	84
Tabel III. 27	Pemberian Peringkat Loyalitas Karyawan.....	84

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel III. 28 Penilaian Loyalitas Kerja.....	86
Tabel III. 29 Uji Normalitas Penelitian	87
Tabel III. 30 Pedoman Intrepretasi Korelasi Pearson	88
Tabel III. 31 Uji Statistik Darbin-Waston d	95
Tabel V. 1 Deskripsi Statistik Korelasi	112
Tabel V. 2 Uji Korelasi Pearson	113
Tabel V. 3 Uji Multikolinearitas.....	116
Tabel V. 4 Uji Autokorelasi.....	117
Tabel V. 5 Uji Heteroskedastisitas	118
Tabel V. 6 Uji Regresi Berganda.....	119
Tabel V. 7 Uji Model Summary ^b	123
Tabel V. 8 Uji ANOVA ^b	124



DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1 Statistik Durbin – Waston d.....	94
Gambar IV.1 Logo PT Mirota Nayan Yogyakarta	102
Gambar IV.2 Struktur Organisasi PT Mirota Nayan Yogyakarta.....	111



DAFTAR LAMPIRAN

INSTRUMEN PENELITIAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	150
Lampiran 2	Jajaran Management dan Struktur Organisasi	158
Lampiran 3	Data Induk Penelitian	161
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	176
Lampiran 5	Uji Normalitas dan Uji Korelasi Pearson	181
Lampiran 6	PAP II	184
Lampiran 7	Deskripsi Statistik Data tentang Karakteristik Responden	189
Lampiran 8	Uji Asumsi Klasik.....	192
Lampiran 9	Uji Regresi Berganda.....	195
Lampiran 10	Tabel R <i>Product Moment</i>	200
Lampiran 11	Surat Ijin Penelitian dan Pernyataan Magang.....	202

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi, selain sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan hati-hati, karena masing-masing manusia mempunyai cipta, rasa dan karsa yang membentuk sikap yang berbeda, sikap inilah yang kemudian mendasari manusia dalam tingkah laku dan perbuatan manusia sehari-harinya.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi dibandingkan faktor lain, sebab manusia sendiri yang mengendalikan faktor lain, manusia yang memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharannya. Disamping manusia dapat menjadi salah satu keunggulan bersaing yang berkesinambungan. Oleh karena itu perngelolaan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan menjadi hal yang penting.

Perusahaan yang siap berkompetisi dalam dunia bisnis, memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Pelatihan dan pembinaan para karyawan sangat penting dilakukan, agar perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas sebagai aset utama perusahaan.

Strategi yang digunakan suatu perusahaan dalam memperoleh kesuksesan adalah dengan mengolah faktor sumber daya manusia dengan baik. Dengan mengolah faktor tersebut perusahaan akan memperoleh kesuksesan dan mencapai keunggulan bersaing yang bersifat berkesinambungan. Strategi yang dilakukan, yaitu dengan menumbuhkan rasa kesetiaan dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sehingga, para karyawan dengan sukarela tanpa paksaan akan melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin. Hal ini, akan berdampak baik bagi kesuksesan yang akan di capai perusahaan.

Pada kenyataannya perhatian pemilik perusahaan hanya terletak pada keuntungan dari segi bisnis, hubungan pemilik perusahaan dengan konsumen, serta hubungan pemilik perusahaan dengan mitra bisnisnya. Sedangkan, hubungan pemilik perusahaan dengan karyawannya kurang diperhatikan dengan baik. Padahal, jika suatu perusahaan lebih memperhatikan sumber daya manusiannya, loyalitas karyawan akan lebih terjalin erat dengan perusahaan tersebut. Secara otomatis membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja, jika hal tersebut dapat kita telaah kembali.

Dengan demikian pemilik perusahaan perlu memperhatikan karyawan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Adanya kesempatan

untuk tumbuh dan berkembang ini, diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, hal ini disebabkan keterampilan karyawan meningkat dan tingkat keluar masuk karyawan dapat ditekan karena karyawan lebih nyaman bekerja di perusahaan bersangkutan.

Beberapa kegiatan nyata yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Antara lain kepuasan kerja, motivasi kerja, pengelolaan stres kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta perilakunya yang lain. Cara yang paling banyak diterapkan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan memberikan upah dan gaji yang cukup dan layak dengan memperhatikan aspek kemanusiaan dan keadilan. Selain itu juga perlu memberikan kesempatan karyawan untuk maju sehingga dengan demikian karyawan akan mendapatkan motivasi tersendiri dalam bekerja.

PT Mirota Nayan Yogyakarta merupakan salah satu usaha yang organisasinya bergerak di bidang retail, yang memiliki usaha sebagai tempat rumah belanja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang ramah, cepat dan tepat. Dengan produk berkualitas dan harga yang murah serta memberikan fasilitas yang aman dan nyaman bagi konsumen. Perusahaan ini cukup besar dan memiliki karyawan yang cukup banyak, yang sebagian besar karyawannya, telah cukup lama bekerja di perusahaan tersebut.

PT Mirota Nayan Yogyakarta merupakan perusahaan yang sudah lama berdiri dan sampai sekarang perusahaan tersebut tetap berkembang dengan pesat walaupun para pesaingnya semakin banyak.

Perusahaan ini memiliki perubahan kebijakan peraturan yang semakin tegas terhadap karyawan, hal ini dibuat demi kemajuan perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh sebab itu, perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten dan berkualitas terhadap pekerjaan.

Perubahan kebijakan yang dibuat perusahaan terkadang memiliki dampak positif dan negatif terhadap loyalitas karyawan, hal ini dilihat dari kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan stres kerja karyawan.

Dalam hal ini tentunya membutuhkan karyawan yang dapat terpuaskan oleh kebijaksanaan perusahaan, yang kemudian juga termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin, tidak sekadar kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tetapi karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, jarang absen, dan memiliki semangat yang tinggi. Oleh sebab itu, diharapkan dapat mewujudkan loyalitas karyawan yang lebih baik, sehingga berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT Mirota Nayan dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan semakin lama terdapat beberapa perubahan yang disesuaikan

dengan kebutuhan perusahaan seperti, pemberian tunjangan kesehatan ditambah beberapa syarat, peraturan kehadiran karyawan, peraturan pemberian bonus karyawan, penerimaan karyawan yang cukup ketat, diterapkannya karyawan kontrak, adanya rotasi karyawan dan peraturan cuti karyawan. perubahan kebijakan dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja perusahaan.

Karyawan yang terpuaskan secara tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi kerjanya. Disisi lain dengan adanya perubahan kebijakan tersebut dapat berkontribusi terhadap stres kerja karyawannya. Di samping itu, apabila perubahan kebijakan tersebut tidak sesuai akan mempengaruhi psikologi dari karyawan yang tentunya juga akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT Mirota Nayan memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang sangat baik kepada karyawannya, seperti adanya JAMSOSTEK, pemberian bantuan keringan biaya pemeriksaan kesehatan, pemberian bonus tambahan gaji dan kebijakan lainnya yang semakin baik yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dengan kebijakan yang semakin baik mengharapkan para karyawannya memiliki kepuasan akan perusahaan dan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Di samping hal itu, perusahaan juga merubah beberapa kebijakan berupa pemberian tunjangan kesehatan ditambah beberapa syarat, peraturan kehadiran

karyawan, penerimaan karyawan yang cukup ketat, diterapkannya karyawan kontrak, adanya rotasi karyawan dan peraturan cuti karyawan.

Melihat kondisi tersebut masalah yang kemudian timbul adalah kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja menyebabkan loyalitas karyawan yang semakin baik atau sebaliknya dengan adanya perubahan kebijakan yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan. Dengan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi para karyawan dalam bekerja di perusahaan ini diharapkan akan merasa bangga dan total serta memiliki sikap untuk mengembangkan, menghidupi dan mempertahankan keberadaan perusahaan.

Sehubungan hal tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh mengenai ***“KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA”***, yang sudah dilakukan pada karyawan-karyawati di PT Mirota Nayan Yogyakarta.

B. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian ini pada tiga variabel yang diduga berkontribusi terhadap loyalitas karyawan yaitu, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja. Peneliti memilih untuk meneliti ketiga variabel tersebut karena diduga ketiga variabel tersebut berkontribusi besar terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan di atas, rumusan permasalahan penelitian ini adalah;

1. Seberapa besar kontribusi kepuasan kerja, jika ada, terhadap loyalitas karyawan di PT Mirota Nayan Yogyakarta?
2. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja, jika ada, terhadap loyalitas karyawan di PT Mirota Nayan Yogyakarta?
3. Seberapa besar kontribusi stres kerja, jika ada, terhadap loyalitas karyawan di PT Mirota Nayan Yogyakarta?
4. Seberapa besar kontribusi kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama, jika ada, terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Mirota Nayan Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Mirota Nayan Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dalam menerapkan teori-teori yang di dapat di bangku kuliah.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

4. Bagi Universitas Sanata Dharma

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi mahasiswa ekonomi untuk mengetahui berbagai hal yang berkontribusi terhadap tingkat loyalitas karyawan.

F. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap yang harus diamati, dan bagaimana mengukur suatu variabel tersebut. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya di perusahaan tempat dia bekerja. Dengan indikator adanya rasa senang dan bangga pada pekerjaannya, pemberian gaji yang sesuai, adanya kesempatan promosi dari perusahaan, adanya kejelasan tugas dari pekerjaannya, adanya hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan kondisi tempat kerja yang nyaman. Riset ini berusaha mengukur seberapa besar kontribusi tingkat kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan indikator dedikasi dan semangat dalam bekerja. Riset ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

3. Stres Kerja

Stres kerja merupakan beban yang dirasakan karyawan di tempat dia bekerja karena adanya perubahan kebijakan peraturan. Stres yang akan diukur dalam penelitian ini dalam pengertian negatif. Dengan indikator kondisi pekerjaan yang buruk, stres kerja karena adanya ketidakjelasan peran, pengaruh perubahan karier. Riset ini berusaha mengukur seberapa besar kontribusi stres kerja terhadap loyalitas karyawan.

4. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bentuk kepedulian terhadap perusahaan, rasa memiliki terhadap perusahaan, tetap bertahan di dalam perusahaan dalam keadaan senang maupun susah, selalu berusaha meningkatkan kinerjanya, dan berusaha meningkatkan produktivitasnya.

BAB II

LANDASAN TEORETIK

A. Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan di masyarakat. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Berikut ini pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli ekonomi:

Menurut Hoppeck dalam As'ad (1982:101). Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Menurut Tiffin dalam As'ad (1982:101). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan para karyawan.

Menurut Blum dalam As'ad (1982 :101). Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap

khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Menurut Handoko (1988:193). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan merupakan suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Penjelasan kepuasan kerja tersebut kemudian dipertegas oleh Wagner III dan Hollenback (1995, hlm. 206-207) yang mengutip ungkapan Locke, bahwa kepuasan kerja adalah :*"a pleasurable feeling that results from the perception that's one job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job value"*

Locke juga menyatakan bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. kemudian Locke (1976) mendefinisikan tentang kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah

suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Locke (1976) juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan. (Sutarto Wijono, 2010, hlm. 97-98)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka pengertian kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut: kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya kondisi fisik, upah dan kondisi psikologis.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja itu sendiri adalah sesuatu yang kompleks dan sulit untuk di ukur keobjektivitasannya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan. Mullin (1993) menjelaskan tentang faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

- 1) Faktor pribadi di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.

- 2) Faktor sosial di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- 3) Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai.
- 4) Faktor organisasi di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- 5) Faktor lingkungan di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Dalam As'ad (1999:115) juga memberikan penjelasan tentang berbagai faktor dalam kepuasan kerja, ada empat faktor dalam kepuasan kerja antara lain : faktor psikologistik, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

Penjelasan dari keempat faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologistik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan-jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain sebagainya.

Locke menyebut beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pekerjaan yang menantang, imbalan yang adil, kondisi kerja yang mendukung, dukungan rekan kerja dan atasan. Selain faktor promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja, perusahaan, manajemen, dan kondisi kerja, masih ada faktor lain yang dianggap ikut berpengaruh pada kepuasan kerja yaitu, faktor jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja yang

disebut sebagai variabel demografis, menurut Siegel dan Muchinsky (1987).

c. Gejala-gejala Ketidakpuasan Kerja

Menurut Daud Srait dalam As'ad (1978:67), gejala-gejala ketidakpuasan antara lain:

- 1) Kelesuan yang berlebihan
- 2) Banyaknya bercakap-cakap pada waktu jam kerja, terutama yang menyangkut kepribadian masing-masing
- 3) Pemakaian barang-barang kepunyaan dinas dengan boros
- 4) Banyak waktu luang
- 5) Keteledoran dan ketidakhati-hatian
- 6) Ketidaksesuaian untuk kerjasama antara bawahan dan atasannya.

Dari gejala-gejala ketidakpuasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting sekali bagi perusahaan, khususnya bagi perusahaan yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia dalam proses produksinya, oleh karena itu suatu perusahaan perlu mengetahui tanda atau gejala-gejala bahwa seseorang karyawan itu mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motif sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu dalam As'ad (2002:45)

Definisi motif kerja menurut Wexley (1992) dalam Sumini dan Suprihatin (2005:137) adalah sesuatu yang memberikan dorongan untuk bekerja atau pendorong semangat kerja, sedangkan definisi motivasi menurut Robbins (2008:222) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong seseorang orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi juga sering pula diartikan dengan keinginan, kebutuhan, atau dorongan, dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses

dorongan dari dalam diri masing-masing individu untuk bekerja demi mencapai suatu tujuan.

Motivasi dalam konteks organisasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Setiap individu memiliki dorongan motivasi dasar yang berbeda-beda, sehingga akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan) yang pemunculannya sangat tergantung pada diri kepentingan individu. Kebutuhan manusia tersebut dari yang bersifat mendasar sampai ke yang tinggi. Dimana seorang individu terlebih dahulu akan memenuhi kebutuhan mendasar bagi kelangsungan hidupnya. Hal tersebut yang mendorong beberapa ahli untuk mengidentifikasi jenis serta tingkatan kebutuhan manusia, antara lain adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.

b. Motivasi Kerja Sebagai Dorongan Internal

Motif atau dorongan sebagai kata kunci suatu motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan di mana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau dorongan alamiah (naluri), seperti makan, minum,

tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, berkuasa dan lain-lain yang cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme system biologis manusia.

c. Teori Kebutuhan Maslow

Kebutuhan-kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Sutarto Wijono (2010:28) dapat digolongkan dalam lima tingkatan (*need hierarchy theory*) yaitu sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan ini meliputi makan, minum, pernapasan dan kebutuhan lain yang bersifat biologis seperti tidur dan seks. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan ke bumi.

2) Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)

Kebutuhan ini termasuk rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kalau hal ini dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggalkan sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut masa depan karyawan.

3) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan, karena pada hakekatnya manusia adalah makhluk sosial, sehingga mereka membutuhkan orang lain dalam berinteraksi.

4) *Kebutuhan Harga Diri (Esteem Needs)*

Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian, dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak pula hal yang digunakan sebagai simbol status sosialnya itu.

5) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization)*

Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri. Ini diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kepastian kerjanya melalui pengembangan pribadinya, karena orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik.

Motivasi kerja diberi pertimbangan utama dalam manajemen saat ini, karena hal itu memberi sumbangan besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja. Para manajer dan

psikolog umumnya mengemukakan bahwa prestasi kerja bermanfaat bagi motivasi dan keahlian karyawan (Saal dan Knight 1988)

Menurut Abraham H. Maslow sebagai pelopor motivasi, pada dasarnya manusia memiliki lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan,
- 2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual,
- 3) Kebutuhan sosial,
- 4) Kebutuhan harga diri (*prestise*) yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol status,
- 5) Aktualisasi diri dalam arti tersediannya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Menurut teori Herzberg, yang dikenal dengan teori “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan dari orang lain. Sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya,

hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku.

Merujuk pada berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam rangka peningkatan loyalitas karyawan adalah: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. Jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya; (d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Dalam rangka merealisasikan hidupnya maka manusia akan bekerja. Dalam melakukan kegiatan kerja tersebut karyawan selalu mempunyai harapan-harapan dan ada dari harapan tersebut yang belum terpenuhi. Oleh karena itu, karyawan sering merasa tertekan, misalkan karyawan A mempunyai harapan bekerja di perusahaan yang bersangkutan ia dapat mengembangkan ide-idenya dengan bebas, ternyata apa yang di dapat dari perusahaan tersebut tidak sesuai dengan apa yang ia inginkan sehingga lama-kelamaan ada perasaan tertekan yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres.

Pengalaman dengan stres dalam individu pada dasarnya bukan masalah baru dan sumber penyebabnya stres ada dimana-mana, dari waktu ke waktu selalu dijumpai, bentuk stres yang akan dijumpai dapat berbeda-beda karena didasari perbedaan tempat, waktu, pengalaman seseorang dan lain sebagainya. Dan dengan pengertian stres ini banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli dengan penekanan yang berbeda-beda.

Maramis (1987:65) mengemukakan, stres adalah segala masalah tuntutan penyesuaian diri terhadap individu, karena stres merupakan sesuatu yang menggunakan keseimbangan individu.

Gangguan keseimbangan pada diri individu itu mengenai aspek fisik dan non fisik yang kemudian mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku dari beberapa pendapat dari para ahli ini dapat dikatakan bahwa stres timbul karena adanya perubahan yang menuntut adanya penyesuaian kembali pada diri individu.

Sebenarnya pengertian stres tidaklah berhubungan dengan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak menyenangkan, tetapi juga dapat timbul dari peristiwa yang menyenangkan. (Luthan, 1996:339) mengatakan bahwa stres yang timbul karena adanya peristiwa yang buruk, tidaklah menyenangkan disebut distress, sedangkan stres yang timbul dari peristiwa menyenangkan disebut eustress dalam Adiami (1996:339).

Menurut Sudita (1997:50) stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi ataupun orang lain.

Dalam penelitian ini akan dibahas lebih lanjut adalah stres dalam pengertian negatif. Stres yang negatif adalah stres yang berasal dari perubahan-perubahan peristiwa dalam kehidupan seseorang menimbulkan hambatan yang berlebihan atau dari peristiwa yang tidak diinginkan dan mengakibatkan munculnya suatu keadaan fisik yang tidak menyenangkan pada diri individu.

Pengertian stres kerja menurut:

1) Davis (1992:444)

Stres kerja dapat timbul jika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Gibsin (1996:339)

Stres kerja sebagai suatu tanggapan adaptif yang ditengahkan oleh perbedaan eksternal individu atau suatu proses psikologis yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi atau kejadian yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

b. Faktor-Faktor Timbulnya Stres Kerja

1) Faktor pekerjaan

(a) Konflik peran

Konflik peran adalah sebuah konflik yang terjadi pada seseorang karena ia menjalankan dua peran sekaligus tugas pekerjaan.

(b) Ketidakjelasan tugas

Ketidakjelasan tugas adalah sesuatu hal yang terjadi sehingga membingungkan karyawan karena mereka tidak tahu kepada siapa pekerjaan tersebut dipertanggung

jawabkan, bukan berasal dari atasan secara langsung. Ketidakjelasan tugas yang diterima oleh seorang karyawan dapat menyebabkan stres sebab karyawan tersebut mengerjakan tugas yang tidak jelas siapa yang memberikan tugas tersebut.

(c) Beban tugas yang berlebihan

Beban tugas yang terlalu banyak dapat menyebabkan stres.

Beban tugas disini adalah jumlah tugas yang terlalu banyak yang diberikan atasan terhadap karyawannya.

(d) Adanya tekanan waktu

Adanya tekanan waktu adalah sedikitnya jumlah waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Adanya tekanan waktu membuat pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, sehingga hasilnya pun tidak seperti yang diharapkan (Gibson, 1996:354-355)

2) Dari dalam organisasi

Menurut Makmuri Muchlas PH.D. Psych., dalam bukunya *Stres Dalam Lingkungan Kerja dan Cara-Cara Penanggulangannya* (1991:31).

Penyebab stres dari dalam organisasi antara lain cara penilaian hasil kerja yang tidak adil, gaji/honor yang tidak adil, aturan kerja yang kaku, sedikitnya kesempatan karyawan

untuk maju, hubungan antara karyawan dalam perusahaan yang tidak harmonis, kondisi fisik lingkungan kerja seperti kurang terpenuhinya K-3 (kebersihan, keamanan, dan keselamatan) dan lain-lain.

3) Dari luar organisasi

Menurut Ivancevich dan Muttesson (1996:355), penyebab stres dari luar organisasi dapat berupa perubahan teknologi, persoalan keluarga, kondisi ekonomi, kondisi tempat tinggal dan lain sebagainya.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa banyak faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja pada diri seseorang, juga tergantung apakah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang mampu mengontrol dirinya sendiri untuk mencapai tujuan hidupnya yang mampu untuk mengambil keputusan sendiri (internal) lawannya adalah orang-orang yang merasa hidupnya selalu dikontrol oleh kekuatan luar (eksternal). Jika orang-orang internal lebih banyak dibandingkan eksternal dengan situasi stres yang sama, yang internal lebih berhasil menguasai situasi tersebut, sedangkan orang eksternal lebih bersifat pasif, lalu merasa tidak berdaya dan mengalami stres.

c. Cara Menanggulangi Stres Kerja

Stres kerja perlu mendapat perhatian dan pengelolaan dalam usaha mencapai sasaran organisasi. Penanganan ini jelas berkaitan dengan usaha memenuhi sasaran organisasi, sasaran individu, sasaran sosial, dan sasaran fungsional manajemen sumber daya manusia, yaitu penanganan stress dapat meningkatkan produktivitas pegawai sebagai salah satu tantangan dalam menghadapi persaingan, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Untuk itu, beberapa pedoman untuk menanggulangi stress sebagaimana dikatakan para ahli secara umum adalah:

- 1) Mengelola waktu: waktu kita memang terbatas, tetapi jika waktu itu diatur dengan baik, akan dapat meningkatkan penyelesaian berbagai pekerjaan dengan baik dan efektif.
- 2) Latihan Fisik : latihan fisik yang dapat dilakukan, seperti jogging, jalan kaki, naik sepeda, dan bermain tenis. Latihan ini dapat meningkatkan kesehatan , seperti kesehatan jantung, melancarkan peredaran darah atau kesehatan fisik secara umum, yang tentunya saja akan membantu meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan.

- 3) Relaksasi : sebuah kegiatan menenangkan pikiran untuk mencapai suatu situasi di mana semua komponen tubuh istirahat dan relaks.
- 4) Terbuka pada orang lain : mendiskusikan secara terbuka dengan orang lain yang dekat dengan anda mengenai masalah atau ketakutan yang sedang dihadapi.
- 5) *Pace Yourself* : rencanakan hari-hari anda secara fleksibel.

4. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Didalam kamus bahasa Indonesia menjelaskan sikap adalah perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pendirian dalam Wjs. Poerwadarminta (2002:944). Sedangkan kerja adalah melakukan sesuatu dalam Wjs. Poerwadarminta (2002:492). Menurut pengertian dari Agus Maulana, sikap kerja karyawan adalah cara kerja karyawan didalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyal adalah patuh, setia dalam Wjs. Poerwadarminta (2002:609). Dari pengertian diatas, kesimpulannya adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas – fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi, dan stres kerja akan terhindar karena mereka dapat mengelola stres kerja dengan baik.

Fasilitas – fasilitas yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan mau bekerja sebaik mungkin dan tetap loyal pada perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya. Semua itu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Untuk itu perusahaan mengemukakan beberapa cara:

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memberikan kebutuhan rohani.
- 3) Sesekali perlu menciptakan suasana santai.
- 4) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- 5) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju.
- 6) Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan.
- 7) Mengusahakan karyawan untuk mempunyai loyalitas.
- 8) Sesekali mengajak karyawan berunding.

9) Memberikan fasilitas yang menyenangkan. (Nitisemito, 1991:167)

Sebab – sebab turunnya loyalitas dan sikap kerja itu dikarenakan banyak sebab misalnya, upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan itu disebabkan pada prinsipnya turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan itu disebabkan oleh ketidakpuasan para karyawan.

Adapun sumber ketidakpuasan bisa bersifat material dan non material yang bersifat material antara lain: rendahnya upah yang diterima, fasilitas minimum. Sedangkan yang non material antara lain: penghargaan sebagai manusia, kebutuhan – kebutuhan yang berpartisipasi dan sebagainya dalam S. Alex Nitisemito (1991:167).

Indikasi – indikasi turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan, antara lain:

1) Turun/rendahnya produktivitas kerja. Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu

sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja

- 2) Tingkat absensi yang naik. Pada umumnya bila loyalitas dan sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Bila ada gejala – gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian.
- 3) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan. Untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan.
- 4) Kegelisahan dimana – mana. Loyalitas dan sikap kerja karyawan yang menurun dapat menimbulkan kegelisahan sebagai seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak terangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal – hal yang lain.
- 5) Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

- 6) Pemogokan. Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan adalah pemogokan.

Biasanya suatu perusahaan yang karyawannya sudah tidak merasa tahan lagi hingga memuncak, maka hal itu akan menimbulkan suatu tuntutan, dan bilamana tuntutan tersebut tidak berhasil, maka pada umumnya para karyawan melakukan pemogokan kerja. Dalam S. Alex Nitisemito (1991:163 – 166).

Pada kategori usia para karyawan yang berbeda menunjukkan loyalitas yang berbeda pula seperti yang diuraikan berikut ini:

- 1) Angkatan kerja yang usianya di atas lima puluh tahun menunjukkan loyalitas yang tinggi pada organisasi. Mungkin alasan – alasan yang menonjol ialah bahwa mereka sudah mapan dalam kekaryaanannya, penghasilan yang memadai, memungkinkan mereka menikmati taraf hidup yang dipandang layak. Banyak teman dalam organisasi, pola karirnya jelas, tidak ingin pindah, sudah “terlambat” memulai karier kedua, dan dalam waktu yang tidak terlalu lama akan memasuki usia pensiun. Seperti yang terdapat dalam perusahaan UD. DUTA RASA, dalam perusahaan ini ada beberapa karyawan tetapnya adalah karyawan dengan umur

sekitar 50an dan sudah bekerja cukup lama dalam perusahaan sedangkan para karyawan kontraknya adalah karyawan yang masih muda.

2) Tenaga kerja yang berada pada kategori usia empat puluhan menunjukkan loyalitas pada karir dan jenis profesi yang selama ini ditekuninya. Misalnya, seseorang yang menekuni karir di bidang keuangan akan cenderung “bertahan” pada bidang tersebut meskipun tidak berarti menekuninya hanya dalam organisasi yang sama. Karena itu pindah ke profesi lain, tetapi bergerak di bidang yang sama, bukanlah merupakan hal yang aneh. Barangkali alasan pokoknya terletak pada hasrat untuk benar – benar mendalami bidang tertentu itu karena latar belakang pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, bakat, minat, dan pengalaman yang memungkinkannya menampilkan kinerja yang memuaskan yang pada gilirannya membuka peluang untuk promosi, menambah penghasilan, dan meniti karir secara mantap.

3) Tenaga kerja dalam kategori 30–40 tahun menunjukkan bahwa loyalitasnya tertuju pada diri sendiri. Hal ini dapat dipahami karena tenaga kerja dalam kategori ini masih terdorong kuat untuk memantapkan keberadaannya, kalau perlu berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain dan bahkan mungkin juga

dari satu profesi ke profesi lain. Di samping itu pula didukung oleh tingkat kebutuhan yang semakin lama semakin meningkat tetapi tidak diimbangi dengan pemasukan yang cukup sehingga banyak para pekerja yang mencari pekerjaan lain yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari.

- 4) Bagi mereka yang lebih muda dari itu, makna loyalitas belum diserapi dan kecenderungan mereka masih lebih mengarah kepada gaya hidup santai, apabila mungkin disertai dengan kesempatan “berhura – hura”. Pada kenyataan sehari – hari banyak sekali terjadi kecurangan – kecurangan yang dilakukan oleh para karyawan yang umumnya mempunyai umur relatif muda hal itu juga dipicu oleh tingkat angan – angan yang tinggi, tetapi tidak diiringi oleh tingkat kerajinan yang tinggi dari dalam dirinya sendiri, oleh karena itu tingkat pengangguran semakin lama semakin meningkat dalam S. Alex Nitisemito (1991:170-171).

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik dalam Rasimin (1988). Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun Kamus Besar

Bahasa Indonesia (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan. Barrold dalam Muhyadi (1989) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Steers dan Porter (1983: 425) menyatakan pengertian loyalitas sebagai sikap dan perilaku, sebagai sikap dan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Sedangkan sebagai perilaku, yakni seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan ekstrim.

Resimin (1988) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total *self image* bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu

dalam perusahaan. Juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan. Pengalaman masa lalu dalam perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan. Hal-hal yang terjadi terutama yang berhubungan dengan diri karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan.

Demikian juga kesamaan tujuan antara karyawan dengan perusahaan akan sangat memberi nilai tersendiri terhadap keberadaanya di perusahaan tersebut. Kerja adalah suatu cara untuk memusatkan kebutuhan secara bertingkat dalam Rasimin (1988) artinya berbagai macam kebutuhan yang ada dalam diri individu akan di pengaruhi dengan cara bertahap, tidak secara bersama. Sesuai dengan teori Maslow, kebutuhan yang sudah terpenuhi akan berlanjut untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya, sedangkan Ghiselli dan Brown dalam Kadarwati (2003) menyatakan bahwa kerja adalah aktifitas fisik, psikis maupun sosial yang mengarah pada tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan

tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

b. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

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

Steers dan Porter (1983: 442) yang mengemukakan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan ditandai adanya tiga aspek, yaitu:

- 1) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha

maksimal, karena dengan dukungan pribadi juga keberhasilan perusahaan akan terwujud.

- 3) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang lain terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (1989), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- 1) Taat pada peraturan

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. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

- 2) Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. 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.

3) Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya, diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

Sikap kerja yang positif meliputi :

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

- 3) Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan. Hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.
- 4) Suka terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Aspek-aspek loyalitas di atas, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam pekerja tersebut diatas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apa bila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

c. Faktor-faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri dalam Kadarwati (2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja seta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh :

- 1) Karakteristik pribadi, merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan keterampilan.
- 2) Karakteristik pekerjaan atau peran, menyangkut pada tugas yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, suasana kondusif interaksi sosial,
- 3) Karakteristik desain organisasi, menyangkut desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, sifat dan karakteristik pimpinan.
- 4) Pengalaman kerja, yaitu sikap kelompok terhadap organisasi, makna keterlibatan karyawan di tempat kerja, kesesuaian antara kontribusi kerja dengan rewards secara tidak langsung akan

berpengaruh pada tingkat kinerja atau pembentukan loyalitas karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

d. Cara Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Anoraga dan Widiyanti (1993) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

- 1) Hubungan yang erat antar karyawan
- 2) Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
- 3) Saling pengertian antara pimpinan dan karyawan

- 4) Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja
- 5) Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan
- 6) Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan

Martoyo (1987) mengemukakan bahwa perhatian terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja baik tertib dan benar serta pemberian upah akan dapat meningkatkan loyalitas karya pada perusahaan dimana mereka bekerja, Gilsbert (Kadarwati,2003) berpendapat agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan jalan mengambil perhatian,memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberitahukan kepada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para karyawan.

B. Kerangka Berpikir

1. Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya di perusahaan tempat dia bekerja. Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bentuk kepedulian terhadap perusahaan, rasa memiliki terhadap perusahaan, tetap bertahan di dalam perusahaan dalam keadaan senang maupun susah, selalu berusaha meningkatkan kinerjanya, dan berusaha meningkatkan produktivitasnya. Kepuasan kerja merupakan unsur terpenting yang perlu dihidupi dalam perusahaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Jika seorang karyawan merasa sudah terpuaskan, karyawan dengan sendirinya akan memberikan kesetiannya terhadap perusahaan dan mau bekerja secara maksimal.

Dengan demikian terdapat dugaan bahwa ketika karyawan merasa sudah terpuaskan akan memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan.

2. Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik agar mendapatkan hasil yang maksimal. Loyalitas karyawan merupakan

suatu sikap tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bentuk kepedulian terhadap perusahaan, rasa memiliki terhadap perusahaan, tetap bertahan di dalam perusahaan dalam keadaan senang maupun susah, selalu berusaha meningkatkan kinerjanya, dan berusaha meningkatkan produktivitasnya. Jika seorang karyawan merasa bahwa kebutuhannya sudah terpenuhi, karyawan dengan kesungguhan akan melakukan usaha dari diri individu sendiri untuk melakukan pekerjaan guna untuk mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri.

Dengan demikian terdapat dugaan bahwa ketika karyawan merasa sudah termotivasi atau terdorong akan memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan.

3. Kontribusi Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Stres kerja merupakan beban yang dirasakan karyawan di tempat dia bekerja karena adanya perubahan. Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bentuk kepedulian terhadap perusahaan, rasa memiliki terhadap perusahaan, tetap bertahan di dalam perusahaan dalam keadaan senang maupun susah, selalu berusaha meningkatkan kinerjanya, dan berusaha meningkatkan produktivitasnya. Jika seorang karyawan sudah merasakan tertekan akan pekerjaannya, akan

mengurangi semangat seorang karyawan dalam bekerja, hal ini dapat mempengaruhi menurunnya produktivita perusahaan.

Dengan demikian terdapat dugaan bahwa ketika karyawan dapat mengelola stress kerja dan merasa tidak mengalami stress kerja akan memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan.

4. Kontribusi Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dimana untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan untuk dapat terus berpartisipasi dalam memberikan kemampuan yang terbaik. Hal ini dapat diusahakan bila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja. Dengan karyawan yang sudah merasakan kepuasan kerja karyawan dengan kesungguhan termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin, dan dalam keadaan tersebut karyawan mampu mengatasi dan mengelola stres kerja menjadi positif untuk mendukung dia dalam bekerja di perusahaan.

Aspek-aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam bekerja sering mempengaruhi untuk membentuk

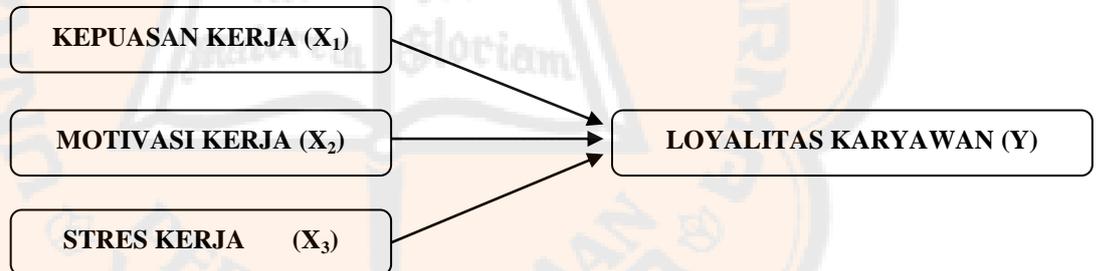
loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apabila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan - penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan harus ditumbuhkan pada diri karyawan dengan berbagai kebijakan yang sesuai, hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, dan mereka dengan sadar untuk dapat mengelola stres kerjanya dengan baik tanpa mengganggu pekerjaannya. Dengan demikian loyalitas karyawan dapat tumbuh pada diri karyawan, karena karyawan merupakan faktor terpenting sebagai sumber keunggulan bersaing perusahaan yang berkesinambungan. Oleh sebab itu hal ini perlu diupayakan demi tercapainya tujuan perusahaan, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan dukungan karyawan pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari berbagai landasan teori di atas kita bisa melihat bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja sebagai variabel

independen memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan jika kebijakan yang diterapkan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan akan memotivasi karyawan bekerja lebih baik, hal ini juga dapat mendorong karyawan untuk mengelola stres kerjanya dengan baik sehingga tingkat stres kerja karyawan yang ditimbulkan berkurang atau bahkan tidak dirasakan karyawan, dengan demikian dapat memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan.

Kontribusi antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan, dapat di gambarkan sebagai berikut:



C. Kajian Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan oleh Pasaribu (2007). Dengan judul “*Hubungan Antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Afektif Karyawan Terhadap Organisasi*”.

Tujuan penelitian ini untuk menguji apakah ada hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen afektif karyawan tetap

administratif Universitas Sanata Dharma terhadap organisasi baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, dan instrument kuesioner yang disebarakan pada 100 orang responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja tetap administratif secara bersama-sama dengan komitmen afektif mereka terhadap organisasi ($R = 0,491$ dengan F hitung = $10,310 >$ nilai F tabel = $3,09$, pada taraf signifikansi $0,05$).

Sementara itu secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa 1). Terbukti bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan komitmen afektif karyawan tetap administratif Universitas Sanata Dharma ($r = -0,308$ dengan t hitung = $-3,20 <$ nilai t tabel = $-1,9845$, pada taraf signifikansi $0,05$). 2). Terbukti bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan tetap administratif Universitas Sanata Dharma ($r = -0,358$ dengan t hitung = $-3,79 <$ nilai t tabel = $-1,9845$, pada signifikansi $0,05$). 3). Terbukti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif karyawan tetap administratif Universitas Sanata Dharma ($r = 0,375$ dengan t hitung = $4,00 >$ t tabel = $-1,9845$, pada taraf signifikansi $0,05$).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya dalam Siregar (2010:151). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang diajukan dalam identifikasi masalah, hipotesis tersebut harus diuji kebenarannya lewat pengumpulan dan penganalisisan data-data.

Berdasarkan perumusan masalah maka dalam penelitian ini penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

1. Ada kontribusi kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta.
2. Ada kontribusi motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta.
3. Ada kontribusi stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta.
4. Ada kontribusi kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatif, yaitu untuk menggali fakta yang terjadi dan atau untuk mendukung hipotesis. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman menentukan informasi yang dibutuhkan oleh PT Mirota Nayan Yogyakarta.

Penelitian ini untuk menjelaskan seberapa besar kontribusi kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mirota Nayan Yogyakarta, yang berlokasi di Jl. C. Simanjuntak No. 70 Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan tersebut. Peneliti tertarik untuk mengetahui loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta, dikarenakan PT Mirota Nayan Yogyakarta merupakan perusahaan yang sudah lama berdiri dan sampai sekarang perusahaan tersebut tetap berkembang dengan pesat walaupun para pesaingnya semakin banyak.

Perusahaan ini memiliki perubahan kebijakan peraturan yang semakin tegas terhadap karyawan, hal ini dibuat demi kemajuan perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh sebab itu, perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten dan berkualitas terhadap pekerjaan.

Perubahan kebijakan yang dibuat perusahaan terkadang memiliki dampak positif dan negatif terhadap loyalitas karyawan, hal ini dilihat dari kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan stres kerja karyawan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2012

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta, yang terdiri dari bidang personalia, bidang gudang, bidang pembelian, bidang penjualan, dan bidang pramuniaga.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, dan stres kerja yang memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan di PT Mirota Nayan Yogyakarta.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta, terdiri dari bidang personalia, bidang akuntansi, bidang pembelian, bidang penjualan, bidang gudang dan bidang pramuniaga, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel III. 1
Populasi Karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Personalia	15
2.	Akuntansi	16
3.	Pembelian	18
4.	Penjualan	17
5.	Gudang	20
6.	Pramuniaga	64
Jumlah		150

Sehingga jumlah total populasi secara keseluruhan sebanyak 150 orang karyawan.

2. Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian berdasarkan tabel menurut Sugiyono (2007:71), pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penentuan sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%

sehingga diperoleh jumlah sampel adalah 105 dari populasi 150 responden.

Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta yang terdiri dari bidang personalia, bidang akuntansi, bidang pembelian, bidang penjualan, bidang gudang dan bidang pramuniaga. Dengan demikian penentuan sampel dari masing-masing bidang harus proposional sesuai dengan populasi, dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel III. 2
Sampel Karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta

No.	Nama Bidang Kerja	Populasi Karyawan	Jumlah Sampel
1.	Personalia	15	$\frac{15}{150} \times 105 = 10,5 = 11$
2.	Akuntansi	16	$\frac{16}{150} \times 105 = 11,2 = 11$
3.	Pembelian	18	$\frac{18}{150} \times 105 = 12,6 = 13$
4.	Penjualan	17	$\frac{17}{150} \times 105 = 11,9 = 12$
5.	Gudang	20	$\frac{20}{150} \times 105 = 14$
6.	Pramuniaga	64	$\frac{64}{150} \times 105 = 44,8 = 45$
Jumlah		150	105

Berdasarkan tabel III.2 dari perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel untuk karyawan bidang personalia: 11 responden, bidang akuntansi : 11 responden, bidang pembelian: 13 responden, bidang

penjualan: 12 responden, bidang gudang: 14 responden, bidang pramuniaga: 45 responden.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah *Probability Sampling* yang merupakan metode sampling yang setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dengan teknik pengambilan sampelnya dengan cara teknik sampel random sederhana (*Simple Random Sampling*), yaitu setiap elemen populasi memiliki peluang yang diketahui dan sama untuk terpilih sebagai subjek.

E. Variabel Penelitian dan Pengukuran

1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Perasaan positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya dengan hasil kinerja yang lebih baik. Pengukuran variabel ini didasarkan pada enam indikator seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk mendapatkan promosi, pengawasan kerja dari atasan, hubungan antar rekan kerja, kondisi tempat kerja. Masing-masing item pertanyaan akan diukur dengan skala likert.

Tabel III. 3
Penilaian Setiap Butir Pertanyaan Kuesioner

Sikap	Skor jawaban	
	Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Setelah indikator-indikator dari setiap variabel diukur dengan menggunakan skala likert data ini masih berupa data mentah. Oleh karena itu, perlu dibuat tabel distribusi frekuensi dengan mengategorikan data ke dalam kelas menurut tingkatannya.

Pembuatan tabel distribusi frekuensi menggunakan acuan PAP (Penelitian Acuan Patokan) tipe II, dalam Masidjo (1995 :157):

Tabel III. 4
Tabel Penilaian Acuan Patokan (PAP) Tipe II

Skor	Penilaian
81% - 100%	Sangat Tinggi
66% - 80%	Tinggi
56% - 65%	Cukup
46% - 55%	Rendah
>46%	Sangat rendah

Berikut diuraikan tabel operasional variabel kepuasan kerja.

Tabel III. 5
Kisi-kisi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

Nama Variabel	Dimensi	Indikator	No. Soal
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab	13, 14, 15, 16
	Gaji	Kepuasan terhadap besarnya gaji, kepuasan terhadap keadilan gaji	17, 18, 19, 20
	Kesempatan untuk Promosi	Kepuasan terhadap kebijakan promosi perusahaan	21, 22
	Pengawasan	Kepuasan terhadap kejelasan perintah yang diberikan atasan, kepuasan dengan sikap atasan yang memberikan kebebasan berpendapat	23, 24, 25, 26, 27
	Rekan Kerja	Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja, kepuasan dengan sikap rekan kerja yang saling membantu, kepuasan terhadap persaingan diantara rekan kerja	28, 29, 30, 31, 32

	Kondisi Kerja	Kepuasan terhadap tempat bekerja, kepuasan terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan	33, 34, 35
--	---------------	--	------------

b. Motivasi Kerja (X₂)

Dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas tertentu untuk mencapai suatu tujuan demi memenuhi kebutuhan hidupnya menjadi lebih baik. Pengukuran variabel ini didasarkan pada dua indikator seperti dedikasi (pengabdian) dan semangat dalam bekerja. Masing masing item pertanyaan akan diukur dengan skala likert (Tabel III.3). Berikut diuraikan tabel operasional variabel motivasi kerja:

Tabel III. 6
Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

Nama Variabel	Dimensi	Indikator	No. Soal
Motivasi Kerja	Dedikasi	Kemauan bekerja keras, memanfaatkan waktu sebaik mungkin	36, 37
	Semangat dalam bekerja	Penyelesaian kerja tepat pada waktunya, memiliki sikap mau bekerja sama	38, 39, 40, 41, 42

c. Stres Kerja (X₃)

Suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang timbul dari diri karyawan karena adanya perubahan. Pengukuran variabel ini didasarkan tiga indikator seperti kondisi pekerjaan, stres karena peran, dan pengaruh karier. Masing-masing item pertanyaan akan diukur dengan skala likert (Tabel III.3). Berikut diuraikan tabel operasional variabel stres kerja.

Tabel III. 7
Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Stres Kerja

Nama Variabel	Dimensi	Indikator	No. soal
Stres Kerja	Kondisi Pekerjaan	Kondisi pekerjaan yang buruk, <i>overload</i> , pekerjaan tidak menantang, jadwal pekerjaan yang padat.	43, 44, 48, 49
	Stres karena peran	Ketidakjelasan peran dalam bekerja, ketidaktahuan akan harapan dari pihak perusahaan, adanya perbedaan gender	45, 46,
	Pengaruh Karier	Demosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya	47, 50

2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan (Y) merupakan suatu sikap tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bentuk kesetiaan, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Pengukuran variabel ini didasarkan pada lima indikator seperti rasa memiliki, kepedulian terhadap perusahaan, tetap bertahan didalam perusahaan, meningkatkan kinerja, dapan meningkatkan produktivitas. Masing-masing item pertanyaan akan diukur dengan skala likert (Tabel III.3). Berikut diuraikan tabel operasional variabel loyalitas kerja.

Tabel III. 8
Kisi-kisi Kuesioner Variabel Loyalitas Karyawan

Nama Variabel	Dimensi	Indikator	No. Soal
Loyalitas Kerja	Rasa Memiliki	Tingkat kebanggaan terhadap prestasi kerja perusahaan, prioritas menjaga nama baik perusahaan, kesediaan mengikuti semua kegiatan yang diadakan perusahaan	1, 2, 3, 4, 5
	Kepedulian Terhadap Perusahaan	Tingkat kesediaan turun tangan mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan	6

	Tetap Bertahan didalam Perusahaan	Tingkat menyenangkan pekerjaan, betah bekerja di perusahaan, tingkat untuk pindah ke perusahaan lain	7, 8
	Meningkatkan Kinerja	Tingkat kesadaran untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal	9, 10
	Dapat Meningkatkan Produktivitas	Tingkat kreatifitas, tingkat inovasi	11, 12

F. Intrumentasi

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *non test*, yaitu angket atau kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tipe tertutup yang jawabannya sudah ditentukan opsinya terlebih dahulu dan responden menjawab dengan memilih salah satu opsi jawaban yang tersedia. Cara ini digunakan untuk memperoleh data pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan

2. Teknik Pengujian Intrumen

Pengujian instrumen perlu dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian layak digunakan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mengukur validitas dan reliabilitas. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item kuesioner yang digunakan valid atau

tidak, sehingga dilakukan uji statistik untuk mengukur kesasihan butir dan keandalan butir dengan menggunakan analisis validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas dimaksudkan untuk menyantakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor jawaban masing-masing item pertanyaan pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus teknik *korelasi product moment* yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = validitas instrumen

N = banyaknya responden

X = skor butir soal

Y = skor total soal

$\sum X$ = jumlah skor soal

$\sum Y$ = jumlah skor total soal

Koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan tinggi rendahnya tingkat validitas instrumen yang diukur. Koefisien korelasi menunjukkan hasil antara -1,00 sampai

1.00. Apabila koefisien korelasi (r) merupakan bilangan negatif, disebut korelasi negatif. Korelasi negatif menunjukkan pengaruh berlawanan. Apabila koefisien korelasi (r) merupakan bilangan positif, disebut korelasi positif. Korelasi positif menunjukkan hubungan sejajar atau searah.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka tingkat validitas kuesioner telah diuji dan hasilnya adalah sebagai berikut, untuk proses perhitungannya peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS *for Windows versi 16*. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 30 responden dan besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 28$, dengan $df = 28$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,361 (dilihat r tabel pada $df = 28$ dengan dua sisi).

1) Kepuasan Kerja

Butir pertanyaan dari variabel kepuasan kerja yang berjumlah 23 butir pertanyaan diperoleh 23 butir pertanyaan valid dan tidak ada yang gugur, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat untuk kepuasan kerja. Berikut tabel validitas untuk kepuasan kerja dan untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel III. 9
Rangkuman Uji Validitas Untuk Kepuasan Kerja
PT Mirota Nayan Yogyakarta

Butir Pertanyaan No.	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Status
1.	0,361	0.550	Valid
2.	0,361	0.595	Valid
3.	0,361	0.550	Valid
4.	0,361	0.595	Valid
5.	0,361	0.550	Valid
6.	0,361	0.595	Valid
7.	0,361	0.433	Valid
8.	0,361	0.570	Valid
9.	0,361	0.469	Valid
10.	0,361	0.505	Valid
11.	0,361	0.399	Valid
12.	0,361	0.641	Valid
13.	0,361	0.520	Valid
14.	0,361	0.447	Valid
15.	0,361	0.539	Valid
16.	0,361	0.469	Valid
17.	0,361	0.605	Valid
18.	0,361	0.399	Valid
19.	0,361	0.641	Valid
20.	0,361	0.520	Valid
21.	0,361	0.447	Valid
22.	0,361	0.539	Valid
23.	0,361	0.648	Valid

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

2) Motivasi Kerja

Butir pertanyaan dari variabel motivasi kerja yang berjumlah 7 butir pertanyaan diperoleh 7 butir valid dan tidak ada yang gugur, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat untuk motivasi kerja dan untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel III. 10
Rangkuman Uji Validitas Untuk Motivasi Kerja
PT Mirota Nayan Yogyakarta

Butir Pertanyaan No.	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Status
1.	0,361	0.363	Valid
2.	0,361	0.466	Valid
3.	0,361	0.609	Valid
4.	0,361	0.376	Valid
5.	0,361	0.675	Valid
6.	0,361	0.638	Valid
7.	0,361	0.548	Valid

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

3) Stres Kerja

Butir pertanyaan dari variabel stres kerja yang berjumlah 8 butir pertanyaan diperoleh 8 butir pertanyaan valid dan tidak ada yang gugur, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat untuk stres kerja. Berikut tabel validitas untuk stres kerja dan untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel III. 11
Rangkuman Uji Validitas Untuk Stres Kerja
PT Mirota Nayan Yogyakarta

Butir Pertanyaan No.	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Status
1.	0,361	0.399	Valid
2.	0,361	0.509	Valid
3.	0,361	0.478	Valid
4.	0,361	0.670	Valid
5.	0,361	0.732	Valid
6.	0,361	0.670	Valid
7.	0,361	0.732	Valid
8.	0,361	0.560	Valid

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

4) Loyalitas Karyawan

Butir pertanyaan dari variabel loyalitas karyawan yang berjumlah 12 butir pertanyaan diperoleh 12 butir valid dan tidak ada yang gugur, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat untuk loyalitas karyawan dan untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel III. 12
Rangkuman Uji Validitas Untuk Loyalitas Karyawan
PT Mirota Nayan Yogyakarta

Butir Pertanyaan No.	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Status
1.	0,361	0.406	Valid
2.	0,361	0.572	Valid
3.	0,361	0.422	Valid
4.	0,361	0.534	Valid
5.	0,361	0.704	Valid
6.	0,361	0.435	Valid
7.	0,361	0.458	Valid
8.	0,361	0.614	Valid
9.	0,361	0.425	Valid
10.	0,361	0.519	Valid
11.	0,361	0.511	Valid
12.	0,361	0.372	Valid

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen skala likert (1

sampai 5) adalah *Koefisien Alpha Cronbach* (α) atau di simbolkan dengan r_{11} dengan rumus sebagai berikut

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b$ = jumlah varians butir

$\sum \sigma_t$ = varians total

Jika nilai alpha lebih dari 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliable sebaliknya jika nilai alpha kurang dari 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliable, pernyataan ini dikemukakan oleh Nunnally.

Sebagai pedoman untuk menentukan keterandalan instrumen penelitian digunakan interpretasi nilai r yang dikemukakan oleh Arikunto, yaitu sebagai berikut:

Tabel III. 13
Tingkat Keterandalan Instrumen Penelitian

No.	Koefisien Alpha	Tingkat Keterandalan
1.	0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
2.	0,600 – 0,799	Tinggi
3.	0,400 – 0,599	Cukup
4.	0,200 – 0,399	Rendah

Sumber: Arikunto (1993:71)

Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Koefisien Cronbach Alpha* dan dikerjakan dengan program SPSS for Windows versi 16. Hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Reliabilitas Untuk Kepuasan Kerja

Dari 23 butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan jumlah data (n) sebanyak 30 responden dan derajat keyakinan 0,60 sehingga dapat dikatakan penelitian ini reliable. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,883 > 0,60$). Ini berarti bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dikatakan andal. Berikut ini tabel reliabilitas untuk kepuasan kerja dan untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel III. 14
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

No.	Variabel	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan	Tingkat Keterandalan
1.	Kepuasan Kerja	0,60	0,883	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

2) Reliabilitas Untuk Motivasi Kerja

Dari 7 butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan jumlah data (n) sebanyak 30 responden dan derajat keyakinan 0,60 sehingga dapat dikatakan penelitian ini reliable. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai r_{hitung}

lebih besar dari r_{tabel} ($0,793 > 0,60$). Ini berarti bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan andal. Berikut ini tabel reliabilitas untuk motivasi kerja dan untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel III. 15
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

No.	Variabel	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan	Tingkat Keterandalan
1.	Motivasi Kerja	0,60	0,793	Reliabel	Tinggi

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

3) Reliabilitas Untuk Stres Kerja

Dari 8 butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan jumlah data (n) sebanyak 30 responden dan derajat keyakinan 0,60 sehingga dapat dikatakan penelitian ini reliable. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,755 > 0,60$). Ini berarti bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel stres kerja dapat dikatakan andal. Berikut ini tabel reliabilitas untuk stres kerja dan untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel III. 16
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

No.	Variabel	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan	Tingkat Keterandalan
1.	Stres Kerja	0,60	0,755	Reliabel	Tinggi

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

4) Reliabilitas Untuk Loyalitas Karyawan

Dari 12 butir pertanyaan pada variabel loyalitas karyawan diperoleh nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan jumlah data (n) sebanyak 30 responden dan derajat keyakinan 0,60 sehingga dapat dikatakan penelitian ini reliable. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,835 > 0,60$). Ini berarti bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel loyalitas karyawan dapat dikatakan andal. Berikut ini tabel reliabilitas untuk loyalitas karyawan dan untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel III. 17
Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan

No.	Variabel	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan	Tingkat Keterandalan
1.	Loyalitas Karyawan	0,60	0,835	Reliabel	Tinggi

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskripsi Responden

Data dalam penelitian ini di peroleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 105 eksemplar kepada 105 karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 105 eksemplar atau dapat dikatakan responrate 100%. Berdasarkan jawaban 105 responden yang semua butir pernyataan diisi secara lengkap.

Data dari penelitian ini merupakan data primer karena diperoleh langsung dari narasumber. Data dalam penelitian ini di bedakan menjadi dua, pertama yaitu data yang berisi karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, jenis pekerjaan, dan masa kerja di perusahaan. Kedua adalah data yang berisi tentang jawaban dari pernyataan narasumber tentang kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan loyalitas karyawan.

Berikut ini data tentang karakteristik responden dan data jawaban dari pernyataan narasumber tentang kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan loyalitas karyawan.

a. Deskripsi Data Tentang Karakteristik Responden

1) Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel III. 18
Frekuensi Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin	
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	49	46.7
	Perempuan	56	53.3
Total		105	100.0

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Dari tabel III. 18 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 56 orang atau 53,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang atau 46,7%. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

Karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta di dominasi oleh perempuan dikarenakan perusahaan ini lebih pada kegiatan dibidang perdagangan jual beli barang, yang kegiatannya secara umum untuk menghitung laba-rugi perusahaan, memilih produk yang baik untuk dijual dan kemampuan untuk melakukan promosi kepada konsumen. Secara umum perempuan memiliki keterampilan yang lebih teliti dibandingkan laki-laki, sehingga perempuan lebih berminat untuk bekerja dibidang tersebut dibandingkan laki-laki. Sifat-sifat perempuan lebih mendukung untuk pekerjaan tersebut, sedangkan laki-laki lebih berminat pada pekerjaan yang berhubungan dengan tenaga fisik. Hal ini juga mendukung bahwa perempuan lebih berminat untuk bekerja di perusahaan ini dari pada laki-laki.

2) Jumlah Responden Menurut Jenis Pekerjaan

Tabel III. 19
Frekuensi Jenis Pekerjaan

		Bidang_Pekerjaan	
		Frequency	Percent
Valid	Personalia	10	9.5
	Akuntansi	11	10.5
	Pembelian	13	12.4
	Penjualan	12	11.4
	Gudang	14	13.3
	Pramuniaga	45	42.9
	Total	105	100.0

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Dari tabel III. 19 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan yang bidang pekerjaan sebagai pramuniaga yaitu sebanyak 45 orang atau 42,9%, gudang 14 orang atau 13,3%, pembelian 13 orang tau 12,4%, penjualan 12 orang atau 11,4%, akuntansi 11 orang atau 10,5%, dan personalia 10 orang atau 9,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini dengan bidang pekerjaan sebagai pramuniaga.

PT Mirota Nayan Yogyakarta merupakan perusahaan dibidang retail atau eceran. Sebagai rumah belanja murah untuk memenuhi kebutuhan konsumen, dimana perusahaan ini menjual berbagai produk dari kebutuhan bahan pokok sehari-hari sampai kebutuhan sekolah anak-anak dan peralatan kantor. Oleh sebab itu, sebagian besar karyawan PT Mirota

Nayan Yogyakarta adalah sebagai pramuniaga, yaitu untuk melayani para konsumen dibandingkan bidang pekerjaan lain diperusahaan ini.

3) Jumlah Responden Menurut Masa Kerja

Tabel III. 20
Frekuensi Masa Kerja
Masa_Kerja

		Frequency	Percent
Valid	11 – 15 th	57	54.4
	6 – 10 th	33	31.4
	1 – 5 th	15	14.2
	Total	105	100.00

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Dari tabel III. 20 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 57 karyawan atau 54,4%, 6 – 10 tahun sebanyak 33 karyawan atau 31,4%, dan 1 - 5 tahun sebanyak 15 sebanyak atau 14,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini masa kerja selama 11 – 15 tahun.

b. Deskripsi Data Tentang Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, maka data tentang variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan dapat dideskripsikan sebagai berikut.

1) Jumlah Responden Menurut Tingkat Kepuasan Kerja

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 115 dan skor terendah 23. Deskripsi variabel kepuasan kerja didasarkan pada Penilaian Acuan Patokan (PAP) tipe II (lampiran 6):

Tabel III. 21
Pemberian Peringkat Kepuasan Kerja

Skor	Skor	Kategori Kepuasan Kerja	Peringkat
98 – 115	84 - 115	Tinggi	3
84 – 97			
75 – 83	75 - 83	Sedang	2
65 – 74	23 - 74	Rendah	1
23 - 64			

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2012

Kategori kepuasan kerja dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu: kepuasan kerja yang tinggi, sedang, dan rendah. Ketiga kategori kepuasan kerja tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

(a) Kepuasan Kerja yang Tinggi

Kepuasan kerja yang tinggi adalah adanya kepuasan yang telah dirasakan karyawan secara maksimal, dimana karyawan sudah merasakan kepuasan akan pekerjaannya itu sendiri, kepuasan akan gaji yang telah diberikan perusahaan, adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk promosi naik jabatan, adanya

pengawasan dari atasan yang dapat memicu karyawan bekerja lebih baik bukan mengekang, hubungan dengan rekan kerja yang baik, dan kondisi tempat kerja yang nyaman. Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi, hal ini dapat mendukung loyalitas karyawan yang semakin baik.

(b) Kepuasan Kerja yang Sedang

Kepuasan kerja yang sedang adalah rasa puas yang dirasakan karyawan kurang maksimal, akan kebijakan perusahaan mengenai pekerjaannya, gaji yang diberikan dirasa belum semuanya mencukupi kehidupan karyawan, kesempatan promosi yang dirasakan karyawan kurang, pengawasan yang diberikan atasan kurang memicu karyawan untuk bekerja dengan baik, hubungan dengan rekan kerja biasa tidak terjalin hubungan yang terlalu dekat, dan kondisi tempat kerja kurang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

(c) Kepuasan Kerja yang Rendah

Kepuasan kerja yang rendah adalah rasa kepuasan kerja yang dirasa tidak maksimal, dimana karyawan tidak merasa nyaman dengan semua kebijakan perusahaan, baik itu pekerjaannya, gaji, pengawasan, promosi untuk naik

jabatan, hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik dan kondisi tempat kerja yang tidak nyaman.

Tabel III. 22
Penilaian Kepuasan Kerja

Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
84 - 115	78	74%	Tinggi
75 - 83	21	20%	Sedang
23 - 74	6	6%	Rendah
Jumlah	105	100%	

Sumber: Data Primer PAP, diolah tahun 2012

Tabel III. 22 menunjukkan bahwa 78 responden atau 74% memiliki kepuasan kerja tinggi. 21 responden atau 20% memiliki kepuasan sedang, dan 6 responden atau 6% memiliki kepuasan kerja rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta terkategori tinggi.

2) Jumlah Responden Menurut Tingkat Motivasi Kerja

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 35 dan skor terendah 7. Deskripsi variabel motivasi kerja didasarkan pada Penilaian Acuan Patokan (PAP) tipe II (lampiran 6):

Tabel III. 23
Pemberian Peringkat Motivasi Kerja

Skor	Skor	Kategori Kepuasan Kerja	Peringkat
30 – 35	25 -35	Tinggi	3
25 – 29			
23 - 24	23 - 24	Sedang	2
20 - 22	7 - 22	Rendah	1
7 - 20			

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2012

Kategori motivasi kerja dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu: motivasi kerja tinggi, sedang, dan rendah. Ketiga kategori motivasi kerja tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

(a) Motivasi Kerja yang Tinggi

Motivasi kerja yang tinggi adalah motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat baik, dimana karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, karyawan memiliki kemauan bekerja keras dan memanfaatkan waktu sebaik mungkin. Motivasi yang tinggi pun ditandai dengan semangat kerja yang tinggi,

mereka bekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik.

(b) Motivasi Kerja yang Sedang

Motivasi kerja yang sedang adalah motivasi kerja yang dimungkinkan terdapatnya dedikasi dan semangat bekerja yang baik dan ada yang kurang baik. Hal ini, dapat disebabkan adanya kepuasan kerja yang kurang maksimal dirasakan oleh karyawan. sehingga mereka bekerja tanpa adanya dorongan yang kuat untuk bekerja, mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tetapi terkadang kurang maksimal.

(c) Motivasi kerja yang Rendah

Motivasi kerja yang rendah adalah motivasi kerja yang dirasakan karyawan dikarenakan adanya rasa kurang dedikasi dan semangat kerja. Karyawan bekerja kurang ada kemauan untuk bekerja secara maksimal, tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin, terkadang mengulur-ulur waktu untuk menyelesaikan tugasnya, dan sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain..

Tabel III. 24
Penilaian Motivasi Kerja

Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
25 -35	96	91%	Tinggi
23 - 24	4	4%	Sedang
7 - 22	5	5%	Rendah
Jumlah	105	100%	

Sumber: Data Primer PAP, diolah tahun 2012

Tabel III. 24 menunjukkan bahwa 96 responden atau 91% memiliki motivasi kerja tinggi, 4 responden atau 4% memiliki motivasi kerja sedang, dan 5 responden atau 5% memiliki motivasi kerja rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta terkategori tinggi.

3) Jumlah Responden Menurut Tingkat Stres Kerja

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 40 dan skor terendah 8. Deskripsi variabel kepuasan kerja didasarkan pada Penilaian Acuan Patokan (PAP) tipe II (lampiran 6):

Tabel III. 25
Pemberian Peringkat Stres Kerja

Skor	Skor	Kategori Kepuasan Kerja	Peringkat
34 – 40	29 - 40	Rendah	3
29 – 33			
26 - 28	26 - 28	Sedang	2
23 - 25	8 - 22	Tinggi	1
8 - 22			

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2012

Kategori stres kerja dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu: stres kerja rendah, sedang, dan tinggi. Ketiga kategori stres kerja tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

(a) Stres Kerja yang Rendah

Stres kerja yang rendah adalah pengelolaan stres kerja karyawan, pekerjaan yang mereka kerjakan penuh dengan tantangan dan menyenangkan hati mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan baik tanpa ada hal yang mengganggu pekerjaannya. Pengelolaan stres kerja yang baik ditandai dengan karyawan merasa bahwa kondisi pekerjaannya nyaman, mereka memahami akan

perannya masing-masing dalam bekerja, dan mereka dapat beradaptasi dengan baik ditempat kerja yang baru. Hal ini sangat penting, karena dengan karyawan yang dapat dengan baik mengelola stres kerja, mereka dapat dengan maksimal mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

(b) Stres Kerja yang Sedang

Stres kerja yang sedang adalah memungkinkan karyawan memiliki kepuasan akan pekerjaannya dan termotivasi untuk bekerja. Namun, masih ada hal yang membuat mereka mengalami stres kerja, hal ini bisa timbul akibat perasaan setiap orang berbeda-beda untuk menanggapi tentang pekerjaannya.

(c) Stres Kerja yang Tinggi

Stres kerja yang tinggi adalah kondisi dimana karyawan tidak mampu untuk mengelola stress kerjanya dengan baik. Karyawan merasa kondisi pekerjaannya yang sangat berat, tidak memahami perangnya masing-masing, dan mereka tidak mampu beradaptasi dengan tempat baru.

Tabel III. 26
Penilaian Stres Kerja

Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
29 - 40	75	71%	Rendah
26 - 28	23	22%	Sedang
8 - 22	7	7%	Tinggi
Jumlah	105	100%	

Sumber: Data Primer PAP, diolah tahun 2012

Tabel III. 26 menunjukkan bahwa 75 responden atau 71% memiliki stres kerja rendah, 23 responden atau 22% memiliki stres kerja sedang, 7 responden atau 7% memiliki stres kerja tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta terkategori rendah.

4) Jumlah Responden Menurut Tingkat Loyalitas Kerja

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah 12. Deskripsi variabel loyalitas karyawan didasarkan pada Penilaian Acuan Patokan (PAP) tipe II (lampiran 6):

Tabel III. 27
Pemberian Peringkat Loyalitas Karyawan

Skor	Skor	Kategori Kepuasan Kerja	Peringkat
51 – 60	44 - 60	Tinggi	3
44 – 50			
39 – 43	39 - 43	Sedang	2
34 – 38	12 - 38	Rendah	1
12 - 33			

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2012

Kategori loyalitas karyawan dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu: loyalitas karyawan tinggi, sedang, dan rendah. Ketiga kategori loyalitas karyawan tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

(a) Loyalitas Karyawan yang Tinggi

Loyalitas karyawan yang tinggi adalah tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bentuk kepedulian terhadap perusahaan, karyawan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan akan tetap setia kepada perusahaan dalam keadaan senang maupun susah, selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya, dan selalu berusaha meningkatkan produktivitasnya. Hal ini, karyawan merasa puas akan pekerjaan di perusahaan, karyawan terdorong untuk bekerja secara maksimal, dan mereka mampu mengelola stres kerjanya.

(b) Loyalitas Karyawan yang Sedang

Loyalitas karyawan yang sedang adalah terdapatnya tindakan karyawan yang menunjukkan kepeduliannya terhadap perusahaan dan terkadang menunjukkan tidak adanya kepedulian terhadap perusahaan. Hal ini, dapat

dikarenakan perasaan seseorang dapat berubah karena faktor lingkungan, ataupun karena diri sendiri.

(c) Loyalitas Karyawan yang Rendah

Loyalitas karyawan yang rendah adalah tindakan karyawan yang menunjukkan kurangnya kepedulian atau bahkan merasa tidak peduli terhadap perusahaan. Hal ini, bisa dikarenakan karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya, tidak terdorong untuk bekerja dengan maksimal, dan karyawan tidak mampu untuk mengelola stres kerjanya.

Tabel III. 28
Penilaian Loyalitas Karyawan

Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
44 - 60	94	89%	Tinggi
39 - 43	11	10%	Sedang
12 - 38	1	1%	Rendah
Jumlah	105	100%	

Sumber: Data Primer PAP, diolah tahun 2012

Tabel III. 28 menunjukkan bahwa 94 responden atau 89% memiliki loyalitas karyawan tinggi, 11 responden atau 10% memiliki loyalitas karyawan sedang dan 1 responden atau 1% memiliki loyalitas rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta terkategori tinggi.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Prasyarat

1) Pengujian Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini digunakan metode *kolmogrov-smirnov*. Menurut Santoso (2002:36), bahwa kriteria pengujian sebagai berikut:

- (a) Apabila angka signifikansi (Sig) > taraf signifikan 5% (0,05), maka distribusi data dikatakan normal
- (b) Apabila angka signifikansi (Sig) < taraf signifikan 5% (0,05), maka distribusi data dikatakan tidak normal.

Berikut ini tabel hasil pengujian normalitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Tabel III. 29
Hasil Uji Normalitas Penelitian

No.	Variabel	Asymp Sig2-tailed	α	Kesimpulan
1.	Kepuasan Kerja	0,594	0,05	Normal
2.	Motivasi Kerja	0,108	0,05	Normal
3.	Stres Kerja	0.300	0,05	Normal
4	Loyalitas Karyawan	0,423	0,05	Normal

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Korelasi Pearson

Analisis korelasi pearson adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih, untuk mengetahui hubungannya positif atau negatif, dan apakah hubungannya signifikan atau tidak.

Untuk pedoman analisis korelasi, jika nilai koefisien korelasi mendekati 1 atau -1 maka hubungan semakin erat atau kuat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Atau dapat menggunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2007).

Pedoman untuk memberikan interpretasi korelasi sebagai berikut:

Tabel III. 30
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Rentang nilai korelasi	Keputusan
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Duwi Priyatno, 2012

Untuk melihat hubungannya positif atau negatif maka dapat dilihat pada angka koefisien korelasi, jika angka positif maka hubungan positif artinya jika variabel independen naik, maka variabel dependen akan bertambah, jika variabel independen negatif maka hubungan negatif artinya jika variabel independen naik, maka variabel dependen akan menurun.

Untuk pengujian hubungan, dengan melihat kriteria signifikan 0,05, dengan hipotesis sebagai berikut:

- (a) $\text{Sig} < 0,05$, maka ada hubungan yang signifikan, maka H_0 ditolak
- (b) $\text{Sig} > 0,05$, maka tidak ada hubungan yang signifikan, maka H_0 diterima

3) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (best linear unbiased estimator)

yakni tidak terdapat heteroskedastistas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi dalam Sudrajat (1988 : 164).

(a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dalam Ghozali (2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak memiliki korelasi sama dengan nol. Uji ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas, untuk mengukur pengaruh variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi penulis menggunakan rumus:

$$Var(\beta_j) = \frac{\sigma^2}{\sum X_j^2} VIF_j$$

R_j^2 merupakan R^2 yang diperoleh dari *regresi auxiliary* antara variabel independen dengan

variabel independen sisanya $(k-1)$. VIF merupakan *variance inflation factor*. Jika R^2_j mendekati 1 maka ada kolinearitas antar variabel independen, maka VIF akan naik dan mendekati tak terhingga jika nilai $R^2_j = 1$. Dengan demikian VIF bisa digunakan untuk mendeteksi masalah multikolinearitas dalam sebuah regresi berganda. Jika nilai VIF semakin membesar maka diduga ada multikolinearitas.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas.

Jika tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

Pengujian multikoliniearitas data dalam penelitian ini didasarkan pada (1) *variance inflation factor (VIC)* (2) nilai *tolerance* dan lawannya dengan bantuan SPSS for Windows versi 16.

(b) Uji Autokorelas

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi maka dinamakan autokorelasi dalam Ghozali (2011 : 110). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat diuji dengan jalan menghitung “*The Durbin-Watson, d*” dengan rumus sebagai berikut dalam Supranto (2004: 116-117):

Keterangan:

d = statistik durbin watson

$$DW = \frac{2}{n} \frac{\sum_{i=1}^n (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^n e_i^2}$$

e = gangguan estimasi

i = observasi terakhir

$i-1$ = observasi sebelumnya

Untuk memperoleh kesimpulan apakah ada masalah autokorelasi atau tidak, hasil

hitungannya statistik d harus dibandingkan dengan tabel statistik d . pemilihan angka tabel d harus memperhatikan banyaknya parameter ($=k$), dan jumlah observasi ($=n$), pada tingkat signifikansi ($=\alpha$) tertentu. Hipotesis yang dapat disimpulkan adalah:

$H_0 : \rho \leq 0$ (tidak ada autokorelasi positif)

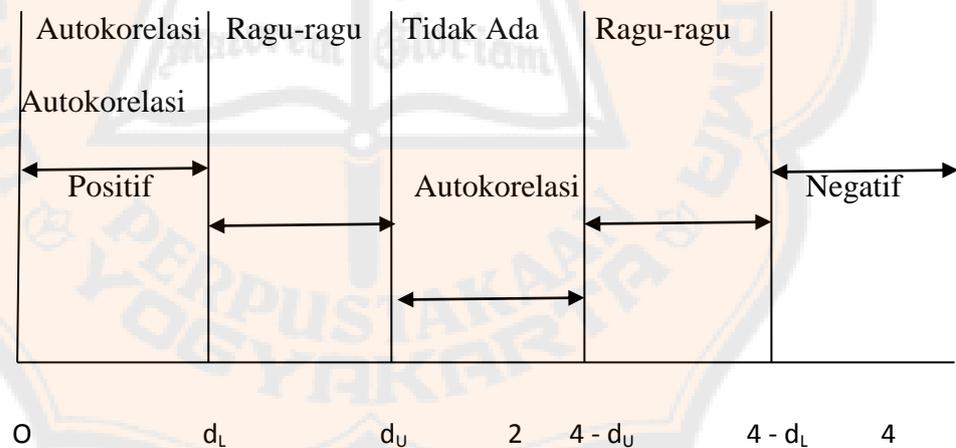
$H_A : \rho > 0$ (ada autokorelasi positif)

Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah (Kuncoro, 2007):

- (1) Bila nilai DW lebih besar daripada batas atas (*upper bound, U*), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi positif.
- (2) Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah (*lower bound, L*), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya, ada autokorelasi positif.
- (3) Bila nilai DW terletak di antara batas atas dan batas bawah, maka koefisien autokorelasi tidak dapat disimpulkan.

Durbin-Watson telah berhasil mengembangkan uji statistik yang disebut uji statistik d , sehingga berhasil menurunkan nilai kritis batas bawah (d_L) dan batas atas (d_U) sehingga jika nilai d terletak di luar nilai kritis maka ada tidaknya autokorelasi baik positif atau negatif dapat diketahui.

Penentuan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan jelas dalam gambar III.1 atau dengan menggunakan tabel III. 31 dalam Widarjono (2009).



Gambar III. 1 Statistik Durbin-Watson d

Tabel III.31
Uji Statistik Durbin-Watson d

Nilai Statistik d	Hasil
$0 < d < d_L$	Menolak hipotesis nol; ada autokorelasi positif
$d_L \leq d \leq d_U$	Daerah keragu-raguan; tidak autokorelasi positif
$4 - d_L < d < 4$	Menolak hipotesis nol, tidak ada korelasi negatif
$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$	Daerah keragu-raguan; tidak ada keputusan
$d_U < d < 4 - d_U$	Menolak hipotesis nol, tidak ada autokorelasi positif dan negatif

Sumber: Imam Ghozali, 2011

(c) Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas dalam Ghozali (2011 : 139).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, digunakan uji dengan metode korelasi Spearman adalah sebagai berikut dalam Widarjono (2009 : 121) :

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \right]$$

Dimana d adalah perbedaan rank antara residual (\hat{e}_1) dengan variabel independen x dan n adalah jumlah observasi. Metode deteksi heteroskedastisitas dengan korelasi Spearman.

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.

b. Uji Hipotesis Penelitian

1) Hipotesis penelitian X_1

(a) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

H_0 = kepuasan kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

H_a = kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

(b) Menentukan signifikansi berdasarkan *tabel Coefficients*

(c) Pengambilan keputusan

Sig > 0,05 jadi H_0 diterima

Sig < 0,05 jadi H_0 ditolak

2) Hipotesis penelitian X_2

- (a) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

H_0 = motivasi kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

H_a = motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan,

- (b) Menentukan signifikansi berdasarkan tabel
- Coefficients*

- (c) Pengambilan keputusan

Sig > 0,05 jadi H_0 diterima

Sig < 0,05 jadi H_0 ditolak

3) Hipotesis penelitian X_3

- (a) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

H_0 = stres kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan,

H_a = stres kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan,

- (b) Menentukan signifikansi berdasarkan tabel
- Coefficients*

- (c) Pengambilan keputusan

Sig > 0,05 jadi H_0 diterima

Sig < 0,05 jadi H_0 ditolak

4) Hipotesis penelitian X_4

(a) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

H_0 = kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja tidak secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan,

H_a = kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan,

(b) Menentukan signifikansi berdasarkan tabel *Anova*

(c) Pengambilan keputusan

Sig > 0,05 jadi H_0 diterima

Sig < 0,05 jadi H_0 ditolak

c. Uji Hipotesis dengan Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi ganda tiga prediktor dalam Sugiyono (2007). Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanupulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan dalam Sugiyono (2007 : 260).

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih independennya sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dalam Sugiyono (2007 : 275).

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan tiga prediktor atau variabel dalam penelitian yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja karyawan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. SEJARAH BERDIRINYA PERUSAHAAN

Pada tahun 1980 berdirilah sebuah Rumah Makan dengan nama “MIROTA NAYAN” di Jl Solo km 8 Yogya. Rumah makan ini didirikan oleh Bapak Siswanto HS selaku pemilik dan merangkap sebagai Direktur Utama.

Pada waktu itu rumah makan ini mempekerjakan 20 orang karyawan. Disebabkan oleh suatu hal, maka usaha ini dipindahkan ke Babarsari, Pacinan, Catur Tunggal, Sleman yang terletak di Jl Solo km 7 Yogya. Usaha ini berkelanjutan dengan menambah usaha penjualan alat tulis dan food & drink. Untuk memperkuat landasan hukum operasinya maka pada tanggal 01 November 1983 usaha ini disyahkan oleh Notaris RM. Soeryanto Partaningrat,SH dengan nama “PT. Mirota Nayan”. Akta ditandatangani oleh Bapak Siswanto HS sebagai Direktur Utama dan Bapak Nico Sukandar sebagai General Manager.

Kata Mirota sendiri merupakan singkatan dari kata Minuman, Roti, dan Taart.

Melihat adanya peluang untuk mengembangkan usahanya maka pada tanggal 13 Mei 1985 PT. Mirota Nayan memperluas usahanya

dengan membuka toko buku dan alat – alat tulis di Jl. C. Simanjuntak No. 64C Yogyakarta, dengan nama “Mirota Kampus“ yang cukup populer di Yogyakarta hingga sekarang. Sejak itu tanggal 13 Mei diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Mirota Kampus. Lokasi tersebut dipilih karena berdekatan dengan kompleks Kampus Universitas Gajah Mada.

Ternyata usaha ini berkembang dengan pesat sehingga pada tahun 1988 toko ini diperluas menjadi 3 lantai dan barang – barang yang dijual bertambah lengkap sehingga menjadi sebuah Departement Store dan Pasar Swalayan dengan mottonya yang khas “Rumah Belanja Terpercaya”

Hubungan Mirota Kampus dengan Mirota yang lainnya adalah merupakan satu group dimana pemiliknya adalah kakak beradik.

B. VISI DAN MISI PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA

1. VISI

Berusaha mewujudkan Mirota Kampus sebagai Rumah Belanja Terpercaya dan menjadikan Mirota Kampus sebagai rumah belanja yang bernuansa kekeluargaan, dengan memberikan layanan yang ramah, cepat dan tepat, produk yang berkualitas, harga yang murah, dan fasilitas yang nyaman serta aman sehingga Mirota Kampus mempunyai nilai lebih dan dapat dipercaya oleh masyarakat Yogyakarta.

2. MISI

- a. Meningkatkan Kualitas Layanan secara Internal dan Eksternal untuk mencapai kepuasan konsumen
- b. Mengoptimalkan program-program penjualan melalui strategi penjualan "Belanja Luar Biasa Murah"

C. STATUS HUKUM PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA

Mirota Kampus berbadan hukum dengan bentuk Perseroan Terbatas

PT. Mirota NAYAN yang terdiri dari 2 unit yaitu :

- 1. Mirota Kampus C. Simanjuntak
- 2. Mirota Kampus Babarsari

D. LOGO PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA



Gambar IV. 1 Logo PT Mirota Nayan Yogyakarta

Logo MIROTA KAMPUS dengan lima garis yang dinamis melambangkan rasa optimis akan masa depan dan menggambarkan derap produktifitas.

Rincian makna kelima garis tersebut adalah sebagai Aman (*Safe* : untuk dikunjungi dan dikonsumsi produknya), Nyaman (*Convenience*), Lengkap (*Complete*), Berkualitas (*Quality*) dan Pelayanan (*Service*) yang baik dan ramah.

Warna orange berassosiasi pada komunikasi, ambisi untuk maju, ekspansi, kemakmuran dan kegembiraan (*cheerfulness*). Efek fisiknya berupa kehangatan (dari pelayanan).

Warna hitam berassosiasi pada distinction (beda, lain daripada yang lain) dan elegance (gagah).

E. FILOSOFI PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA

1. ISI FILOSOFI

- a. Senantiasa meningkatkan mutu layanan untuk mencapai kepuasan konsumen.
- b. Meningkatkan laba guna mencapai pertumbuhan usaha yang optimal.
- c. Senantiasa meningkatkan citra dan nilai perusahaan.
- d. Kerja keras, kreatif, dan inovatif untuk kemajuan bersama.
- e. Kerjasama timbal balik melalui komunikasi yang terbuka, saling menghargai dan saling menguntungkan.
- f. Profesional, jujur dan berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugas.
- g. Antisipasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

- h. Mengembangkan potensi sumber daya manusia.
- i. Bersama-sama menciptakan suasana kekeluargaan di lingkungan kerja.

2. PEMBACAAN FILOSOFI PERUSAHAAN

Tujuan : mengingatkan karyawan terhadap nilai-nilai falsafah perusahaan, yang harus terus menjiwai setiap perilaku karyawan

Teknis : dibacakan setiap SENIN 1, dan wajib diikuti seluruh karyawan dengan pembagian sebagai berikut :

Shift Pagi : Dimulai pkl. 07.40, dilanjutkan dengan briefing

- Operasional took di Lt 1
- Gudang + Pembelian di Gudang
- Akt, Pembayaran, Humas, HRD, Sek di R. Pembayaran

F. PERATURAN DAN TATA TERTIB PERUSAHAAN

1. JAM KERJA KARYAWAN

a. JAM MASUK DAN PULANG

Peraturan jam masuk di Mirota Kampus sebagai berikut :

Pagi:

- 1) 07.20 – 14.30 (Packing, Fresh Food, Teknisi, RT, Dekorasi)
- 2) 07.40 – 14.50 (Pramuniaga, Kasir, Gudang distribusi, Checker)

- 3) 06.50 – 14.00 (Untuk CS, ME)
- 4) 05.50 – 13.00 (Untuk Satpam piket pagi)
- 5) 07.50 – 15.00 (Satpam, Staf, Adm gudang)

Sore :

- 1) 14.20 – 21.30 (Untuk semua karyawan sore)
- 2) 14.20 – selesai (Untuk Kasir, Satpam dan Teknisi)
- 3) 20.50 - 06.00 (Satpam Jaga malam)

b. DEFINISI JAM KERJA

- 1) Jam masuk: jam karyawan mulai bekerja
- 2) Jam pulang : jam karyawan mulai meninggalkan counter/kantor masing-masing.
- 3) Jam kerja : waktu yang dipergunakan karyawan untuk bekerja dikurangi waktu istirahat
- 4) Jam kerja karyawan Mirota Kampus : 7 jam sehari dan 40 jam/minggu.
- 5) Kerja lembur: kerja yang terpaksa dilakukan diluar jam kerja seharusnya, atau pada waktu hari istirahat (untuk karyawan non-struktural)

c. WAKTU ISTIRAHAT & PENGAMBILAN MINUM

- 1) Waktu istirahat maksimal 30 menit.
- 2) Khusus pukul 12.30 - 13.00 waktu istirahat bagian Gudang, Staff Pembelian dan Kasir (sebagian).
- 3) Tidak diperkenankan istirahat sebelum waktunya
 - (a) Istirahat siang : mulai jam 12.00 WIB
 - (b) Istirahat sore : mulai jam 16.30 WIB
- 4) Sholat Jum'at dilakukan bersama-sama di Perusahaan (tidak diperkenankan sholat Jumat di luar), mulai pkl. 12.00
- 5) Pengambilan minum harus secara *kolektif*, dan tidak boleh memakai tas kresek/plastik.
- 6) Pengambilan minum dimulai pukul 08.30 (shift pagi) dan pkl. 15.00 (shift sore)
- 7) Karyawan harus mengambil sendiri-sendiri menu makan yang telah disiapkan oleh bagian RT.

d. DANDAN / BERHIAS

- 1) Tidak boleh memakai barang *tester*.
- 2) Tidak boleh berhias di counter/tempat terbuka, harus ditempat yang telah disediakan, yaitu di locker dan R. Istirahat.
- 3) Bagi karyawati wajib make-up standar (bedak, lipstick, blus on)

e. BELANJA DI TOKO

Waktu berbelanja untuk karyawan:

- 1) Shift pagi : jam 14.50 – 21.30 WIB
- 2) Shift sore : jam 08.00 – 14.10 WIB

Karyawan yang berbelanja diluar jam kerja adalah konsumen yang harus mentaati peraturan seperti konsumen lainnya, jadi dilayani seperti konsumen pada umumnya.

Tas kresek/plastik harus *diklip rapat dengan struknya*.

Kasir berhak menolak melayani transaksi diluar ketentuan jam belanja diatas, kecuali karyawan sedang cuti/jatah libur.

Satpam berhak memberikan teguran/peringatan untuk mentaati peraturan-peraturan ditoko, seperti halnya terhadap konsumen lainnya

f. HAL PERIZINAN

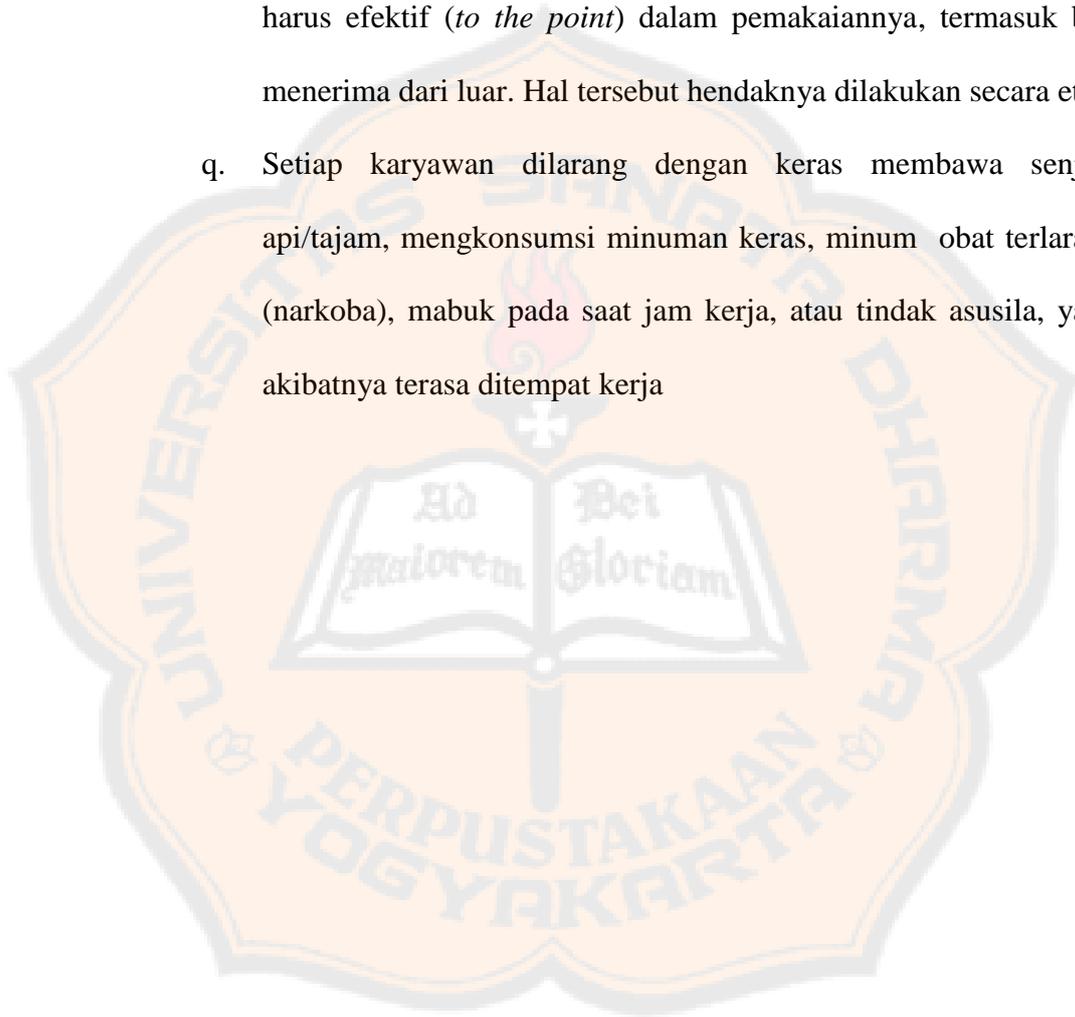
- 1) Ijin Tidak Masuk Kerja
- 2) Ijin Pulang/Keluar Pada Jam Kerja
- 3) Perubahan Jam Kerja (Tukar Shift /Libur)

2. PERATURAN – PERATURAN UMUM

- a. Setiap karyawan wajib menjalin hubungan yang baik dengan semua bagian

- b. Bersedia masuk pagi/sore bila dibutuhkan
- c. Bersedia lembur jika perusahaan membutuhkan
- d. Tidak diperkenankan membuat gaduh, selama jam kerja terutama didepan pembeli
- e. Melayani konsumen dengan ramah, sopan dan hormat
- f. Tidak diperkenankan bertengkar
- g. Wajib menjaga rahasia dan nama baik perusahaan
- h. Tidak diperkenankan bekerjasama dengan pihak lain yang dapat merugikan perusahaan
- i. Selalu menjaga kebersihan, kerapian dan keamanan dilingkungan kerja.
- j. Tidak diperkenankan tidur pada jam kerja, kecuali sakit dan sudah seijin pimpinan
- k. Apabila merusakkan/menghilangkan barang harus secepatnya lapor pada pimpinan & mengganti sesuai prosedur
- l. Selain kasir dilarang mengoperasikan mesin kassa tanpa seijin pimpinan
- m. Tidak diperkenankan membawa uang/benda berharga dalam jumlah besar ketempat kerja.
- n. Kecuali peralatan kerja, barang-barang milik karyawan (tas, jaket, sisir dll) harap disimpan dialmari karyawan

- o. Selama jam kerja, karyawan tidak diperkenankan menerima hubungan telephone untuk keperluan pribadi secara langsung, kecuali untuk hal-hal yang bersifat penting, mendesak atau darurat
- p. Karena terbatasnya saluran telephone, maka setiap karyawan harus efektif (*to the point*) dalam pemakaiannya, termasuk bila menerima dari luar. Hal tersebut hendaknya dilakukan secara etis.
- q. Setiap karyawan dilarang dengan keras membawa senjata api/tajam, mengkonsumsi minuman keras, minum obat terlarang (narkoba), mabuk pada saat jam kerja, atau tindak asusila, yang akibatnya terasa ditempat kerja



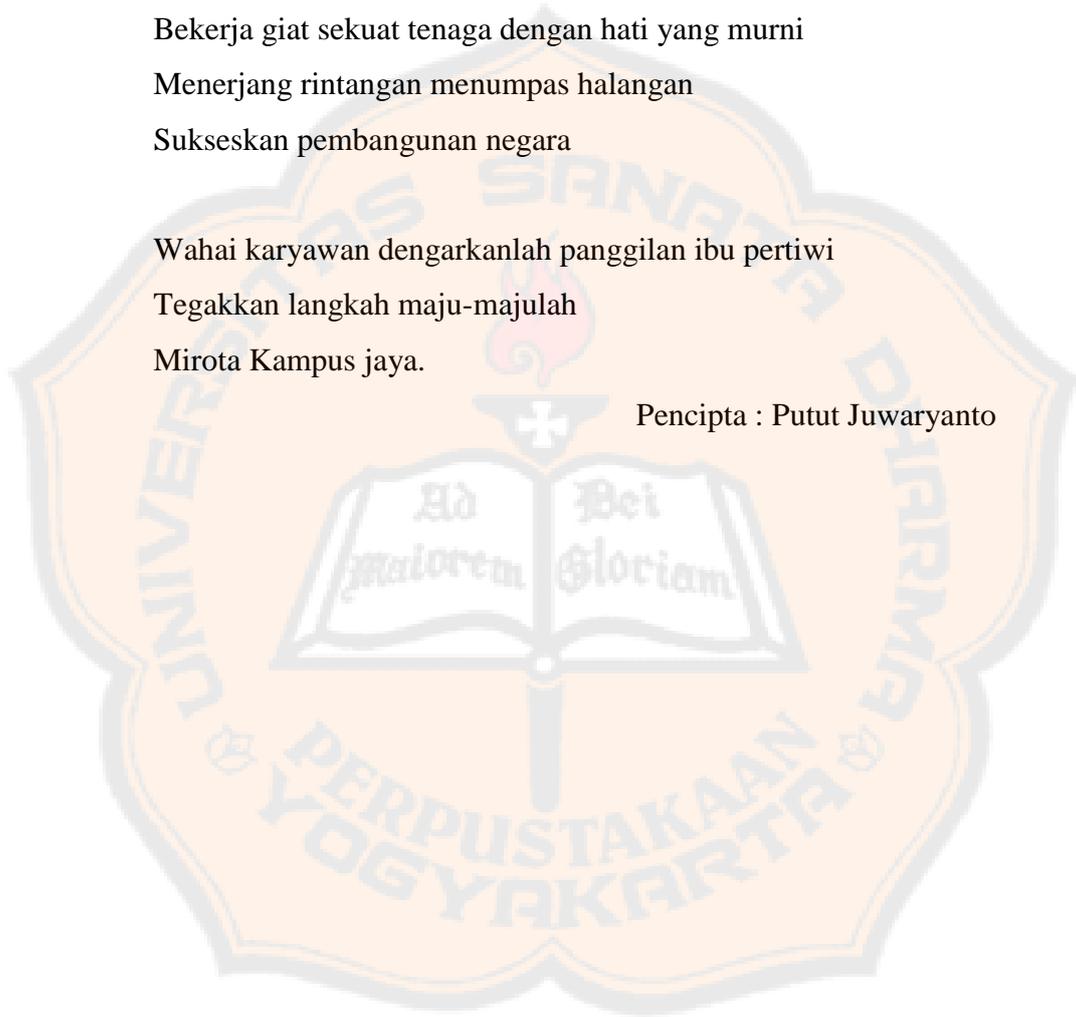
G. MARS PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA

Karyawan Mirota Kampus sedia bersatu dan berbakti selalu
Tak kenal lelah dan mengeluh
Menjujung citra program mirota

Bekerja giat sekuat tenaga dengan hati yang murni
Menerjang rintangan menumpas halangan
Sukseskan pembangunan negara

Wahai karyawan dengarkanlah panggilan ibu pertiwi
Tegakkan langkah maju-majulah
Mirota Kampus jaya.

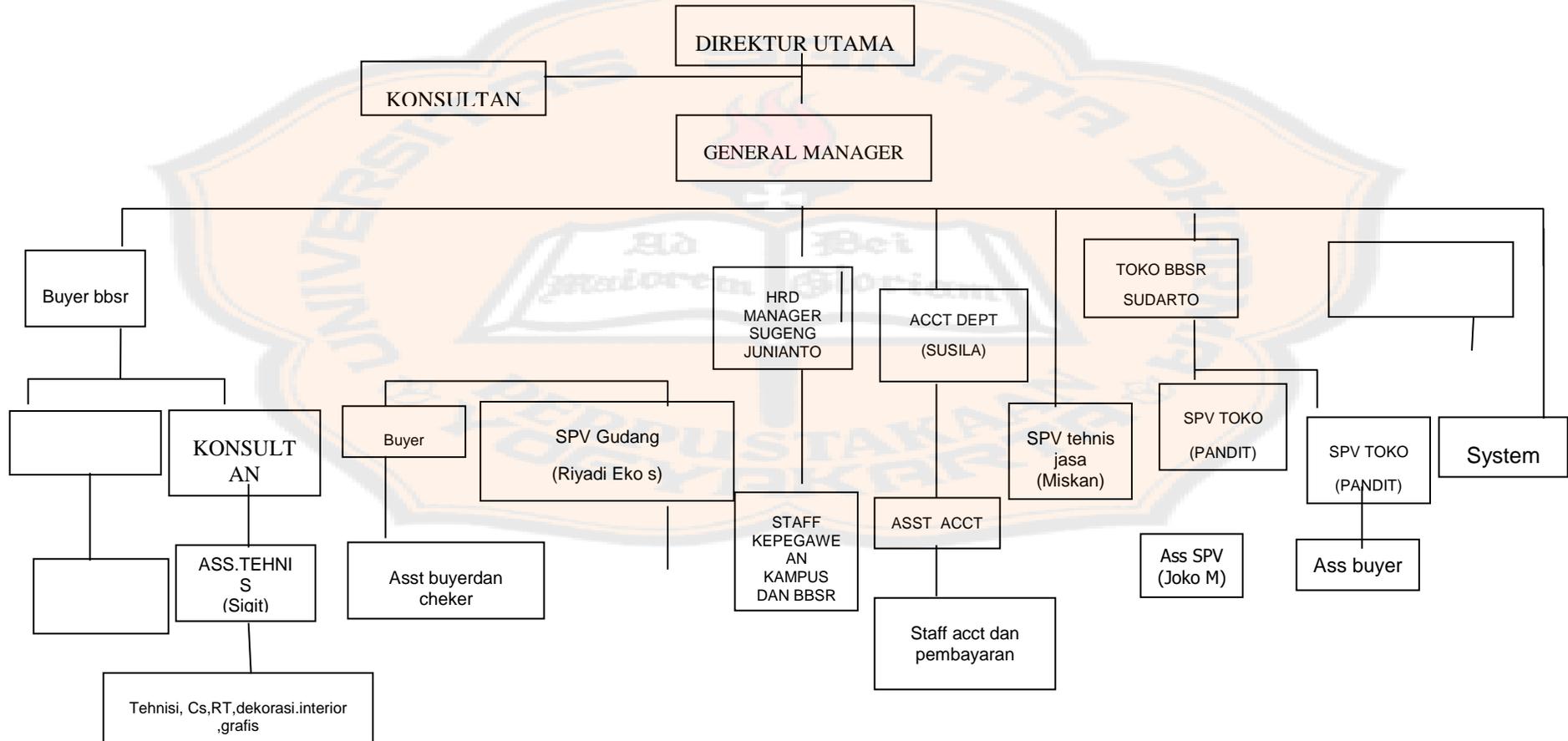
Pencipta : Putut Juwaryanto



H. STRUKTUR ORGANISASI PT MIROTA NAYAN YOGYAKARTA

Gambar. IV. 2

STRUKTUR ORGANISASI PT MIROTA NAYAN



BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAAN

A. Analisis Korelasi

Tabel V. 1
Deskriptif Statistik Korelasi

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan	48.54	4.174	105
Kepuasan Kerja	88.55	8.377	105
Motivasi Kerja	28.13	2.987	105
Stres Kerja	30.26	3.549	105

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Dari tabel V.1 dapat dilihat statistik deskriptif tiap variabel penelitian. Dapat diketahui untuk variabel loyalitas karyawan, nilai rata-ratanya 48,54 dengan standar deviasi sebesar 4,174 dan jumlah data 105. Untuk variabel kepuasan kerja nilai rata-ratanya 88,55 dengan standar deviasi sebesar 8,377 dan jumlah data 105. Untuk variabel motivasi kerja, nilai rata-ratanya 28,13 dengan standar deviasi sebesar 2,987. Dan untuk variabel stres kerja, nilai rata-ratanya 30,26 dengan standar deviasi sebesar 3,549 dan jumlah data 105.

Tabel V. 2
Uji Korelasi Pearson
Correlations

		Loyalitas Karyawan	Kepuasan Kerja	Moivasi Kerja	Stres Kerja
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	1	.987	.576**	-.513**
	Sig. (2-tailed)		.032	.000	.000
	N	105	105	105	105
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.987	1	-.055	-.113
	Sig. (2-tailed)	.032		.576	.252
	N	105	105	105	105
Moivasi Kerja	Pearson Correlation	.576**	-.055	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.576		.000
	N	105	105	105	105
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.513**	-.113	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.252	.000	
	N	105	105	105	105

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

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Dari tabel V. 2 dapat dilihat korelasi antar variabel kepuasan kerja dengan loyalitas didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,987. Angka korelasi positif, menunjukkan terjadi hubungan positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka loyalitas karyawan juga semakin meningkat. Nilai 0,987 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan Sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 – 0,100.

Hasil perhitungan korelasi pearson nilai signifikansi sebesar 0,032 dan lebih dari 0,05, dimana ($0,032 > 0,05$) jadi H_0 diterima dan H_a

ditolak. Maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan.

Dari tabel V. 2 dapat dilihat korelasi motivasi kerja dan loyalitas karyawan didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,576. Angka korelasi positif, menunjukkan terjadi hubungan positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka loyalitas karyawan juga semakin meningkat. Nilai 0,576 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan sedang karena berada pada rentang 0,40 – 0,599.

Hasil perhitungan korelasi pearson nilai signifikansi sebesar 0,000 dan kurang dari 0,05, dimana ($0,000 < 0,05$) jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan.

Dari tabel V. 2 dapat dilihat korelasi stres kerja dan loyalitas karyawan didapat nilai koefisien korelasi sebesar -0,513. Angka korelasi negatif, menunjukkan terjadi hubungan negatif, artinya semakin tinggi stres kerja maka loyalitas karyawan akan menurun. Nilai 0,513 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan sedang karena berada pada rentang 0,40 – 0,599.

Hasil perhitungan korelasi pearson nilai signifikansi sebesar 0,000 dan kurang dari 0,05, dimana ($0,000 < 0,05$) jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan loyalitas karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan loyalitas karyawan. sementara, variabel motivasi kerja dan stres kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan loyalitas kerja. Sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel. Dengan demikian regresi analisis berganda dapat dilakukan dengan pengujian hipotesis.

B. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (best linear unbiased estimator) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi dalam Sudrajat (1988 : 164).

1. Uji Multikolinearitas

Tabel V. 3
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.391	4.960		3.910	.000		
	Kepuasan Kerja (X1)	.085	.040	.171	2.108	.038	.985	1.016
	Motivasi Kerja (X2)	.478	.156	.401	3.058	.003	.375	2.667
	Stres Kerja (X3)	.253	.154	.215	1.642	.104	.376	2.662

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Dari tabel V. 3 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance tiap variabel, kepuasan kerja ($0,985 > 0,1$), motivasi kerja ($0,375 > 0,1$), stres kerja ($0,376 > 0,1$). Dan nilai VIF tiap variabel kepuasan kerja ($1,016 < 10$), motivasi kerja ($2,667 < 10$), stres kerja ($2,662 < 10$).

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi dalam multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Tabel V. 4
Uji Autokorelasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590 ^a	.348	.329	3.420	2.028

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Dari tabel V. 4 diatas dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 2,028. Dengan melihat tabel Durbin Watson pada signifikansi 0,05, dengan n=105 (jumlah data) dan k=3 (jumlah variabel), didapat DL = 1,6237 dan DU = 1,7411. Jadi dapat dihitung nilai 4-dl = 2,376 dan 4-du = 2,259.

$$DU < DW < 4-du$$

$$1,7411 < 2,028 < 2,259$$

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel V. 5
Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		Unstandardized Residual	Kepuasan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Stres Kerja (X3)
Spearman's rho	Unstandardized Residual	1.000	.005	.036	.063
	Correlation Coefficient		.959	.715	.522
	Sig. (2-tailed)				
	N	105	105	105	105
Kepuasan Kerja (X1)	Unstandardized Residual	.005	1.000	-.063	-.081
	Correlation Coefficient			.526	.413
	Sig. (2-tailed)				
	N	105	105	105	105
Motivasi Kerja (X2)	Unstandardized Residual	.036	-.063	1.000	.704**
	Correlation Coefficient				.000
	Sig. (2-tailed)				
	N	105	105	105	105
Stres Kerja (X3)	Unstandardized Residual	.063	-.081	.704**	1.000
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)				
	N	105	105	105	105

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

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Dari tabel V. 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,959, motivasi kerja sebesar 0,715, dan stres kerja sebesar 0,522. Nilai signifikan ketiganya > 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dengan demikian berdasarkan analisis asumsi klasik yang telak dilakukan dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas, autokolerasi, dan heteroskedastisitas, dengan demikian regresi analisis berganda dapat dilakukan dengan pengujian hipotesis.

C. Uji Hipotesis Penelitian

Tabel V. 6
Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.391	4.960		3.910	.000		
	Kepuasan Kerja (X1)	.085	.040	.171	2.108	.038	.985	1.016
	Motivasi Kerja (X2)	.478	.156	.401	3.058	.003	.375	2.667
	Stres Kerja (X3)	.253	.154	.215	1.642	.104	.376	2.662

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Berdasarkan tabel V. 6 nilai dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *sig.*) pada masing-masing variabel independen. Nilai beta yang digunakan adalah *Standardized Coefficients*, karena variabel dalam penelitian ini tidak memiliki satuan hitung, maka tidak perlu dibuat persamaan regresi berganda untuk penelitian ini.

Jumlah total nilai *Beta* seluruh variabel :

$$0,171 + 0,401 + 0,215 = 0,787$$

a. Kepuasan Kerja

Rumusan hipotesis :

H_0 = Kepuasan kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

H_a = Kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel V. 6, maka dapat dilihat kolom *Standardized Coefficient* menunjukkan nilai *Beta* (β) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,171 yang artinya bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan sebesar $\frac{0,171}{0,787} \times 100\% = 21.72\%$ terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan untuk menguji apakah kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan atau tidak dengan melihat kolom Sig. (ρ).

Hasil perhitungan dari kolom sig. probabilitas ditunjukkan dengan nilai Output SPSS menunjukkan variabel kepuasan kerja *p-value* (pada kolom *sig.*) $0,038 < 0,05$ artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa hipotesis kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, diterima.

b. Motivasi Kerja

Rumusan hipotesis :

H_0 = Motivasi kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

H_a = Motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel V. 6, maka dapat dilihat kolom *Standardized Coefficient* menunjukkan nilai *Beta* (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,401 yang artinya motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan sebesar $\frac{0,401}{0,787} \times 100\% = 50,95\%$ terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan untuk menguji apakah motivasi kerja berkontribusi secara signifikan atau tidak dengan melihat kolom Sig. (ρ).

Hasil perhitungan dari kolom sig. probabilitas ditunjukkan dengan nilai Output SPSS menunjukkan variabel motivasi kerja *p-value* (pada kolom sig.) $0,003 < 0,05$ artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja (X_2) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, diterima.

c. Stres Kerja

Rumusan hipotesis :

H_0 = Stres kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

H_a = Stres kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel V. 6, maka dapat dilihat kolom *Standardized Coefficient* menunjukkan nilai *Beta* (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,216 yang artinya stres kerja memberikan kontribusi sebesar $\frac{0,215}{0,787} \times 100\% = 27,31\%$ terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan untuk menguji apakah stres kerja berkontribusi secara signifikan atau tidak dengan melihat kolom Sig. (ρ).

Hasil perhitungan dari kolom sig. probabilitas ditunjukkan dengan nilai Output SPSS menunjukkan variabel stres kerja *p-value* (pada kolom sig.) $0,104 < 0,05$ artinya tidak signifikan. Tidak signifikan disini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel stres kerja (X3) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis stres kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, ditolak.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa ketiga variabel independen yaitu kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan stres kerja (X_3), yang memiliki kontribusi terbesar dan signifikan terhadap loyalitas karyawan adalah motivasi kerja.

d. Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Secara Bersama-sama

Rumusan hipotesis :

H_0 = Stres kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

H_a = Stres kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

Tabel V. 7
Uji Model Summary^b

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.329	3.420

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Berdasarkan tabel V. 7 dapat dilihat kontribusi tiap variabel independen, yaitu variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat loyalitas karyawan (Y)

dilihat dari nilai *adjusted R square* sebesar 0,329. Hal ini berarti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 32,9% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan variabel lain di luar model berkontribusi sebesar 67,1%

Tabel V. 8
Uji ANOVA^b

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.801	3	210.267	17.978	.000 ^a
	Residual	1181.256	101	11.696		
	Total	1812.057	104			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data primer dengan SPSS versi 16

Berdasarkan tabel V. 8 hasil uji regresi berganda kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,987, sementara F_{tabel} pada df (3,101) sebesar 2,69 sehingga kriteria pengujian hipotesisnya ($F_{hitung} \geq F_{tabel}$) $17,989 \geq 2,69$ artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), stres kerja (X_3) secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Sedangkan untuk menguji signifikansinya dapat dilihat dari kolom Sig. probabilitas ditunjukkan dengan nilai 0,000 yang berarti nilai ini berada di bawah taraf signifikan 5% (0,05), oleh karena itu ($sig < 0,05$) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a

diterima, artinya variabel kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), stres kerja (X_3) secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil deskriptif kepuasan kerja karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta tergolong memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebesar 74%.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian pada tabel V. 2 dapat dilihat korelasi antar variabel kepuasan kerja dengan loyalitas didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,987. Angka korelasi positif, menunjukkan terjadi hubungan positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka loyalitas karyawan juga semakin meningkat. Nilai 0,987 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 – 0,1000.

Hasil perhitungan korelasi pearson nilai signifikansi sebesar 0,032 dan lebih dari 0,05, dimana ($0,032 > 0,05$) jadi H_0 diterima dan H_a

ditolak. Maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan.

Berdasarkan tabel V. 6, maka dapat dilihat interpretasi besarnya kontribusi tiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut, bahwa variabel kepuasan kerja memberi kontribusi sebesar 21,72 % terhadap loyalitas karyawan.

Dan melihat signifikansi pada tabel *Coefficients*, dari output SPSS menunjukkan variabel kepuasan kerja *p-value* (pada kolom *sig.*) $0,038 < 0,05$ artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a terima, artinya variabel kepuasan kerja (X_1) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Menurut Locke (1976) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Perasaan positif ini akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja seseorang.

Berdasarkan teori diatas sesuai bahwa kepuasan kerja karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta memberikan kontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. didukung dengan pendapat karyawan bahwa mereka merasakan kepuasan akan pekerjaannya yang menarik, kepuasan akan gaji yang diterima karyawan, kepuasan akan kebijakan promosi jabatan, kepuasan akan pengawasan dari pihak atasan kepada bawahan, kepuasan akan hubungan dengan rekan kerja yang dapat saling

bekerjasama dengan baik dan kepuasan akan kondisi tempat kerja yang baik. Hal ini sangat mendukung dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

PT Mirota Nayan Yogyakarta sekarang menerapkan kebijakan penyesuaian bidang pekerjaan pada karyawan baru, dengan memperhatikan hasil tes dan disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya, jadi belum tentu karyawan yang saat melamar pekerjaan menentukan pilihan ingin mendaftar pekerjaan apa, saat diterima sesuai dengan keinginannya, karena pihak perusahaan tetap menyesuaikan dengan hasil akhir tes, kemampuan dan keterampilannya. Dengan demikian diharapkan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, sehingga dapat mendorong bekerja dengan semaksimal mungkin.

PT Mirota Nayan dalam kebijakan pemberian gaji kepada karyawan disesuaikan dengan jabatannya dan bidang pekerjaannya, tentunya sesuai dengan tingkat upah minimum regional (UMR) di Yogyakarta. Selain gaji yang diterima, karyawan mendapat tambahan tunjangan lain dan bonus yang akan di terima karyawan.

Untuk promosi sendiri, perusahaan juga memberikan kesempatan untuk mempromosikan karyawan yang sudah lama bekerja dan memiliki kemampuan yang baik dan dirasa dapat memajukan perusahaan, karyawan tersebut diberi kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatannya. Selain promosi perusahaan pun melakukan rotasi karyawan,

yang tujuannya agar para karyawan memiliki pengalaman yang lain, sehingga secara tidak langsung untuk meningkatkan kualitas kerja dan menambah *skill* karyawan.

Pengawasan atasan kepada karyawan pun sudah baik dilakukan oleh perusahaan. Hal ini perlu dilakukan supaya kinerja karyawan dapat terkontrol. Dengan adanya pengawasan dari atasan karyawan tidak hanya datang dan presensi saja, tetapi apa yang menjadi pekerjaannya dapat selesai tepat waktu.

Hubungan rekan kerja di PT Mirota Nayan Yogyakarta terjalin sangat baik, karena karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta ditanamkan rasa sebagai keluarga, seperti ketika ulang tahun Mirota yang jatuh pada tanggal 13 Mei 2012, perusahaan mengadakan berbagai lomba yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan dengan tujuannya semakin mempererat hubungan kekeluargaan karyawan di perusahaan. Hubungan dengan rekan kerja, yang terjalin dengan baik, sangat diperlukan karena dengan begitu akan memberikan rasa aman dan nyaman seseorang untuk bekerja.

Perusahaan diharapkan tetap memperhatikan kondisi karyawan sendiri, dengan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan. Karena masih ada sebagian kecil karyawan yang merasa kurang puas akan kebijakan peraturan perusahaan yang baru, hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi, serta pemikiran dan pendapat setiap orang

berbeda. Dengan terjalin komunikasi yang baik diharapkan dapat tercipta kepuasan kerja yang diharapkan perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh sebab itu, kepuasan kerja yang baik dirasakan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis data dan pengamatan kepuasan kerja memberikan kontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, diterima.

2. Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil deskriptif motivasi kerja karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta tergolong memiliki motivasi kerja yang tinggi sebesar 91%.

Berdasarkan hasil perhitungan dari data yang diperoleh dari penelitian seperti dari tabel V. 2 dapat dilihat korelasi motivasi kerja dan loyalitas karyawan didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,576. Angka korelasi positif, menunjukkan terjadi hubungan positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka loyalitas karyawan juga semakin meningkat. Nilai 0,576 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan sedang karena berada pada rentang 0,40 – 0,599.

Hasil perhitungan korelasi pearson nilai signifikansi sebesar 0,000 dan kurang dari 0,05, dimana ($0,000 < 0,05$) jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan.

Berdasarkan tabel V. 6, maka dapat dilihat interpretasi besarnya kontribusi tiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut, variabel motivasi kerja memberi kontribusi sebesar 50,95% terhadap loyalitas karyawan.

Dan melihat signifikansi pada tabel *Coefficients*, hasil output SPSS menunjukkan variabel motivasi kerja *p-value* (pada kolom *sig.*) $0,003 < 0,05$ artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja (X_2) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Menurut Tosi dan Carrol (1976) motivasi dengan prestasi kerja merupakan satu hubungan yang kompleks, motivasi kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi disamping tujunnya sendiri.

Berdasarkan teori diatas sesuai bahwa motivasi kerja karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta memberikan kontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Adanya kepuasan kerja, karyawan memiliki motivasi atau dorongan untuk melakukan sesuatu dengan maksimal. Hal

ini didukung dengan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. hal ini terlihat mereka selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu, walaupun terkadang mereka harus lembur karena mengharuskan mereka menyelesaikan tugas hari itu juga. Walaupun demikian, pihak perusahaan tetap memberikan suatu penghargaan berupa bonus kerja, dan uang lembur.

Pekerjaan setiap karyawan selalu dapat terselesaikan dengan baik, karena karyawannya sendiri dalam bekerja terjalin hubungan kerjasama saling membantu satu sama lain dalam pekerjaan, tidak melihat dia siapa ataupun bidang pekerjaan yang berbeda, tanpa membeda-bedakan tanggung jawab perbidangnya. Hal ini sangat penting demi berjalannya kinerja perusahaan, karena dalam perusahaan sangat dibutuhkan sikap mau bekerja sama, karena jika dalam diri karyawan sudah tertanam sikap egois mementingkan diri sendiri dapat mengancam kinerja perusahaan yang buruk.

Dengan demikian berdasarkan hasil analisis dan pengamatan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. diterima.

3. Kontribusi Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil deskriptif stres kerja karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta tergolong memiliki stres kerja yang rendah sebesar 71%.

Berdasarkan hasil perhitungan dari data yang diperoleh dari penelitian seperti dari tabel V. 2 dapat dilihat korelasi stres kerja dan loyalitas karyawan didapat nilai koefisien korelasi sebesar -0,513. Angka korelasi negatif, menunjukkan terjadi hubungan negatif, artinya semakin tinggi stres kerja maka loyalitas karyawan akan menurun. Nilai 0,513 menunjukkan besarnya koefisien korelasi, dan dapat disimpulkan bahwa hubungan sedang karena berada pada rentang 0,40 – 0,599.

Hasil perhitungan korelasi pearson nilai signifikansi sebesar 0,000 dan kurang dari 0,05, dimana ($0,000 < 0,05$) jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan loyalitas karyawan.

Berdasarkan tabel V. 6, maka dapat dilihat interpretasi besarnya kontribusi tiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut, variabel stres kerja memberi kontribusi sebesar 27,31% terhadap loyalitas karyawan.

Dan dengan melihat signifikansi pada tabel *Coefficients*, hasil output SPSS menunjukkan variabel stres kerja *p-value* (pada kolom *sig.*) $0,104 < 0,05$ artinya tidak signifikan. Tidak signifikan disini berarti H_0

diterima dan H_a ditolak, artinya variabel stres kerja (X_3) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2002:307), stres sebagai keadaan yang dapat dialami setiap orang dalam hubungannya dengan pekerjaan bisa tinggi atau rendah, dan dapat berpengaruh pada berbagai macam faktor, salah satunya prestasi kerja, loyalitas, dan tingkat produktivitas kerja.

Teori diatas tidak sesuai dengan hasil penelitian dimana stres kerja tidak berkontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam hal ini stres kerja di anggap tidak memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan, sehingga sangat dimungkinkan terdapatnya variabel lain di luar penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, seperti kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta perilakunya.

Berdasarkan pengamatan, karyawan tidak menunjukkan stres kerja yang dapat memberikan pengaruh fatal terhadap loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan sudah merasakan nyaman untuk bekerja diperusahaan, apa yang diharapkan karyawan sudah diberikan dengan baik oleh perusahaan, karyawan sudah memahami akan peran masing-masing, dan mereka memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Hal ini didukung perusahaan membuat peraturan baru dengan mempertimbangkan kondisi karyawannya. Seperti, jadwal *shift* kerja karyawan, dimana jadwal tersebut dibuat secara adil agar tidak ada karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaannya dan merasa jenuh dengan pekerjaannya yang dapat menimbulkan stres. Sejauh ini, jadwal tersebut dapat berjalan dengan baik karyawan mematuhi jadwal tersebut, walaupun terkadang ada sedikit perubahan, misalnya karena adanya tukar libur, tetapi hal itu tidak memberikan pengaruh yang fatal.

Selain membuat jadwal karyawan, perusahaan membuat kebijakan rotasi kepada karyawan pada waktu tertentu dan tempat yang berbeda, hal ini dilakukan perusahaan dengan tujuan karyawan yang akan merasa jenuh dengan pekerjaannya karena situasi yang selalu sama, dengan adanya rotasi kerja ini untuk mengantisipasi hal tersebut. Disamping itu, dengan adanya rotasi kerja, karyawan akan mendapatkan pengalaman baru sehingga secara tidak langsung, kualitas kerja karyawan akan semakin baik

Karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta mengetahui kejelasan pekerjaan yang mereka lakukan, karena setiap karyawan yang baru selama tiga bulan akan ditraining terlebih dahulu, sehingga akan memantapkan keahlian mereka akan pekerjaannya. Dan pada saat tertentu, karyawan akan diberikan kesempatan untuk naik jabatan jika *report* mereka bagus, penilaian tersebut dilihat dari presensi, hasil

pekerjaannya dan pelanggaran yang telah dilakukan karyawan. Tapi jika report mereka buruk, banyak pelanggaran yang dilakukan dan presensi mereka buruk, mereka akan mendapatkan SP (surat peringatan) atau bahkan mereka dapat dikeluarkan dari perusahaan jika benar-benar mereka sangat merugikan perusahaan.

Dan karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta, cukup memahami apa yang menjadi harapan perusahaan, karena setiap hari senin, mereka akan mengulang dan mengucapkan kembali filosofi perusahaan, atau harapan dari perusahaan tersebut.

Sehingga kebijakan baru yang ditetapkan perusahaan dibuat dengan harapan karyawan dapat semakin merasa nyaman bekerja di perusahaan mampu bekerja dengan maksimal, dan tujuan perusahaan dapat tercapai jika di dukung karyawan yang di perhatikan oleh perusahaan.

Dengan demikian secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis dan pengamatan stres kerja tidak memberikan kontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Kontribusi Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel V. 7 dapat dilihat kontribusi tiap variabel yaitu, variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja berkontribusi secara bersama-sama sebesar 0,329 atau 32,9% terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan tabel V. 8 hasil uji regresi berganda kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,987, sementara F_{tabel} pada df (3,101) sebesar 2,69 sehingga kriteria pengujian hipotesisnya ($F_{hitung} \geq F_{tabel}$) $17,989 \geq 2,69$ artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), stres kerja (X_3) secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Sedangkan untuk menguji signifikansinya dapat dilihat dari kolom Sig. probabilitas ditunjukkan dengan nilai 0,000 yang berate nilai ini berada di bawah taraf signifikan 5% (0,05), oleh karena itu ($sig < 0,05$) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), stres kerja (X_3) secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

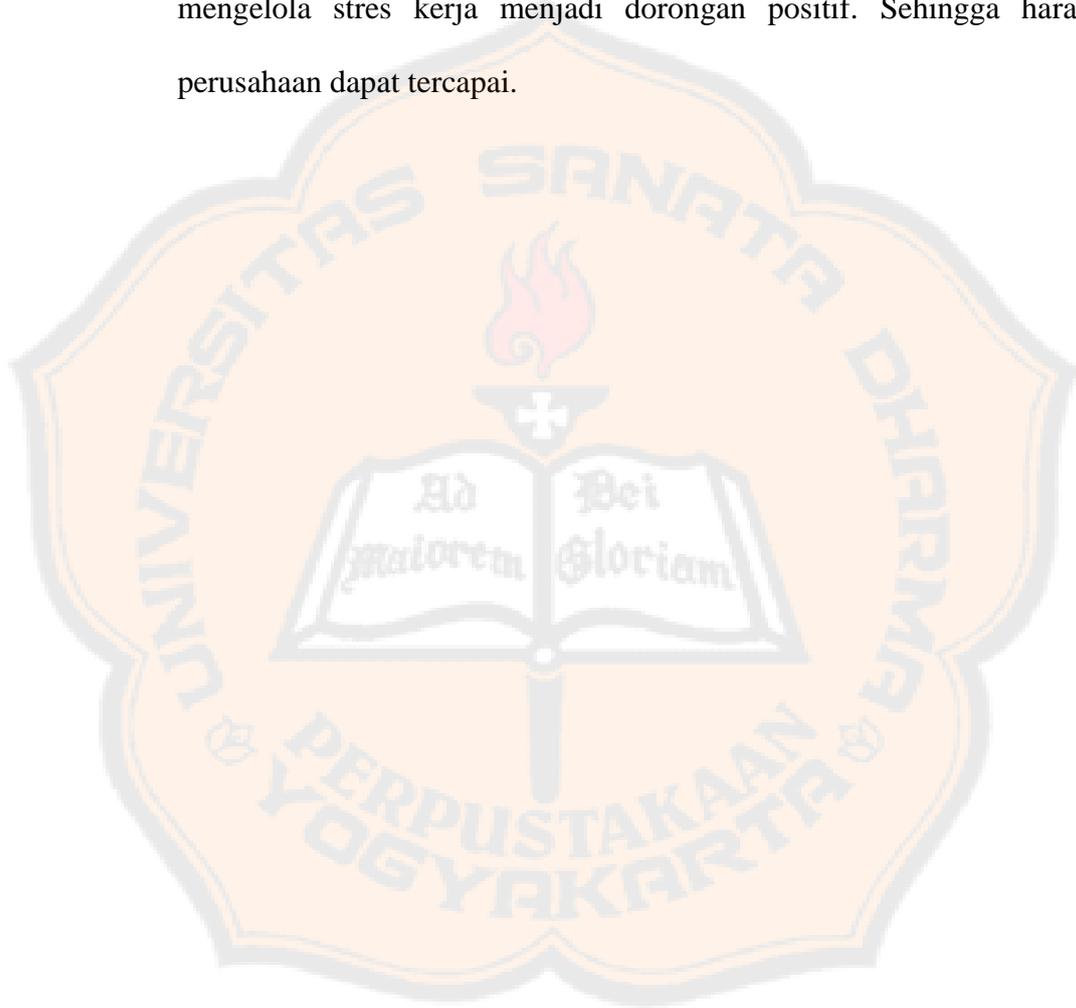
Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, diterima.

Secara keseluruhan karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta memiliki loyalitas karyawan yang tinggi, diman perusahaan sendiri sudah memperhatikan kondisi karyawan sehingga karyawan merasakan terpuasakan akan pekerjaannya, hal ini akan mendorong karyawan termotivasi bekerja lebih baik lagi, jika karyawan sendiri sudah merasakan nyaman bekerja diperusahaan, stres kerja dapat dikelola dengan baik dan dapat di minimalkan atau bahkan tidak dirasakan karyawan. Kondisi seperti ini sangat baik tumbuh diperusahaan, dengan demikian loyalitas karyawan jelas ada diperusahaan.

Karyawan yang sudah memilki loyalitas yang baik, mereka tanpa paksaan dipastikan mau bekerja dengan maksimal, secara tidak langsung hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karena dengan memiliki loyalitas yang baik perusahaan akan semakin maju dan berkembang karena kemajuan perusahaan didukung oleh faktor sumber daya manusia sebagai faktor terpenting.

Namun, terkadang ada beberapa karyawan yang masih kurang memiliki loyalitas dikarenakan berbagai hal yang bisa terjadi diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Oleh sebab itu, diharapkan perusahaan dapat menjalin hubungan komunikasi yang

baik agar loyalitas karyawan semakin baik dan karyawan akan semakin nyaman bekerja di perusahaan, sehingga karyawan dapat lebih terpuaskan dan termotivasi untuk bekerja. Serta stres kerja dapat diminimalkan atau bahkan tidak terjadi, apabila karyawan mampu mengelola stres kerja menjadi dorongan positif. Sehingga harapan perusahaan dapat tercapai.



BAB VI

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan masing-masing masalah penelitian yang telah diuraikan di bab v, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel variabel kepuasan kerja memberi kontribusi sebesar 21,72 % terhadap loyalitas karyawan, dengan *p-value* (pada kolom *sig.*) 0,038 < 0,05 artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a terima, artinya variabel kepuasan kerja (X_1) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). kepuasan kerja memberikan kontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. didukung dengan pendapat karyawan bahwa mereka merasakan kepuasan akan pekerjaannya yang menarik, kepuasan akan gaji yang diterima karyawan, kepuasan akan kebijakan promosi jabatan, kepuasan akan pengawasan dari pihak atasan kepada bawahan, kepuasan akan hubungan dengan rekan kerja yang dapat saling bekerjasama dengan baik dan kepuasan akan kondisi tempat kerja yang baik. Hal ini sangat mendukung dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.
2. Variabel motivasi kerja memberi kontribusi 50,95% terhadap loyalitas karyawan., dengan *p-value* (pada kolom *sig.*) 0,003 < 0,05 artinya

signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja (X_2) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta memiliki motivasi kerja yang tinggi, didukung dengan karyawan memiliki dedikasi dan semangat kerja yang tinggi, hal ini terlihat mereka selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu, walaupun terkadang mereka harus lembur karena mengharuskan mereka menyelesaikan tugas hari itu juga. Selain itu mereka dapat menjalin hubungan kerja antar karyawan dengan baik dan hal lain yang mendukung, hal ini yang memotivasi karyawan dapat bekerja dengan baik.

3. Variabel stres kerja memberi kontribusi sebesar 27,31% terhadap loyalitas karyawan, dengan p -value (pada kolom sig.) $0,104 < 0,05$ artinya tidak signifikan. Tidak signifikan disini berarti H_0 diterima, artinya variabel stres kerja (X_3) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). stres kerja tidak berkontribusi signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini disebabkan oleh stres kerja tidak memiliki hubungan yang searah atau linear dengan loyalitas kerja, tetapi memiliki hubungan yang tidak searah atau nonlinear atau negatif. Dengan demikian stres kerja bersifat relatif bagi seseorang, hal ini tergantung pada kemampuan seseorang dalam menghadapi stres kerja. Berdasarkan hasil

pengamatan karyawan tidak merasakan stres kerja yang dapat memberikan pengaruh yang fatal terhadap loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan sudah merasakan nyaman untuk bekerja diperusahaan, apa yang diharapkan karyawan sudah diberikan dengan baik oleh perusahaan, karyawan sudah memahami peran masing-masing, dan mereka memiliki kesempatan untuk mendapat promosi jabatan.

4. Variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja berkontribusi secara bersama-sama sebesar 0,329 atau 32,9% terhadap loyalitas karyawan, dengan *p-value* (pada kolom *sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak, artinya variabel kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), stres kerja (X3) berkontribusi dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Secara keseluruhan karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta memiliki loyalitas karyawan yang tinggi, dikarenakan dari perusahaan sendiri sudah memperhatikan kondisi karyawan sehingga karyawan merasakan kepuasan akan pekerjaannya, hal ini akan mendorong karyawan termotivasi bekerja lebih baik lagi, jika karyawan sendiri sudah merasakan nyaman bekerja diperusahaan, stres kerja dapat diminimalkan atau bahkan tidak dirasakan karyawan. Kondisi seperti ini sangat baik tumbuh diperusahaan, dengan demikian loyalitas karyawan jelas ada diperusahaan.

Secara keseluruhan karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta memiliki loyalitas karyawan yang tinggi, namun sebagian karyawan memiliki loyalitas yang kurang dikarenakan berbagai hal, seperti ketidakpuasan akan kebijakan perusahaan yang mengakibatkan motivasi kerja yang berkurang, hal ini mengakibatkan stres kerja karyawan yang bertambah. Oleh sebab itu, diharapkan perusahaan dapat menjalin hubungan komunikasi yang baik agar karyawan semakin nyaman bekerja di perusahaan, sehingga karyawan terpuaskan dan termotivasi untuk bekerja semakin baik. Serta stres kerja dapat diminimalkan atau bahkan tidak dirasakan karyawan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan karyawan yang memiliki loyalitas yang baik.

Aspek-aspek loyalitas diatas, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam pekerja tersebut diatas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apa bila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Dengan demikian hubungan komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam perusahaan agar tercipta loyalitas karyawan, yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam Penelitian ini tidak dapat dihindari berbagai kelemahan yang kemungkinan dapat menyebabkan temuan penelitian bukan merupakan gambaran sesungguhnya dari subjek penelitian, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja. Padahal masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan.
2. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yang membutuhkan data triangulasi, untuk mendapatkan lebih dari satu bentuk data supaya didapatkan kajian kualitatif yang bersifat subjektif dan meyakinkan. Padahal dalam penelitian ini belum diadakan wawancara kepada atasan untuk mendapatkan data keadaan loyalitas karyawan menurut atasan sendiri.
3. Dalam penelitian ini, terdapat kekurangan data kongkrit yang dapat mendukung keadaan loyalitas karyawan, seperti data keluar masuknya karyawan beberapa tahun.

4. Seringnya para karyawan di perusahaan ini dijadikan sebagai objek penelitian oleh mahasiswa dari universitas lain, dan banyaknya butir pertanyaan yang harus di isi. Menyebabkan diantara para karyawan merasa bosan, malas, tidak jujur, tidak serius dan bersikap subjektif dalam pengisian kuesioner tersebut. Sehingga data responden dalam mengisi kuesioner yang disebar oleh penulis, tidak dapat dijadikan sebagai kebenaran yang mutlak, karena penulis tidak mampu melacak kebenaran dari data responden. Apabila data yang diberikan tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, maka kesimpulan dari penelitian ini tidak seluruhnya benar.
5. Pada saat penelitian, penulis juga merasa kesulitan dalam menentukan sampel karena sampel yang diperoleh menggunakan teknik *random sampling* atau dengan cara undian dan dalam memberikan kuesioner penulis dibantu oleh HRD manager perusahaan. Dengan keadaan seperti itu penulis membutuhkan banyak waktu untuk menunggu responden yang akan dimintai pengisian kuesioner sampai kuesioner kembali, dan tak jarang kuesioner yang ditelah kembali kepada penulis belum diisi atau data yang ada dirasa tidak valid. Sehingga penulis harus mengadakan pengundian kembali.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan, penuli memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Mirota Nayan Yogyakarta:

- a. Hasil penelitian menunjukkan loyalitas karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta termasuk tinggi, hal ini didukung dari karyawan yang sudah terpuaskan dengan kebijakan perusahaan yang baru dimana mereka sudah merasa nyaman dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, kepuasan akan gaji karyawan yang dirasa cukup memenuhi kebutuhan, pengawasan atasan sebagai kontrol kerja karyawan sudah baik dilakukan perusahaan, sehingga karyawan merasa tidak terbebani melainkan merasa pekerjaannya dihargai, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, dan karyawan sudah mendapat kesempatan promosi. karyawanpun termotivasi untuk bekerja dengan maksimal dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerja dengan baik. Di samping itu, karyawan sudah memiliki kemampuan dengan baik mengelola stres kerjanya dilihat dari tanggung jawab dari masing-masing karyawan mengenai perannya di perusahaan, dan mereka terlihat kerasan berkerja diperusahaan di dukung dari rekan

kerja yang mampu diajak untuk bekerja sama. Oleh sebab itu, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan dan memelihara kepuasan kerja karyawan, agar karyawan mampu meningkatkan motivasi dalam dirinya untuk bekerja lebih baik lagi, tanpa merasakan stres kerja yang dapat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan.

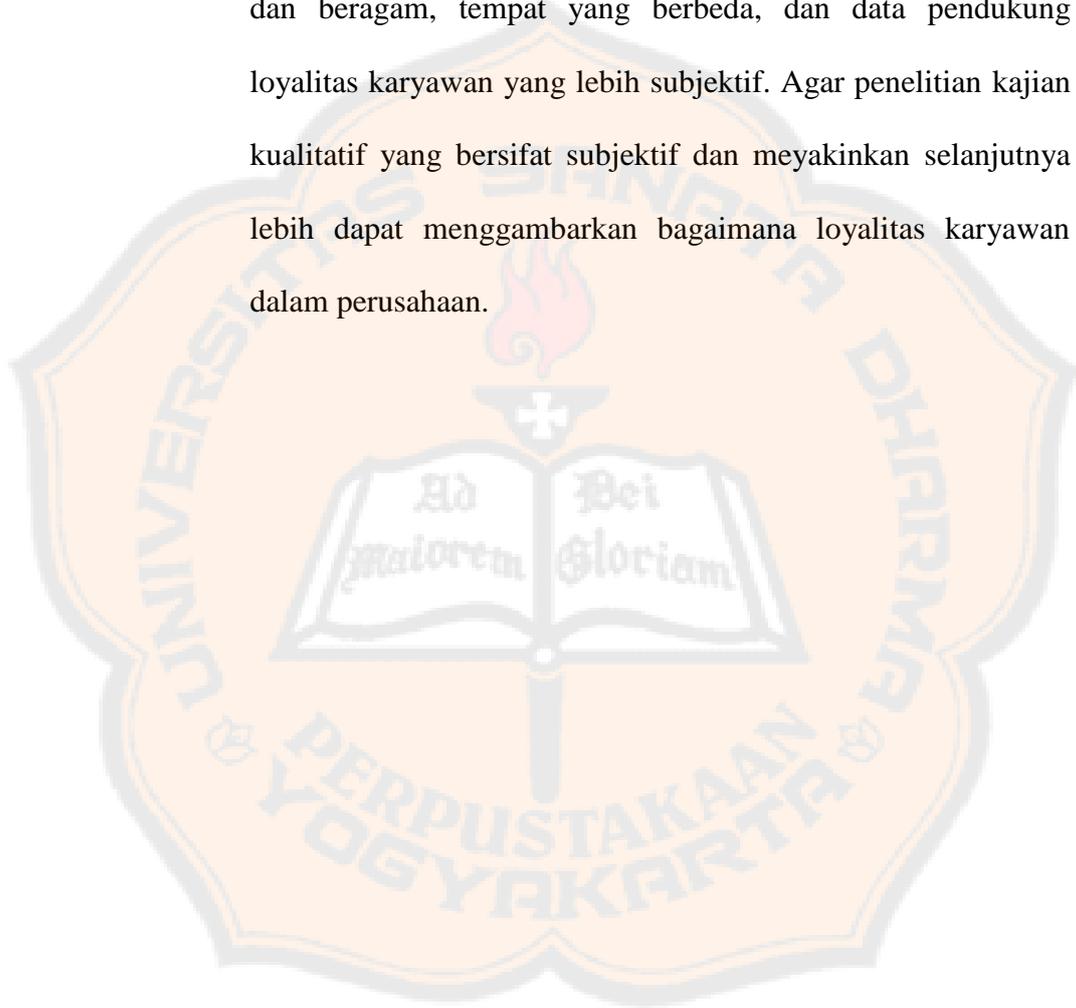
- b. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan komunikasi yang baik terhadap karyawan agar setiap kebijakan yang berubah dalam perusahaan, cukup dipahami oleh karyawan. dengan begitu karyawan akan merasa dihargai dan diterima oleh perusahaan. Sehingga karyawan akan merasa lebih nyaman bekerja diperusahaan dan dapat bekerja lebih maksimal.

2. Bagi Karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta

- a. Hasil penelitian loyalitas karyawan sudah tergolong tinggi, diharapkan karyawan mampu meningkatkan kembali loyalitas terhadap perusahaan dengan meningkatkan produktivitas, kesetiaan terhadap perusahaan, dan menjaga nama baik perusahaan semakin baik lagi.
- b. Karyawan mampu memberikan saran yang membangun bagi perusahaan agar setiap kebijakan baru yang diterapkan itu sesuai demi tercapainya tujuan perusahaan yang semakin baik dan mampu bersaing dengan para pesaingnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti berharap ada penelitian tentang loyalitas karyawan dengan desain yang lebih baik lagi dari penelitian ini. Seperti responden yang baru, penelitian dengan variabel yang berbeda dan beragam, tempat yang berbeda, dan data pendukung loyalitas karyawan yang lebih subjektif. Agar penelitian kajian kualitatif yang bersifat subjektif dan meyakinkan selanjutnya lebih dapat menggambarkan bagaimana loyalitas karyawan dalam perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anorogo, Panji, Drs., dan Dra. Ninik Widiyanti. 1990. *Psikologi dalam Perusahaan*. Cet. Pertama. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 2002. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Cet. Keempat. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty
- Devis, Keth, Ph.D. dan John W., Newstrom Ph. D. 1994. *Perilaku dalam organisasi*. Edisi ketujuh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam, Prof. Dr. H, M. Com. Akt. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang: Universitas Dipenogoro
- Handoko, T.H. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE-YKPN
- Istijanto, M.M., M. Com. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Masidjo, Ign, Drs. 1995. *Penilaian Pencapaian Hasil Belajar Siswa di Sekolah*. Yogyakarta: Kanisius
- Pasaribu. 2007. *Hubungan Antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Karyawan Terhadap Organisasi*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non-Parametrik dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media

- Saydam, Gouzali, Drs, Bc.TT.. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Cetakan ketiga. Jakarta: Djambatan
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cet. 17. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Sifian Efendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Siregar, Syifian, Ir., M.M., 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Cet. Pertama. Jakarta: Rajawali Pers
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Cet. Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono, Prof. DR. 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Cet. XII. Bandung: CV Alfabeta
- Suharso, Puguh. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: PT Indeks.
- Sumini Th dan Suprihatin. 2005. *Pengaruh Motivasi Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Perempuan Pekerja Dalam Industri Rumah Tangga Di Dusun Sawahan, Nogotirto, Sleman Yogyakarta*. Jurnal penelitian. No17
- Tjiptono, Fandi. 2000. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wahana Komputer. 2009. *Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Wijono, Sutarto. 2010 *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Cet. Pertama. Jakarta: Kencana



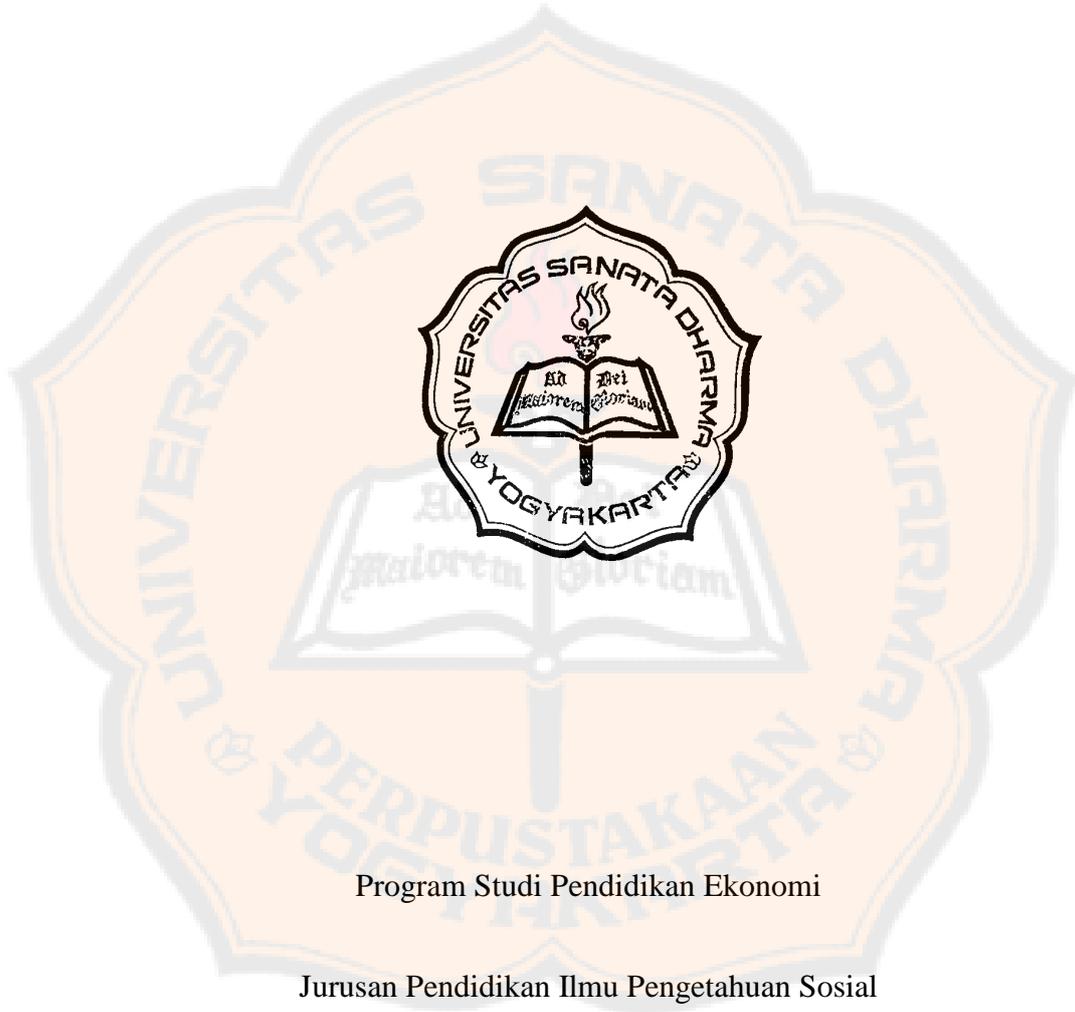
LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

**KONTRIBUSI KEPUASAAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

(Penelitian dilaksanakan pada Karyawan PT Mirota Nayan Yogyakarta)



Program Studi Pendidikan Ekonomi

Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Sanata Dharma

Yogyakarta

2012

Kuesioner

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/i

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir, saya mahasiswa di bawah bimbingan dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, ingin melakukan penelitian di perusahaan ini.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/ Saudara/I untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mohon Anda berkenan menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini sejujurnya sesuai dengan kondisi yang Anda rasakan di tempat Anda bekerja saat ini, penelitian ini.guna untuk menilai aspek yang mempengaruhi pekerjaan Anda.

Saya menyadari bahwa pengisian kuesioner ini sedikitnya banyak mengganggu aktivitas Anda. Oleh karena itu, saya mohon maaf sebelumnya.

Demikian permohonan saya. Atas bantuan dan kerjasama yang Anda berikan. saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 7 Mei 2012

Hormat saya,

Penulis

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini terdiri dari:
 - a. Identitas responden
 - b. Loyalitas karyawan
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Motivasi kerja
 - e. Stres kerja
2. Pilihan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner ini:
 - a. SS : jika anda sangat setuju dengan pernyataan
 - b. S : jika anda setuju dengan pernyataan
 - c. N : jika anda netral dengan pernyataan
 - d. TS : jika anda tidak setuju dengan pernyataan
 - e. STS : jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan
3. Setelah anda selesai mengisi keusioner ini, pastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner telah anda jawab semuanya.

Identitas Responden

1. Nama	
2. Jenis kelamin	
3. Lama bekerja	
4. Jabatan	

Pertanyaan Kuesioner

Jawablah pada lembar jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda (

x) sesuai dengan pilihan jawaban Anda:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya akan gembira sekali bila bisa menghabiskan sisa karier saya di perusahaan ini					
2.	Saya suka memuji perusahaan ini di kala mengobrol dengan orang lain					
3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan ini					
4.	Saya bersedia mengikuti segala kegiatan perusahaan ini					
5.	Saya merasa tidak mempunyai rasa memiliki perusahaan ini					
6.	Saya merasa masalah perusahaan ini juga merupakan masalah saya					
7.	Saya tidak takut dengan apa yang terjadi jika saya keluar dari perusahaan ini					
8.	Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
9.	Saya tidak mendukung jika seorang karyawan harus setia terhadap perusahaannya					
10.	Saya tidak mendukung karyawan yang bekerja untuk hasil yang maksimal					
11.	Saya berusaha bekerja sebaik mungkin dengan meningkatkan kreativitas					
12.	Saya merasa bahwa sebagai karyawan harus memiliki inisiatif demi kemajuan perusahaan					
13.	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini					
14.	Setiap tugas yang diberikan dapat saya lakukan dengan baik dan menimbulkan rasa puas					

No	Pertanyaan	SS	S	N	ST	STS
15.	Saya selalu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
16.	Saya merasa kesulitan di setiap pekerjaan saya					
17.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
18.	Saya menerima kompensasi upah jika bekerja melebihi jam kantor					
19.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
20.	Kompensasi upah lembur yang saya terima sering tidak sesuai dengan apa yang saya lakukan					
21.	Saya diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu agar dapat menambah kualitas saya					
22.	Secara otomatis saya akan mendapat promosi dalam karier saya					
23.	Atasan selalu memberikan umpan balik yang baik terhadap hasil pekerjaan saya					
24.	Atasan selalu memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan					
25.	Atasan saya sangat berorientasi terhadap hasil akhir tanpa memperdulikan kesejahteraan bawahan					
26.	Atasan saya mudah diajak berdiskusi tentang pekerjaan					
27.	Atasan saya selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat					
28.	Saya mengembangkan hubungan persahabatan dengan rekan – rekan kerja saya					
29.	Rekan - rekan kerja saya selalu bersedia membantu jika saya					

	mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
No	Pertanyaan	SS	S	N	ST	STS
30.	Rekan kerja saya menerima saya dengan baik					
31.	Saya dapat membagi pekerjaan dengan rekan-rekan kerja sesuai dengan proposional					
32.	Saya tidak mempercayai rekan-rekan kerja saya					
33.	Saya mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan saya					
34.	Penataan ruangan saya menyulitkan saya dalam bekerja					
35.	Saya merasa sangat nyaman dengan ruang kerja saya					
36.	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
37.	Saya mau bekerja keras di perusahaan ini					
38.	Saya tidak setuju jika harus lembur					
39.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya di kantor					
40.	Saya tidak setuju jika pekerjaan harus dibawa pulang					
41.	Saya dapat bekerja sama bersama rekan-rekan kerja dengan baik					
42.	Saya tidak setuju jika harus bekerja dalam <i>team</i>					
43.	Pekerjaan saya sangat menarik					
44.	Saya dapat menyelesaikan tugas saya sesuai jadwal					
45.	Saya tidak setuju dengan adanya perbedaan gender					
46.	Saya setuju jika karyawan mengetahui harapan dari perusahaan					
47.	Saya setuju jika ada peningkatan jabatan					
48.	Saya tidak merasa tertantang dengan					

No	Pertanyaan	SS	S	N	ST	STS
	pekerjaan ini					
49.	Pekerjaan saya sangat banyak dan membosankan					
50.	Pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya					



LAMPIRAN 2

*Jajaran Management dan
Struktur Organisasi*

A. JAJARAN MANAGEMENT DAN STRUKTUR ORGANISASI

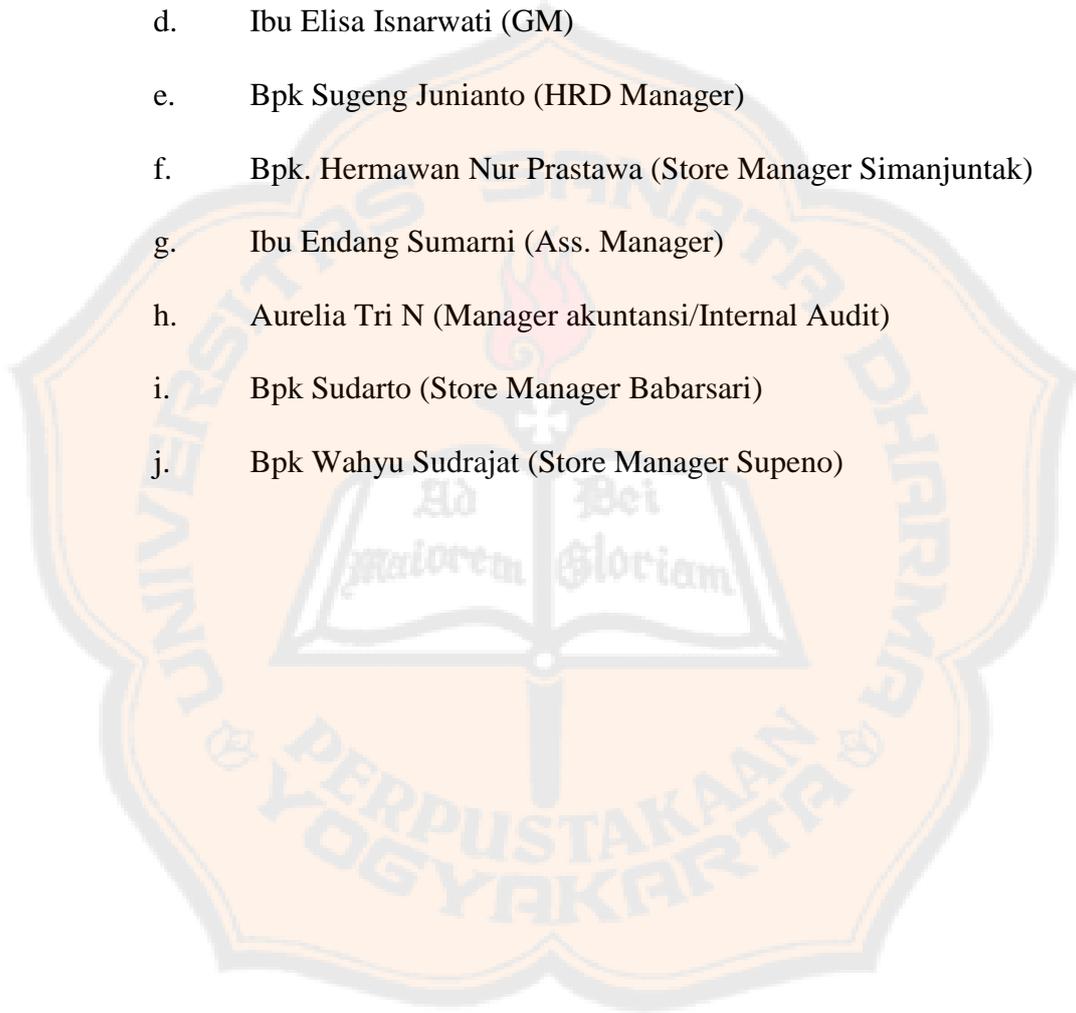
MIROTA NAYAN

1. Nama-nama jajaran Management Mirota Kampus

- a. Gandung Yudiyanto (SPV Lt 1)
- b. Awal Suwarso (SPV Lt 1)
- c. Ika Irjayanti (SPV Lt 2)
- d. Martin Mulatningsih (magang SPV Lt 2)
- e. Hengki Oktaviandi (SPV Lt 3)
- f. Surana (Duty Supervisor)
- g. Haryanto (SPV Satpam)
- h. Riyadi Eko S (SPV Gudang)
- i. Kunthi W (Magang Kabag Packing)
- j. Susila Harjana (SPV akuntansi)
- k. Miskan (SPV Teknik & Jasa)
- l. Sigit Wahono (Ass. SPV Teknik & Jasa)
- m. Stefani Galuh Widorini (Koordinator Cafe)
- n. Gyang Pending Sari (SPV Kasir)
- o. Edy Nugroho (SPV Gudang Concat)
- p. Pandit (SPV Babarsari)
- q. Djoko Mardadung (Duty SPV Babarsari/ Simanjuntak)
- r. Heribertus Waryanto (SPV Supeno)
- s. Slamet (Duty SPV Supeno)

MANAGEMENT

- a. Bpk Siswanto HS (Dirut)
- b. Bpk Nico Sukandar (Komisaris)
- c. Bpk Bambang Eko Radiono (Konsultan)
- d. Ibu Elisa Isnarwati (GM)
- e. Bpk Sugeng Junianto (HRD Manager)
- f. Bpk. Hermawan Nur Prastawa (Store Manager Simanjuntak)
- g. Ibu Endang Sumarni (Ass. Manager)
- h. Aurelia Tri N (Manager akuntansi/Internal Audit)
- i. Bpk Sudarto (Store Manager Babarsari)
- j. Bpk Wahyu Sudrajat (Store Manager Supeno)





LAMPIRAN 3

Data Induk Penelitian

1. Data Induk Variabel Loyalitas Karyawan

No. Responden	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	TL
1	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	45
2	4	4	4	4	4	4	1	3	4	5	4	5	46
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	52
5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	52
6	4	4	5	4	4	3	4	2	5	5	5	5	50
7	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	49
8	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	49
9	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	49
10	5	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	53
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46
13	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	49
14	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	44
15	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
16	3	4	4	4	3	4	2	3	4	5	5	5	46
17	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	55
20	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	40
21	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	42
22	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	43
23	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	51
24	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	54
25	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
26	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45
27	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45
28	4	3	5	4	5	2	3	3	4	4	5	4	46
29	5	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	50
30	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	53
31	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	51
32	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	54
33	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	41

34	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	47
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	49
36	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	46
37	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	53
38	4	3	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	50
39	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	55
40	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	48
41	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	49
42	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	54
43	4	5	5	5	4	2	3	3	5	5	5	5	51
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
45	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	39
46	4	4	4	5	2	4	2	3	2	5	5	5	45
47	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	51
48	5	3	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	53
49	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	42
50	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	54
51	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	50
52	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	47
53	4	3	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	50
54	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	44
55	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	5	5	47
56	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	5	4	44
57	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	47
58	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	54
59	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	2	47
60	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	47
61	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	49
62	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	5	54
63	4	2	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	45
64	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	46
65	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	46
66	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	48
67	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	44
68	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	48
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
70	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	54
71	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
72	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45

73	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	52
74	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	39
75	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
76	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	54
77	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	55
78	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
79	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	51
80	4	1	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	48
81	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	55
82	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	40
83	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	42
84	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	43
85	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	51
86	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	54
87	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
88	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45
89	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45
90	4	3	5	4	5	2	3	3	4	4	5	4	46
91	5	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	50
92	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	53
93	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	51
94	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	54
95	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	41
96	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	47
97	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	49
98	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	46
99	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	53
100	4	3	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	50
101	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	55
102	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	48
103	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	49
104	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	54
105	4	5	5	5	4	2	3	3	5	5	5	5	51

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Data Induk Kepuasan Kerja

No. Responden	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	TK
1	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	84
2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	97
3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	91
4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
5	5	4	5	2	3	4	2	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	92
6	5	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	90
7	5	5	5	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	82
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	94
9	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	85
10	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	100
11	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	87
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
13	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	95
14	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	80
15	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84
16	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	91
17	5	5	5	3	3	4	2	3	5	3	3	3	1	3	3	5	2	5	4	5	2	3	3	80
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	97
19	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	91
22	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	76
23	4	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	98
24	5	5	5	5	4	5	1	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	97
25	4	4	5	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	87
26	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	1	4	77
27	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	83
28	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	86
29	5	5	5	4	3	5	2	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	92
30	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	102
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	88
32	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
33	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	76
34	4	4	4	4	3	4	1	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	84
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
36	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	89
37	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
38	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	1	3	3	3	94
39	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	96
40	2	3	4	3	2	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	63
41	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	95
42	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	96
43	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	106

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

44	4	4	5	4	3	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	94
45	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	81
46	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	80
47	4	5	5	4	4	3	2	4	5	4	3	4	3	3	3	5	2	5	4	5	2	4	4	87
48	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	101
49	3	3	4	3	2	1	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	70
50	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	98
51	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	87
52	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	86
53	4	4	5	4	1	5	1	3	3	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	5	4	1	1	82
54	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	85
55	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	97
56	4	4	4	4	4	3	4	3	5	2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	91
57	3	3	4	3	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	75
58	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	102
59	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	86
60	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
61	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
62	5	5	5	4	3	5	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	102
63	5	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	87
64	4	4	4	3	2	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	2	82
65	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	81
66	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	93

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

67	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	83
68	4	4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
70	4	4	5	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	83
71	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	89
72	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	80
73	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	90
74	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	81
75	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	82
76	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	94
77	5	5	5	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	100
78	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	84
79	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
80	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	94
81	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88
82	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
83	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	91
84	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	76
85	4	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	98
86	5	5	5	5	4	5	1	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	97
87	4	4	5	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	88
88	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	1	4	78
89	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	85

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

90	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	93
91	5	5	5	4	3	5	2	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	93
92	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	103
93	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	91
94	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	105
95	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	83
96	4	4	4	4	3	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	87
97	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
98	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	89
99	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
100	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	1	3	3	94
101	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	96
102	2	3	4	3	2	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	68
103	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	95
104	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	100
105	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	107

3. Data Induk Motivasi Kerja

No. Responden	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	TM
1	4	4	4	3	4	4	4	27
2	4	5	4	4	4	4	5	30
3	4	5	4	4	4	4	4	29
4	3	5	3	4	4	4	4	27
5	4	5	5	3	4	5	3	29
6	4	4	4	3	4	4	4	27
7	5	5	4	2	3	5	4	28
8	5	4	4	4	4	5	4	30
9	3	4	2	4	4	4	4	25
10	5	5	4	3	5	4	5	31
11	4	4	4	3	3	5	4	27
12	4	4	4	4	4	5	4	29
13	5	5	4	3	5	5	4	31
14	2	4	4	5	3	5	4	27
15	3	4	4	3	3	5	4	26
16	4	4	3	4	4	4	4	27
17	5	5	3	3	4	5	5	30
18	4	4	4	4	4	5	5	30
19	4	5	4	3	4	4	4	28
20	3	3	3	2	3	4	3	21
21	4	5	2	4	4	4	4	27
22	4	4	3	3	3	5	4	26
23	4	4	3	2	5	4	5	27
24	5	5	5	4	5	5	5	34
25	4	5	4	3	3	4	5	28
26	4	4	4	2	3	4	4	25
27	4	4	4	3	4	4	4	27
28	4	5	3	4	4	5	4	29
29	5	5	4	3	5	4	4	30
30	5	5	3	5	5	4	5	32
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	5	5	5	3	3	5	5	31
33	4	4	3	3	2	4	4	24
34	4	4	4	3	4	5	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	5	4	4	4	4	4	29

37	4	5	4	4	3	4	4	28
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	5	4	4	5	5	4	32
40	3	4	3	2	1	4	3	20
41	4	4	5	4	4	5	5	31
42	5	5	5	3	3	5	5	31
43	5	5	5	4	5	5	5	34
44	4	5	4	3	5	4	5	30
45	3	4	3	3	2	5	4	24
46	4	4	3	2	4	5	4	26
47	5	5	4	4	3	5	5	31
48	5	5	3	3	4	5	5	30
49	3	4	3	2	1	4	3	20
50	4	5	4	4	4	5	4	30
51	4	4	4	3	3	4	5	27
52	4	4	4	3	4	4	4	27
53	4	5	4	1	5	5	5	29
54	4	4	4	3	4	4	4	27
55	5	5	4	4	4	5	5	32
56	4	4	4	4	3	5	4	28
57	3	4	3	4	4	4	4	26
58	4	4	5	3	4	5	5	30
59	4	5	3	3	4	4	4	27
60	4	3	3	4	3	4	4	25
61	4	4	4	4	4	4	4	28
62	5	5	4	3	5	4	5	31
63	4	4	4	3	4	4	4	27
64	4	4	3	2	4	4	3	24
65	4	4	4	4	3	4	3	26
66	5	5	4	4	4	5	4	31
67	3	4	3	3	4	4	3	24
68	4	4	5	3	4	4	4	28
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	4	5	4	2	2	5	4	26
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	3	4	4	3	3	4	4	25
73	4	5	3	3	4	4	5	28
74	4	4	3	4	3	5	3	26
75	4	4	4	3	3	4	4	26

76	5	4	4	4	4	5	4	30
77	5	5	2	2	4	5	5	28
78	3	4	4	3	4	4	4	26
79	4	4	3	3	4	4	4	26
80	4	4	4	3	4	4	5	28
81	4	5	4	3	4	4	4	28
82	3	3	3	2	3	5	3	22
83	4	5	4	4	4	3	4	28
84	4	4	3	3	3	5	4	26
85	4	4	3	2	5	4	5	27
86	5	5	5	4	5	5	5	34
87	4	5	4	3	3	5	5	29
88	4	4	4	2	3	4	4	25
89	4	4	4	3	4	4	4	27
90	4	5	3	4	4	5	4	29
91	5	5	4	3	5	4	4	30
92	5	5	4	5	5	4	5	33
93	4	4	4	4	4	4	4	28
94	5	5	5	3	4	5	5	32
95	4	4	4	4	2	4	4	26
96	4	4	4	3	4	5	4	28
97	4	4	4	4	4	3	4	27
98	4	5	4	4	4	4	4	29
99	4	5	4	4	3	2	4	26
100	5	5	5	5	5	5	5	35
101	5	5	4	4	5	5	4	32
102	3	4	3	2	1	4	4	21
103	4	4	5	4	4	5	5	31
104	5	5	5	3	3	5	5	31
105	5	5	5	4	5	5	5	34

4. Data Induk Stres Kerja

No. Responden	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	TS
1	4	4	4	4	3	4	3	2	28
2	4	4	5	4	4	4	3	4	32
3	5	4	5	4	4	4	3	4	33
4	5	3	5	3	4	4	4	3	31
5	5	4	5	2	3	4	2	4	29
6	5	4	4	4	3	4	2	2	28
7	5	5	5	4	2	3	2	3	29
8	4	5	4	4	4	4	4	4	33
9	4	3	4	2	4	4	3	4	28
10	4	5	5	4	3	5	3	4	33
11	4	4	4	4	3	3	3	4	29
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	5	5	4	3	5	3	4	33
14	4	4	4	4	3	3	2	2	26
15	4	3	4	4	3	3	3	4	28
16	4	4	4	3	4	4	4	4	31
17	5	5	5	3	3	4	2	3	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	5	4	3	4	3	4	31
20	3	3	3	3	2	3	3	3	23
21	4	4	5	4	4	4	4	4	33
22	4	4	4	3	3	3	3	3	27
23	4	4	4	3	2	5	4	4	30
24	5	5	5	5	4	5	1	4	34
25	4	4	5	4	3	3	1	3	27
26	4	4	4	4	2	3	3	2	26
27	4	4	4	4	3	4	3	3	29
28	5	4	5	3	4	4	3	3	31
29	5	5	5	4	3	5	2	3	32
30	5	5	5	3	5	5	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	3	31
32	5	5	5	5	3	3	3	5	34
33	4	4	4	3	3	2	2	3	25
34	4	4	4	4	3	4	1	5	29
35	4	4	4	4	4	4	4	3	31
36	4	4	5	4	4	4	3	4	32

37	4	4	5	4	4	3	4	4	32
38	5	5	5	5	5	5	4	4	38
39	4	5	5	4	4	5	4	4	35
40	2	3	4	3	2	1	1	4	20
41	4	4	4	5	4	4	3	4	32
42	5	5	5	5	3	3	3	5	34
43	5	5	5	5	4	5	3	5	37
44	4	4	5	4	3	5	2	3	30
45	4	3	4	3	3	2	3	3	25
46	4	4	4	3	2	4	2	3	26
47	4	5	5	4	4	3	2	4	31
48	4	5	5	3	3	4	3	4	31
49	3	3	4	3	2	1	2	2	20
50	4	4	5	4	4	4	4	4	33
51	4	4	4	4	3	3	3	3	28
52	4	4	4	4	3	4	3	4	30
53	4	4	5	4	1	5	1	3	27
54	4	4	4	4	3	4	4	4	31
55	4	5	5	4	4	4	2	4	32
56	4	4	4	4	4	3	4	3	30
57	3	3	4	3	4	4	2	4	27
58	4	4	4	5	3	4	3	5	32
59	4	4	5	3	3	4	3	3	29
60	4	4	3	3	4	3	4	4	29
61	5	4	4	4	4	4	3	4	32
62	5	5	5	4	3	5	3	2	32
63	5	4	4	4	3	4	2	4	30
64	4	4	4	3	2	4	4	3	28
65	4	4	4	4	4	3	3	3	29
66	5	5	5	4	4	4	3	3	33
67	4	3	4	3	3	4	4	4	29
68	4	4	4	5	3	4	2	4	30
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	4	5	4	2	2	3	3	27
71	4	4	4	4	4	4	2	4	30
72	4	3	4	4	3	3	2	3	26
73	4	4	5	3	3	4	3	3	29
74	3	4	4	3	4	3	4	2	27
75	4	4	4	4	3	3	3	4	29

76	5	5	4	4	4	4	4	4	34
77	5	5	5	2	2	4	4	5	32
78	3	3	4	4	3	4	3	4	28
79	4	4	4	3	3	4	3	4	29
80	4	4	4	4	3	4	2	4	29
81	4	4	5	4	3	4	3	4	31
82	3	3	3	3	2	3	3	3	23
83	4	4	5	4	4	4	4	4	33
84	4	4	4	3	3	3	3	3	27
85	4	4	4	3	2	5	4	4	30
86	5	5	5	5	4	5	1	4	34
87	4	4	5	4	3	3	1	3	27
88	4	4	4	4	2	3	3	2	26
89	4	4	4	4	3	4	3	3	29
90	5	4	5	3	4	4	3	3	31
91	5	5	5	4	3	5	2	3	32
92	5	5	5	4	5	5	4	4	37
93	4	4	4	4	4	4	4	3	31
94	5	5	5	5	3	4	4	5	36
95	4	4	4	4	4	2	2	4	28
96	4	4	4	4	3	4	1	5	29
97	4	4	4	4	4	4	4	3	31
98	4	4	5	4	4	4	3	4	32
99	4	4	5	4	4	3	4	4	32
100	5	5	5	5	5	5	4	4	38
101	4	5	5	4	4	5	4	4	35
102	2	3	4	3	2	1	1	4	20
103	4	4	4	5	4	4	3	4	32
104	5	5	5	5	3	3	4	5	35
105	5	5	5	5	4	5	4	5	38

LAMPIRAN 4

*Validitas
dan
Reliabilitas Penelitian*

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.838	.835	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
L1	45.03	18.585	.406	.728	.832
L2	45.20	17.683	.572	.510	.820
L3	45.20	18.441	.422	.679	.831
L4	45.37	17.482	.534	.553	.823
L5	45.13	16.464	.704	.730	.807
L6	45.17	19.109	.435	.728	.830
L7	45.13	18.051	.458	.715	.829
L8	45.00	17.172	.614	.449	.816
L9	45.13	18.740	.425	.591	.831
L10	45.27	17.926	.519	.691	.824
L11	45.23	18.116	.511	.672	.825
L12	45.07	18.823	.372	.682	.835

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.883	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	88.00	55.310	.550		.864
K2	87.37	54.585	.595		.863
K3	88.00	55.310	.550		.864
K4	87.37	54.585	.595		.863
K5	88.00	55.310	.550		.864
K6	87.37	54.585	.595		.863
K7	87.83	57.799	.233		.872
K8	87.63	56.792	.270		.872
K9	88.03	54.102	.469		.866
K10	88.77	55.495	.305		.873
K11	87.97	54.447	.399		.869
K12	87.83	52.489	.641		.860
K13	87.63	54.861	.520		.865
K14	87.50	55.983	.447		.867
K15	87.53	55.361	.539		.865
K16	88.03	54.102	.469		.866
K17	88.77	55.495	.305		.873
K18	87.97	54.447	.399		.869
K19	87.83	52.489	.641		.860
K20	87.63	54.861	.520		.865
K21	87.50	55.983	.447		.867
K22	87.53	55.361	.539		.865
K23	88.23	58.875	.048		.880

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.793	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	24.20	6.510	.363	.155	.795
M2	24.40	6.386	.466	.397	.777
M3	24.33	5.816	.609	.497	.751
M4	24.07	6.271	.376	.293	.796
M5	24.37	5.551	.675	.925	.737
M6	24.33	5.540	.638	.921	.743
M7	24.30	5.872	.548	.406	.762

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.755	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	28.53	7.637	.399	.	.750
S2	28.43	7.289	.509	.	.728
S3	28.57	8.737	.178	.	.781
S4	28.70	6.976	.670	.	.698
S5	28.67	6.920	.732	.	.688
S6	28.70	6.976	.670	.	.698
S7	28.67	6.920	.732	.	.688
S8	28.63	9.757	-.119	.	.823

LAMPIRAN 5

*uji Normalitas Data
dan
uji Korelasi Pearson*

1. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Loyalitas	Kepuasan	Motivasi	Stres
N		105	105	105	105
Normal Parameters ^a	Mean	48.54	88.77	28.13	30.26
	Std. Deviation	4.174	8.556	2.987	3.549
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.075	.118	.095
	Positive	.072	.036	.118	.093
	Negative	-.086	-.075	-.104	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.879	.770	1.207	.973
Asymp. Sig. (2-tailed)		.423	.594	.108	.300

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Korelasi Pearson

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan	48.54	4.174	105
Kepuasan Kerja	88.55	8.377	105
Moivasi Kerja	28.13	2.987	105
Stres Kerja	30.26	3.549	105

Correlations

		Loyalitas Karyawan	Kepuasan Kerja	Moivasi Kerja	Stres Kerja
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	1	.987	.576**	-.513**
	Sig. (2-tailed)		.032	.000	.000
	N	105	105	105	105
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.987	1	-.055	-.113
	Sig. (2-tailed)	.032		.576	.252
	N	105	105	105	105
Moivasi Kerja	Pearson Correlation	.576**	-.055	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.576		.000
	N	105	105	105	105
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.513**	-.113	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.252	.000	
	N	105	105	105	105

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



LAMPIRAN 6

PAP II

PAP II

Penilaian Acuan Patokan (PAP) tipe II digunakan untuk menentukan kecenderungan variabel. Berikut ini diuraikan perhitungannya.

A. Kepuasan Kerja

Skor tertinggi yang mungkin dicapai : $5 \times 23 = 115$

Skor terendah yang mungkin dicapai : $1 \times 23 = 23$

Skor :

$23 + 81\% (115 - 23) = 97,5$ dibulatkan 98

$23 + 66\% (115 - 23) = 83,7$ dibulatkan 84

$23 + 56\% (115 - 23) = 74,5$ dibulatkan 75

$23 + 46\% (115 - 23) = 65,3$ dibulatkan 65

< 65

Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan kategori kecenderungan variabel sebagai berikut :

No.	Interval	Kategori
1	98 – 115	Sangat Tinggi
2	84 – 97	Tinggi
3	75 – 83	Sedang
4	65 – 74	Rendah
5	< 65	Sangat Rendah

B. Motivasi Kerja

Skor tertinggi yang mungkin dicapai : $5 \times 7 = 35$

Skor terendah yang mungkin dicapai : $1 \times 7 = 7$

Skor :

$7 + 81\% (35 - 7) = 29,6$ dibulatkan 30

$7 + 66\% (35 - 7) = 25,4$ dibulatkan 25

$7 + 56\% (35 - 7) = 22,6$ dibulatkan 23

$7 + 46\% (35 - 7) = 19,8$ dibulatkan 20

< 20

Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan kategori kecenderungan variabel

sebagai berikut :

No.	Interval	Kategori
1	30 – 35	Sangat Tinggi
2	25 – 29	Tinggi
3	23 – 24	Sedang
4	20 - 22	Rendah
5	< 20	Sangat Rendah

C. Stres Kerja

Skor tertinggi yang mungkin dicapai : $5 \times 8 = 40$

Skor terendah yang mungkin dicapai : $1 \times 8 = 8$

Skor :

$8 + 81\% (40 - 8) = 33,9$ dibulatkan 34

$8 + 66\% (40 - 8) = 29,1$ dibulatkan 30

$8 + 56\% (40 - 8) = 25,9$ dibulatkan 26

$8 + 46\% (40 - 8) = 22,7$ dibulatkan 23

< 23

Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan kategori kecenderungan variabel

sebagai berikut :

No.	Interval	Kategori
1	34 – 40	Sangat Tinggi
2	29 – 33	Tinggi
3	26 – 28	Sedang
4	23 – 25	Rendah
5	< 23	Sangat Rendah

D. Loyalitas Karyawan

Skor tertinggi yang mungkin dicapai : $5 \times 12 = 60$

Skor terendah yang mungkin dicapai : $1 \times 12 = 12$

Skor :

$12 + 81\% (60 - 12) = 50,8$ dibulatkan 51

$12 + 66\% (60 - 12) = 43,6$ dibulatkan 44

$12 + 56\% (60 - 12) = 38,8$ dibulatkan 39

$12 + 46\% (60 - 12) = 34,0$ dibulatkan 34

< 34

Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan kategori kecenderungan variabel

sebagai berikut :

No.	Interval	Kategori
1	51 – 60	Sangat Tinggi
2	44 – 50	Tinggi
3	39 – 43	Sedang
4	34 – 38	Rendah
5	< 34	Sangat Rendah

LAMPIRAN 7

*Deskripsi Data
Tentang Karakteristik Responden*

1. Frekuensi Jenis Kelamin

Statistics

Jenis_Kelamin

N	Valid	105
	Missing	0

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	49	46.7	46.7	46.7
Perempuan	56	53.3	53.3	100.0
Total	105	100.0	100.0	

2. Frekuensi Bidang Pekerjaan

Statistics

Bidang Pekerjaan

N	Valid	105
	Missing	0

Bidang_Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Personalia	10	9.5	9.5	9.5
Akuntansi	11	10.5	10.5	20.0
Pembelian	13	12.4	12.4	32.4
Penjualan	12	11.4	11.4	43.8
Gudang	14	13.3	13.3	57.1
Pramuniaga	45	42.9	42.9	100.0
Total	105	100.0	100.0	

3. Frekuensi Masa Kerja

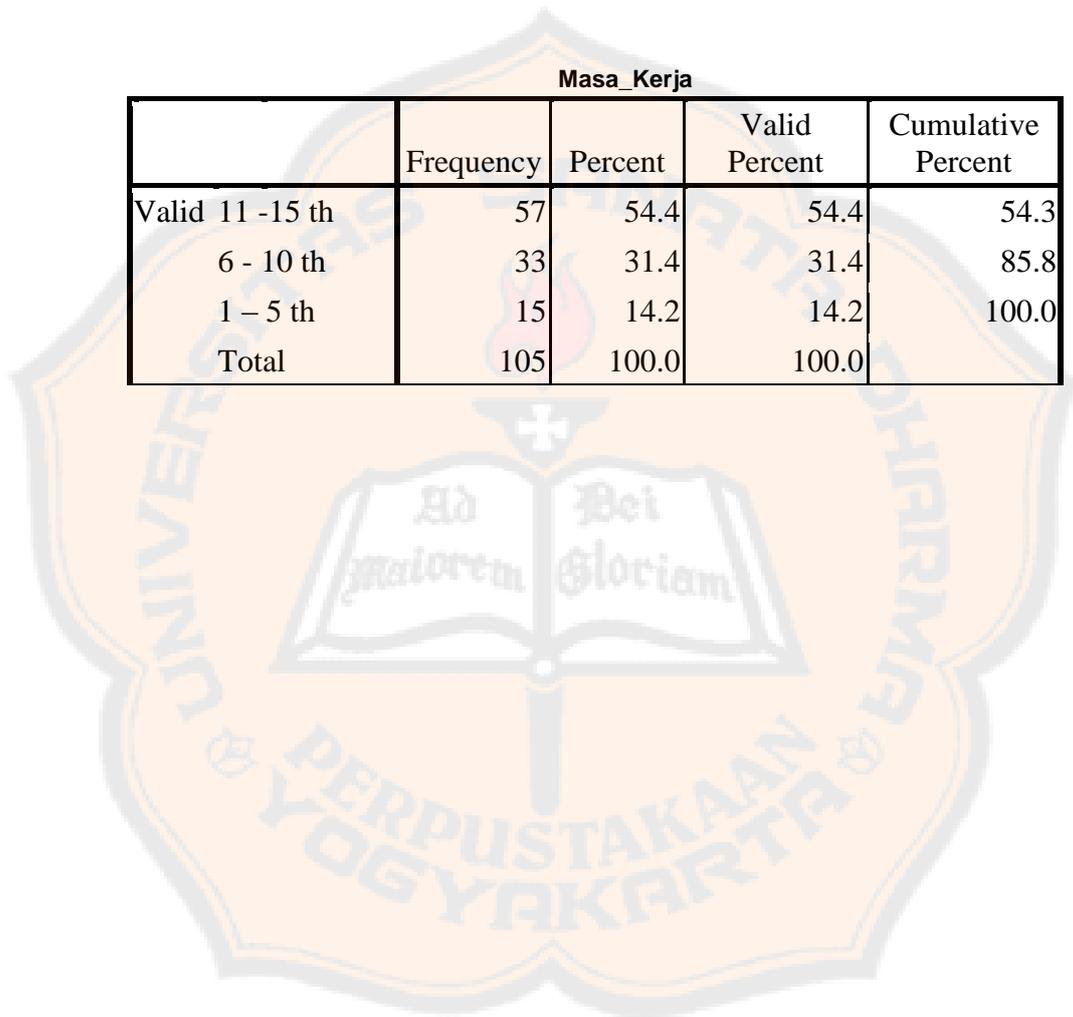
Statistics

Masa Kerja

N	Valid	105
	Missing	0

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11 -15 th	57	54.4	54.4	54.3
6 - 10 th	33	31.4	31.4	85.8
1 – 5 th	15	14.2	14.2	100.0
Total	105	100.0	100.0	





LAMPIRAN 8

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.391	4.960		3.910	.000		
	Kepuasan Kerja (X1)	.085	.040	.171	2.108	.038	.985	1.016
	Motivasi Kerja (X2)	.478	.156	.401	3.058	.003	.375	2.667
	Stres Kerja (X3)	.253	.154	.215	1.642	.104	.376	2.662

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

2. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590 ^a	.348	.329	3.420	2.028

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

3. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Kepuasan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Stres Kerja (X3)
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.005	.036	.063
		Sig. (2-tailed)	.	.959	.715	.522
		N	105	105	105	105
Kepuasan Kerja (X1)	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.005	1.000	-.063	-.081
		Sig. (2-tailed)	.959	.	.526	.413
		N	105	105	105	105
Motivasi Kerja (X2)	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.036	-.063	1.000	.704**
		Sig. (2-tailed)	.715	.526	.	.000
		N	105	105	105	105
Stres Kerja (X3)	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.063	-.081	.704**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.522	.413	.000	.
		N	105	105	105	105

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



LAMPIRAN 9

UJI REGRESI BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590 ^a	.348	.329	3.420	2.028

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.801	3	210.267	17.978	.000 ^a
	Residual	1181.256	101	11.696		
	Total	1812.057	104			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.391	4.960		3.910	.000		
	Kepuasan Kerja (X1)	.085	.040	.171	2.108	.038	.985	1.016
	Motivasi Kerja (X2)	.478	.156	.401	3.058	.003	.375	2.667
	Stres Kerja (X3)	.253	.154	.215	1.642	.104	.376	2.662

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics^a

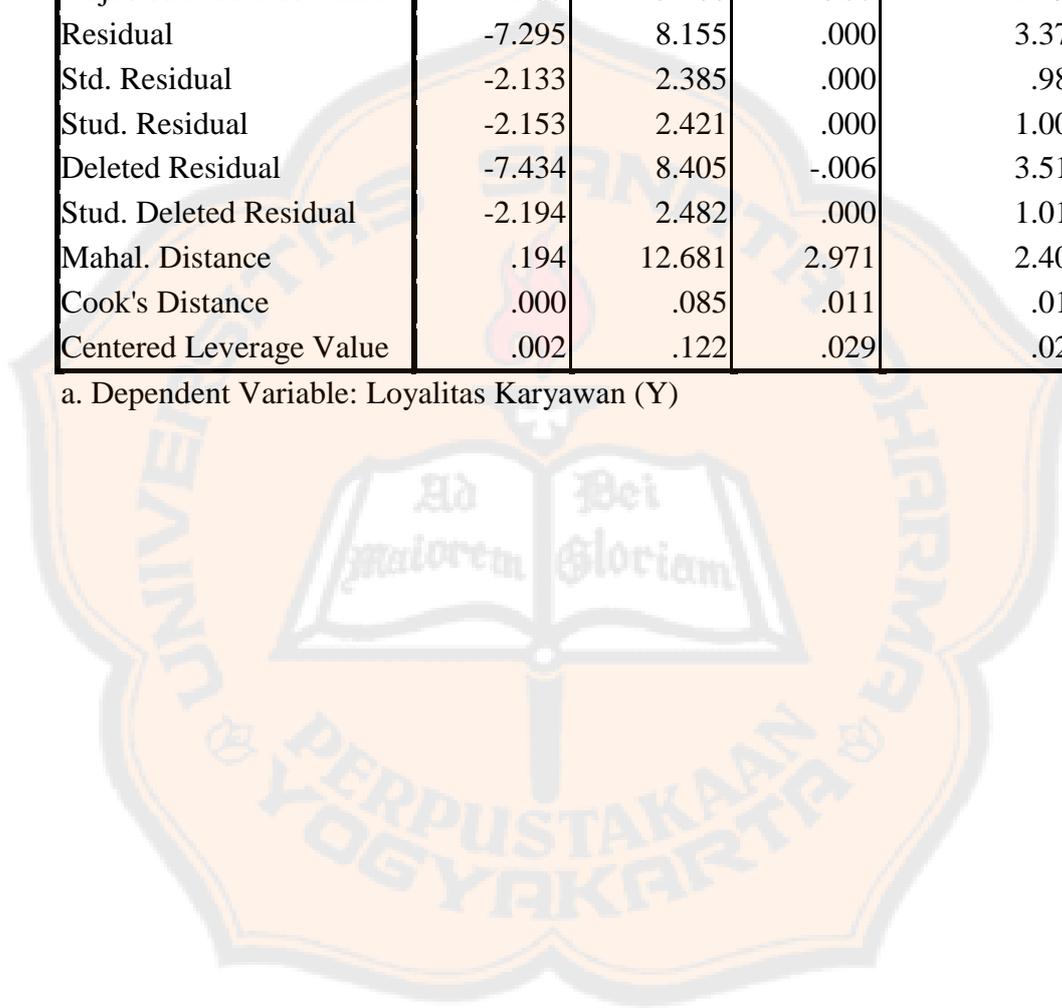
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepuasan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Stres Kerja (X3)
1	1	3.977	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.017	15.264	.02	.24	.07	.06
	3	.003	35.593	.97	.75	.08	.01
	4	.003	37.140	.01	.00	.85	.92

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Residuals Statistics^a

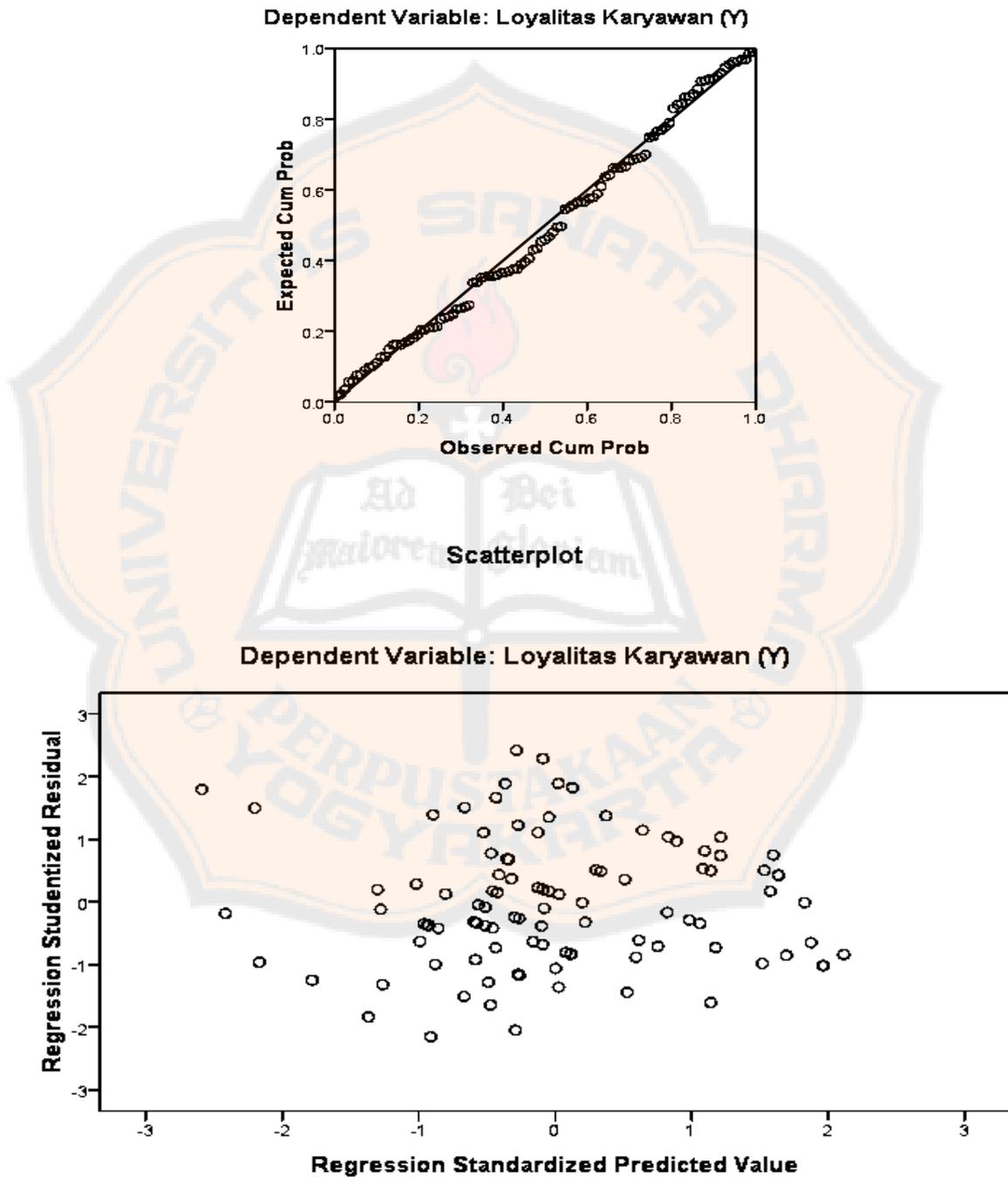
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42.17	53.75	48.54	2.463	105
Std. Predicted Value	-2.589	2.115	.000	1.000	105
Standard Error of Predicted Value	.365	1.240	.642	.183	105
Adjusted Predicted Value	41.55	54.00	48.55	2.491	105
Residual	-7.295	8.155	.000	3.370	105
Std. Residual	-2.133	2.385	.000	.985	105
Stud. Residual	-2.153	2.421	.000	1.006	105
Deleted Residual	-7.434	8.405	-.006	3.515	105
Stud. Deleted Residual	-2.194	2.482	.000	1.014	105
Mahal. Distance	.194	12.681	2.971	2.405	105
Cook's Distance	.000	.085	.011	.016	105
Centered Leverage Value	.002	.122	.029	.023	105

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)



Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN 10

*Tabel R Product Moment Pada Sig 0,05
(Two Tail)*

TABEL R PRODUCT MOMENT PADA Sig 0,05 (TWO TAIL)

N	R	N	r	N	R	N	r	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

LAMPIRAN 11

*Surat Ijin Penelitian dan Surat
Pernyataan Magang*



Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
UNIVERSITAS SANATA DHARMA

Mrican, Tromol Pos 29 Yogyakarta 55002. Telp.(0274) 513301, 515352, Fax. (0274) 562383

Nomor : 213 / Pnlt/Kajur/PPS/ V / 2012
Lamp : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth
Pimpinan PT Mirota Nayan
Jln. C. Simanjuntak 70
Yogyakarta

Dengan hormat,

Dengan ini kami memohonkan ijin bagi mahasiswa kami,

Nama : Stefani Meta Sri Yulianti
No. Mhs : 081324012
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Semester : VIII (Genap)

Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka persiapan penyusunan Skripsi/Makalah,
dengan ketentuan sebagai berikut:

Lokasi : PT Mirota Nayan, Jl. C. Simanjuntak 70 Yogyakarta
Waktu : Mei-Juni 2012
Topik/Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(Studi Kasus PT Mirota Nayan Yogyakarta)

Atas perhatian dan ijin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 8 Mei 2012
u.b. Dekan
Ketua Jurusan Pendidikan IPS



Indra Darmawan, S.E., M.Si



SURAT KETERANGAN

Nomor : 241/ptmn/mk/V/12

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUGENG JUNIANTO
 Jabatan : HRD Manager
 PT. Mirota Nayan
 Alamat : Jl. C. Simanjuntak 70
 Yogyakarta

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa,

Nama : STEFANI META SRI YULIANTI
 Universitas : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
 Fakultas : FKIP
 Program Studi : PENDIDIKAN EKONOMI

Telah melaksanakan magang kerja bagian STAFF HRD dari tanggal 16 April s.d.
 15 Mei 2012

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana
 mestinya.

Yogyakarta, 15 Mei 2012


 Mirota Kampus
 HRD Departement
 Sugeng Junianto
 HRD Manager