

**PENGARUH KOMITMEN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. LUBUK BENDAHARA PALMA INDUSTRI (LBPI)  
DUSUN SIKI KECAMATAN ROKAN IV KOTO KABUPATEN ROKAN**

**HULU- RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat*

*Memperoleh gelar sarjana*

*Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*

**OLEH:**

**DAYU MITRA**

**NPM: 155210505**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2020**

EFFECT OF WORK COMMITMENTS ON EMPLOYEE LOYALTY IN. LUBUK  
BENDAHARA PALMA INDUSTRI (LBPI) DUSUN SIKI KECAMATAN ROKAN IV KOTO  
KABUPATEN ROKAN HULU - RIAU

ABSTRACT

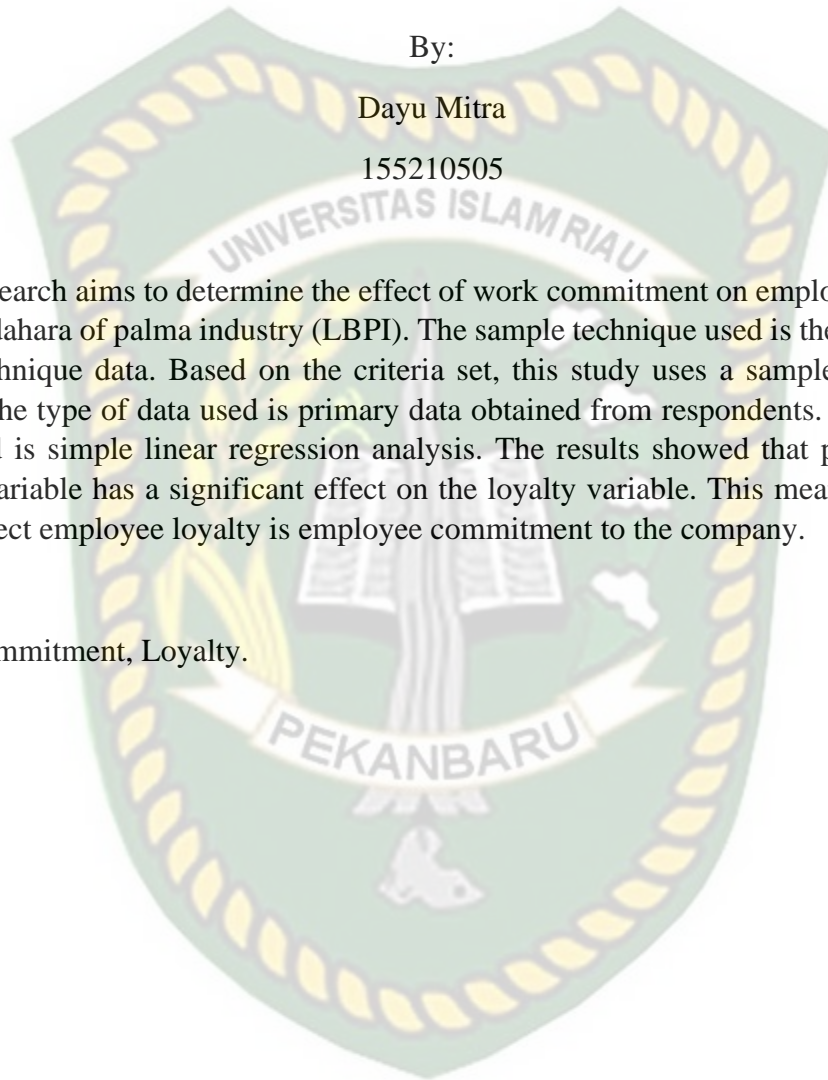
By:

Dayu Mitra

155210505

The research aims to determine the effect of work commitment on employee job loyalty at Pt. Lubuk bendahara of palma industry (LBPI). The sample technique used is the product moment correlation technique data. Based on the criteria set, this study uses a sample of 39 employee respondents. The type of data used is primary data obtained from respondents. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results showed that partially the work commitment variable has a significant effect on the loyalty variable. This means that one of the factors that affect employee loyalty is employee commitment to the company.

Keywords: Commitment, Loyalty.



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematik Penulisan .....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA HIPOTESIS</b>	
2.1 Komitmen Kerja .....	10
2.1.1 Pengertian Komitmen Kerja.....	10
2.1.2 Aspek – aspek Komitmen Kerja.....	11
2.1.3. Indikator Komitmen kerja.....	12
2.1.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen .....	13
2.1.5. Pedoman Untuk Meningkatkan Komitmen.....	14
2.1.6. Dampak Komitmen.....	15
2.2 Loyalitas	
2.2.1 Pengertian Loyalitas .....	16

2.2.2.	Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas.....	18
2.2.3.	Aspek- aspek Loyalitas .....	19
2.2.4.	Faktor- faktor Pembentukan Loyalitas .....	19
2.2.5.	Hubungan Komitmen Dengan Loyalitas .....	21
2.3	Penelitian Terdahulu .....	23
2.4	Kerangka Pemikiran .....	25
2.5	Hipotesis Penelitian.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Metode Penelitian .....	26
3.2.	Lokasi Penelitian.....	26
3.3.	Operasional Variabel Penelitian .....	26
3.4.	Populasi Dan Sampel .....	29
3.5.	Jenis dan Sumber Data .....	29
3.6.	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.7.	Analisis Data.....	30
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>		
4.1.	Sejarah Singkat PT. LBPI.....	33
4.2.	Visi dan Misi PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) .....	33
4.2.1	Visi PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) .....	33
4.2.2	Misi PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI).....	33
4.3.	Struktur Organisasi PT. Lubuk bendahara Palma Industri (LBPI).....	34
4.4.	Aktivitas Perusahaan .....	37
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		

5.1. Identitas Responden .....	38
5.1.1 Jenis Kelamin .....	38
5.1.2 Usia .....	39
5.2. Deskripsi Data.....	40
5.4.1. Komitmen Afektif .....	41
5.4.2. Komitmen Normatif .....	45
5.4.3. Komitmen Berkelanjutan.....	48
5.4.4. Loyalitas.....	54
5.3. Uji Reabilitas .....	62
5.4. Uji Regresi Linier Sederhana.....	64
5.5. Pembahasan .....	66
5.5.1. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Loyalitas.....	66
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	68
6.2 Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	25
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi.....	34



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Sehingga nantinya akan diperoleh kinerja karyawan yang baik.

Pada suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan aspek yang penting untuk bekerja dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan sehingga perlu perhatian yang serius. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan seperti pelayanan jasa memiliki peranan, kedudukan penting dan strategis dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan perusahaan dan daya saing dalam pelayanan yang semakin kompetatif.

Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang mempunyai keahlian dalam meningkatkan produktivitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Ini adalah suatu harapan yang ideal bagi perusahaan yang bertujuan pada keuntungan semata, sebab bagaimana mungkin suatu perusahaan mendapatkan keuntungan apabila di dalam suatu perusahaan terdapat orang-orang yang tidak produktif. Akan tetapi,

seringkali perusahaan tidak dapat membedakan mana karyawan yang produktif dan mana karyawan yang tidak produktif.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karena adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat kinerja karyawan pada sebuah organisasi semakin meningkat dan membuat hal-hal positif misalnya seperti tidak ingin pindah, menjaga kerahasiaan perusahaan, mentaati peraturan, menjaga nama baik perusahaan tersebut.

Setiap orang yang bekerja dalam perusahaan atau organisasi, harus memiliki komitmen dalam bekerja, karena apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan



organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Luthan (2006), komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut streers (1991) dalam sopiah (2008), Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tinggi nya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Menurut Sopiah (2008). Komitmen karyawan pada perusahaan tentunya berbeda beda, komitmen pada karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu seperti usia karyawan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda. Setiap perusahaan menginginkan karyawan nya mempunyai komitmen dalam organisasi. Maka dari itu diharapkan kepada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri mampu membangun komitmen organisasi yang baik terhadap karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan yang berkesinambungan.

Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen Normatif yaitu perasaan

wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan atau pada suatu organisasi dapat mempengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan. Menurut steert dan porter dalam martiwi (2012:45) loyalitas kerja karyawan mempunyai beberapa faktor yaitu : karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, serta pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan.

Menurut Hemawan (2003:126), (dalam Hurriyati, 2010:126) menyatakan loyalitas adalah manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, men-support, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan serta menciptakan emonational attachmen. Loyalitas merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas berasal dari kata dasar loyal, yang mempunyai arti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan.

Terciptanya suatu komitmen dan loyalitas yang tinggi menjadi harapan dari perusahaan. Perusahaan akan memerlukan karyawan tidak hanya asetnya namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Loyalitas terlihat dari adanya kesediaan karyawan untuk berprestasi, bekerja dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama, adanya rasa tanggung jawab, serta diharapkan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Seseorang karyawan yang memiliki komitmen dan loyalitas, apapun yang ia dapat pasti akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan merekrut karyawan untuk bergabung ke perusahaan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan memiliki komitmen yang tinggi demi kemajuan perusahaan itu sendiri.

Perusahaan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri ini merupakan salah satu perusahaan yang ada di dusun siki, Lubuk Bendahara, Rokan Hulu, Riau. Perusahaan ini merupakan salah satu badan usaha milik swasta yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit.

Berikut ditampilkan data penilaian karyawan di PT Lubuk Bendahara Palma Industri tahun 2018.

Tabel. 1.1

**Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Lubuk Bendahara Palma Industri  
(LBPI) Tahun 2018.**

No.	Kinerja		Jumlah Pegawai	Persentase %
	Pencapaian	Kategori Nilai		
1	Sangat baik	$\geq 91$	0	0%
2	Baik	76-90	62	65%
3	Cukup	61-75	34	35%
4	Kurang	51-60	0	0%
5	Buruk	$\leq 50$	0	0%
Jumlah			96	100%

*Sumber: PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI), 2018.*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Lubuk Bendahara Palma Industri tahun 2018 masih belum mencapai kategori sangat baik. Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan yang telah dilakukan di PT. Lubuk Bendahara Palma Industri ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, yaitu karyawan kurang responsif ketika menghadapi kendala yang membutuhkan keputusan yang cepat dan tepat, karyawan juga kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, misalnya pada saat

penyerahan laporan melebihi dari waktu yang telah ditentukan. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komitmen, dan Loyalitas karyawan.

Oleh sebab itu, peneliti memiliki keinginan untuk mengetahui lebih lanjut tingkat komitmen dan loyalitas pada diri karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri, dengan memfokuskan pada faktor komitmen dan loyalitas kerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KOMITMEN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. LUBUK BENDAHARA PALMA INDUSTRI”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

Apakah terdapat pengaruh komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan terhadap loyalitas kerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Adapun beberapa tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan terhadap loyalitas kerja karyawan.

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi perusahaan

Sebagai masukan kepada perusahaan untuk dapat lebih baik lagi mengembangkan dan meningkatkan kinerja sesuai standar atau aturan-aturan yang berlaku sehingga strategi manajemen untuk mencapai tujuan dapat tercapai dengan mudah sesuai dengan yang diinginkan.

#### 2. Bagi penulis

Untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang komitmen kerja terhadap loyalitas kerja karyawan dan mengetahui semangat kerja dalam arti yang sebenarnya.

#### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil peneliti ini untuk menjadi bacaan atau acuan perbandingan dalam bidang yang sama dan bisa dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, manfaar bagi obyek yang diteliti, dan manfaat untuk diri sendiri.

### 1.4. SISTEMATIK PENULISAN

Untuk dapat menggambarkan gambaran yang lebih jelas dalam penulisan skripsi nantinya, maka penulis membagikan kedalam enam bab, dimana masing-masing bab saling berkaitan dan untuk mempermudah dalam pembahasannya, yaitu:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat PT. Lubuk bendahara palma industri (LBPI).

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

**BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian pada PT. Lubuk bendahara palma industri (LBPI).

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1. Komitmen Kerja

#### 2.1.1. Pengertian Komitmen Kerja

Menurut George dan Jones (2012:71) mendefinisikan komitmen sebagai *the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole*, artinya seseorang yang memiliki sebuah perasaan dan keyakinan yang kuat tentang suatu organisasi atau dimana tempat dia bekerja. George dan Jones (2012:89), menyatakan bahwa kunci penting dalam mempelajari sikap dalam bekerja dalam memahami permasalahan dalam loyalitas adalah memahami sebuah komitmen. Hal senada disampaikan oleh Armstrong (2009:349), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional pasti akan terkait dengan loyalitas kepada perusahaan.

Menurut Porter *et al.*, yang dikutip oleh Armstrong (2009:336) komitmen merupakan suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi. Menurut Robbins (2008) Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Sedangkan menurut Luthan (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras



sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Streers dan Potter (1983) dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

### **2.1.2. Aspek-aspek Komitmen kerja**

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu:

#### **1. Komitmen Afektif**

Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

#### **2. Komitmen Normatif**

Kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral atau etis.

#### **3. Komitmen Berkelanjutan**

Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Terdapat aspek-aspek komitmen kerja menurut Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Mas'ud (2002):

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Ini merupakan keterkaitan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis kepada organisasi.
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan.
3. Komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*) dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Karyawan macam ini merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan (skills), atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya. Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

### **2.1.3. Indikator Komitmen Kerja Karyawan**

Menurut (Encyclopedia britanica, 1998): Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dari pengertian Komitmen dapat disusun beberapa indikator komitmen karyawan ialah sebagai berikut:

1. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.
2. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
3. Menjaga kerahasiaan perusahaan.
4. Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.

5. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.
6. Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Menggunakan dan atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan.
8. Memberikan saran-saran perbaikan.
9. Mentaati perintah.
10. Menjaga hak-milik perusahaan.
11. Tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau ijin.
12. Membantu karyawan lainnya.

#### **2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Keja**

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor:

Menurut Steers dalam Sopiah (2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut David dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal:

usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan:

lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur:

besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.

4. Pengalaman kerja:

karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

#### **2.1.5. Pedoman Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja**

Menurut Luthans (2006), Pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan sebagai berikut :

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia, Membuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideology, berkharisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi, memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan meberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

#### **2.1.6. Dampak Komitmen**

Di dalam komitmen terdapat suatu tingkatan, dari tingkatan yang paling bawah hingga pada tingkatan paling atas. Menurut Streers (1991) dalam Sopiah (2008), karyawan yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada turnover, tinggi nya absensi, membuat tigkat kinerjanya melambat dan kurangnya kesetiaan karyawan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut, rendahnya tingkat kinerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Menurut Near dan Jansen (1983) dalam sopiah (2008) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka dia bisa memicu

perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan.

## 2.2 Loyalitas

### 2.2.1. Pengertian Loyalitas

Menurut Hemawan (2003:126), (dalam Hurriyati, 2010:126) menyatakan loyalitas adalah manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, men-support, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan serta menciptakan emotional attachmen. Loyalitas merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas berasal dari kata dasar loyal, yang mempunyai arti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan. Menurut (Siswanto,1989) dalam (trianasari 2005) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Menurut (Saydam, 2000:385) Loyalitas yaitu berbagai bentuk peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. karyawan yang memiliki loyalitas tinggi ditandai dengan ketaatan, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran.

Menurut Sudimin, (2000) mengartikan loyalitas kerja sebagai kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Menurut Nitisemito, (2003) karyawan yang loyal terhadap pekerjaan atau perusahaan akan memiliki rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Peningkatan loyalitas pada diri karyawan dapat dilakukan dengan cara perusahaan mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para karyawan.

Menurut Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan di dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi harus mutlak di perlukan untuk mencapai kesuksesan pada perusahaan atau organisasi tersebut. Karena, semakin tinggi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi tersebut, maka semakin mudah bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut amin wijaya tunggal (2007) menyatakan bahwa loyalitas adalah suatu dukungan yang diberikan karyawan dalam perusahaan terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup, meskipun tindakan tersebut berlawanan dengan aspirasi karyawan.

Kesimpulannya, loyalitas adalah suatu ikatan perasaan atau ketergantungan seseorang terhadap suatu objek yang mana didalamnya terdapat suatu keinginan untuk memiliki, menjaga, dan setia terhadap suatu perusahaan tersebut.

### 2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut (Robbin, 1996) menjelaskan bahwa loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti,

- a. Karakteristik pribadi, meliputi: Usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi: Tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;
- c. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga



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

### **2.3.2. Aspek-aspek Loyalitas**

Menurut Steers dan Porter (1983) mengemukakan aspek-aspek loyalitas antara lain:

- a. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan tujuan maupun kesesuaian individu dalam perusahaan.
- b. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan.
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

### **2.4.2. Faktor-faktor Pembentukan Loyalitas karyawan**

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) mengemukakan beberapa faktor yang membentuk loyalitas karyawan, yaitu: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerja, pekerja yang berarti memiliki kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengaruh dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Menurut Martoyo (2000) Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan.

Merangkum dari pendapat Loeke dalam Sule (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan loyalitas karyawan adalah:

- a. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, 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 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 jabatan, dan sebagainya.

Menurut Dipboye (1994) loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu :

- a. Pekerjaan yang diberikan. Hubungannya terletak pada semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan akan merasa pekerjaannya semakin berarti.
- b. Mutu dan Pengawasan supervisi. Karyawan akan semakin lebih loyal dengan pemimpin yang bijaksana, memperhatikan kemajuan perkembangan dan prestasi kerja dari karyawan.

- c. Upah. Upah merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi ukuran loyal dan tidaknya karyawan, dimana penyebab utamanya adalah ketidakadilan dalam pemberian upah tersebut.
- d. Kesempatan promosi. Dengan memberikan kesempatan untuk peningkatan karir maka karyawan akan loyal terhadap organisasinya.
- e. Rekan kerja,. Perasaan saling memiliki akan diperoleh apabila bawahan merasa di hargai oleh atasannya, dilibatkan dalam pemecahan masalah serta mempunyai kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya.

### **2.5.2. Hubungan Komitmen Dengan Loyalitas**

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antara komitmen dengan loyalitas karyawan, seperti yang telah dilakukan oleh nawir dan santo (2002), dosen di fakultas ekonomi universitas brawijaya malang, menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan.

Beberapa ahl juga menyebutkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan loyalitas karyawan, seperti luthan,( 1997) dalam yuwono (2005) menyatakan bahwa loyalitas karyawan mempunyai arti sebagai perasaan bertahan dengan perasaan nyaman dan merasa memiliki organisasi dengan segala upaya dan pengorbanan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut mobley (1987), menyatakan bahwa apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari pekerjaan maupun tempat kerjanya karena adanya rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka karyawan tersebut cenderung

untuk menunjukkan loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Selain itu karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi sehingga dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Handoko, 1996:114), Individu yang loyal akan memberikan banyak manfaat dalam jangka panjang bagi organisasi.

Menurut Kotler dan Keller (2009:138) menyatakan bahwa loyalitas adalah komitmen yang dipegang secara mendalam. Atau faktor emosional sehingga orang tersebut bersikap dan bertindak setia.

Loyalitas dan komitmen dapat diartikan tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Loyalitas dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan juga berpengaruh pada kelanjutan suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan visi dan misi. Jika suatu organisasi sudah melenceng dari visi dan misi yang ada, besar kemungkinan bahwa rasa loyalitas dan komitmen oleh para karyawan sudah hilang. Dan hal yang tak kalah penting adalah kebersamaan dan komitmen antara karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Permasalahan penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Puguh adi nugroho (2008)	Analisi Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. GarudaFood	Perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan pencapaian pada perusahaan	Independen: Komitmen ( $X_1$ ) Dependen: Loyalitas	Hasil dari Penelitian ini dapat berpengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan.
2	Heri kusworo (2016)	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan universitas muhammadiyah	Universitas ini ingin semua karyawan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas agar	Independen: Kepuasan kerja ( $X_1$ ) Komitmen organisasi ( $X_2$ )	Terdapat hasil yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen terhadap

		purworejo	dapat meningkatkan kerja karyawan terhadap universitas tersebut	Dependen: loyalitas	loyalitas pada karyawan tersebut dan meningkatkan kinerja karyawan
3	Danang heli maryanta (2017)	Pengaruh kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan gama taylor sleman yogyakarta	Perusahaan ingin meningkatkan kerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi, komitmen yang kuat, dan lingkungan yang nyaman terhadap loyalitas karyawan	Independen: Kompensasi (X <sub>1</sub> ) komitmen (X <sub>2</sub> ) lingkungan kerja (X <sub>3</sub> ) Dependen : loyalitas	Hasil dari penelitian ini berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, semakin perusahaan meningkatkan kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi loyalitas karyawan

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan teoritis yang dikembangkan sebelumnya, maka hipotesis dalam proposal ini adalah sebagai berikut: Diduga terdapat pengaruh komitmen afektif, normatif, berkelanjutan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri dusun siki kecamatan rokan iv koto kabupaten rokan hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menjelaskan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono(2003), menjelaskan bahwa: “penelitian yang menggunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi adalah penelitian deskriptif.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri dusun siki kecamatan rokan IV koto kabupaten Rokan hulu.

#### **3.3 Operasional Variabel Penelitian**

Adapun dua konsep yang terkandung disekitar tempat seseorang bekerja yaitu sebagai berikut:



Tabel. 3.1

## Operasional Variabel Penelitian

No.	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	<p>Komitmen (X)</p> <p>Menurut Mowday dkk (1979:228) Komitmen merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi.</p>	<p>Komitmen Afektif</p> <p>Komitmen Normatif</p>	<p>a. Emosional karyawan</p> <p>b. Identifikasi karyawan</p> <p>c. Keterlibatan karyawan.</p> <p>a. Kewajiban terhadap perusahaan</p> <p>b. Keuntungan terhadap karyawan</p> <p>c. Kesetiaan terhadap perusahaan</p>	Ordinal

		Komitmen Kelanjutan	a. Kerugian bagi karyawan b. Karyawan butuh organisasi	
2.	Loyalitas (Y) Loyalitas menurut (Saydam,2000:385) yaitu berbagai bentuk peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.	- Keamanan - Kenyamanan - Tantangan	a. Keselamatan b. Kecukupan Gaji c. Jabatan Seorang Karyawan a. Lingkungan Kerja b. Fasilitas Memadai c. Motivasi Pemimpin a. Kejelasan Jenjang Karir	Ordinal

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri bagian produksi yang berjumlah 39 orang.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Data Primer

Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuisisioner yang akan dirancang sesuai variabel dan indikatornya serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan komitmen kerja serta loyalitas kerja kepada responden.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder ini merupakan data yang sangat diperlukan dalam penelitian ini seperti sejarah perusahaan, lokasi, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan kegiatan produksi.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan datanya menggunakan:

#### a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan memakai daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap suatu objek yang akan diteliti. Kuisisioner dipakai sebagai alat utama dalam pengumpulan data.

#### b. Wawancara

Wawancara adalah metode dengan cara tanya jawab dengan karyawan PT Lubuk Bendara Palma Industri. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data dan keterangan langsung terhadap PT Lubuk Bendara Palma Industri ini.

### 3.7. Analisis Data

Di dalam melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan data berupa kuesioner. Teknik penilaian kuesioner menggunakan metode Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5,
2. Setuju (S) dengan nilai skor 4,
3. Ragu- ragu (RR) dengan nilai skor 3,
4. Tidak setuju (TS) dengan nilai skor 2,
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan nilai skor 1.

Berikutnya, Analisis data pada penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS (*statistical package social science*).

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana, kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Persamaan regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Kerja Karyawan

a= Konstanta

$\beta_1$ = Koefisien regresi

X1= Komitmen kerja

e= eror

#### a. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Signifikasi

Uji signifikasi dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $p \text{ value} < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) berarti terdapat pengaruh variabel bebas (X) yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika  $p \text{ value} > 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

## 2. Uji F

Merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama sama atau simultan, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $p \text{ value} < 0,05$  berarti ada pengaruh signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama sama.
- b. Jika  $p \text{ value} > 0,05$  berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama sama.

### **b. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas merupakan mengindikasikan stabilitas dan konsistensi instrumen pengukuran konsep dan membantu untuk melihat ketepatan pengukuran (mustafa, 2007 : 112). Dalam penelitian untuk mengukur reabilitas instrumen menggunakan bantuan aplikasi SPSS, dan teknik yang dipakai adalah teknik korelasi *Product moment*.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **4.1. Sejarah PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)**

Pt. Lubuk Bendahara Palma Industri ini berada di desa lubuk bendahara dusun siki kecamatan rokan IV koto Kabupaten rokan hulu- Riau. PT. Lubuk Bendahara Palma Industri ini di buka pertama kali pada tahun 2014. PT. Lubuk Bendahara Palma Industri ini merupakan produsen minyak kelapa sawit.

#### **4.2 Visi dan Misi PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)**

##### **4.2.1. Visi**

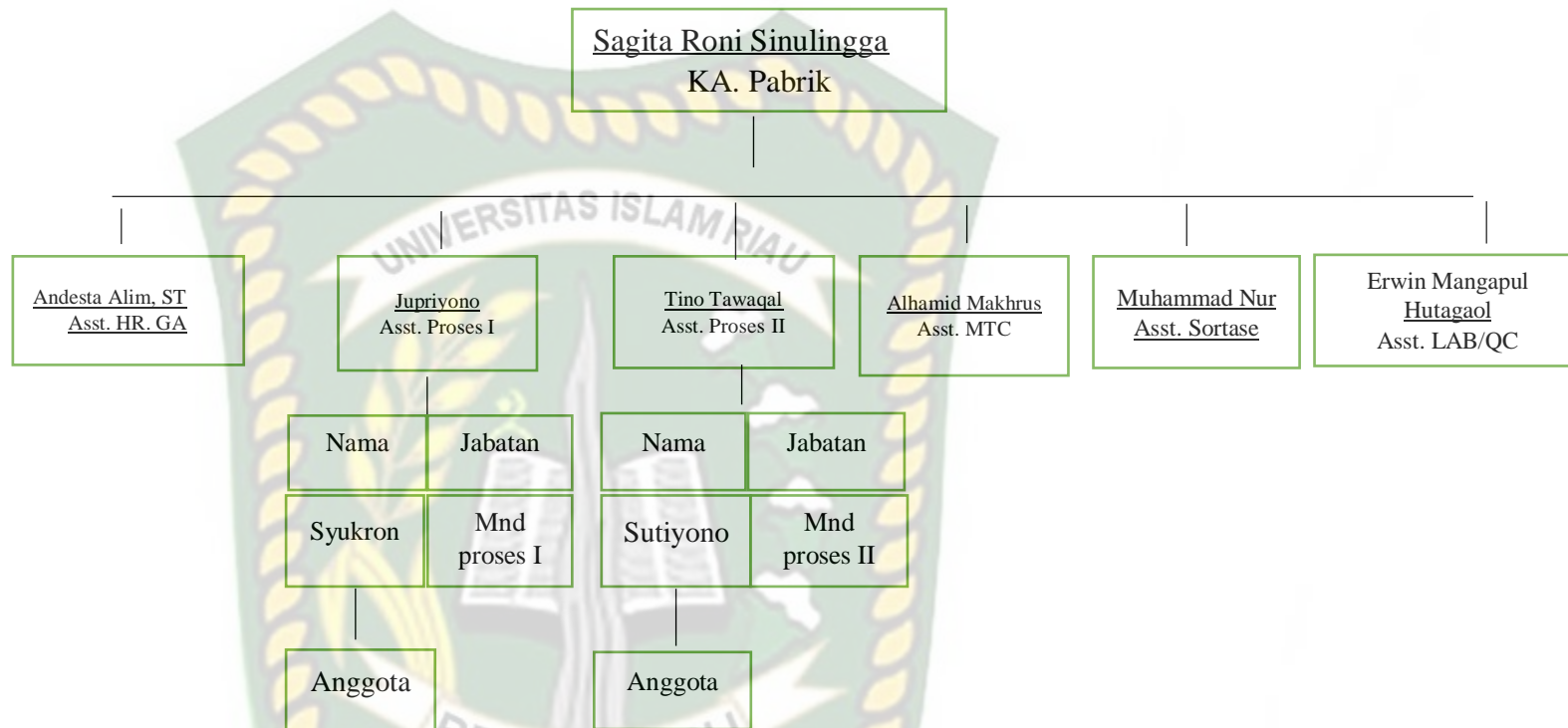
Menjadikan perusahaan yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh dan berkembang pada yang akan datang.

##### **4.2.2. Misi**

Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan melalui inovasi serta peningkatan produktifitas dan efisiensi dalam penyediaan , pelayanan bermutu tinggi. Dan dapat menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi perusahaan.

### 4.3. Struktur Organisasi PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)



Sumber : PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI).



Adapun penjelasan fungsi dan tanggung jawab dari masing- masing jabatan tersebut adalah:

1. KA. Pabrik

- a. Menetapkan tugas, tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan kepada bawahannya
- b. Mengawasi berbagai kegiatan perusahaannya dengan tujuan untuk perkembangan usaha.
- c. Memberikan bimbingan dan arahan pada masing- masing bawahannya
- d. Melakukan perencanaan dan peroganisasian jadwal produksi.
- e. Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.

2. Asst. HR. GR

- a. Melakukan rekrutmen dan pemilihan karyawan
- b. Memberikan pengenalan intensif kepada karyawan
- c. Memelihara kondisi kerja yang kondusif
- d. Mengelola hubungan antar karyawan
- e. Melakukan Pengembangan dan Training.

### 3. Asst. Proses

- a. Mengawasi pekerjaan karyawan yang ada dibawah pengawasannya
- b. Mengawasi secara langsung pengoperasian mesin-mesin pengolahan
- c. Mengawasi kebersihan, keselamatan kerja dan keamanan didalam lingkungan pabrik
- d. Mengawasi kerugian (losses) yang terjadi selama proses produksi, guna meningkatkan efisiensi hasil pengolahan

### 4. Asst. MTC

- a. Melakukan perawatan pabrik
- b. Mengawasi anggota dalam bekerja
- c. Mengecek laporan harian, bulanan, dan administrasi MTC

### 5. Asst. Sortase

- a. Mengontrol buah kelapa sawit yang masuk apakah layak diterima di pabrik atau tidak
- b. Mengontrol penurunan tandan buah sawit (TBS) ke pabrik

#### 6. Asst. LAB/QC

- a. Meneliti seberapa banyak bahan kimia yang dipakai dalam pengolahan sekian ribu ton TBS
- b. Mengontrol hasilnya proses dengan cara mengambil sampel atau contoh CPO.

#### 4.4. Aktivitas Perusahaan

PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) ini adalah pabrik pengolahan kelapa sawit yang memiliki aktifitas seperti berikut:

1. Produk yang dihasilkan PT. Lubuk bendahara palma industri ini berupa CPO. Bahan baku berupa tandan buah sawit (TBS) yang diperoleh dari masyarakat sekitar
2. Pembangunan pabrik pengolahan kelapa sawit yang berkapasitas kurang lebih 30 ton tandan kelapa sawit
3. Pembangunan sarana dan prasana penunjang, seperti: jalan penghubung, kantin, masjid dan sebagainya.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Hasil Penelitian

##### 5.1.1. Identitas Responden

Identitas responden diperlukan sebelum dibahas lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh terhadap PT. Lubuk bendahara palma industri (LBPI) terhadap komitmen dan loyalitas di PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI), maka dijelaskan mengenai identitas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

##### 5.1.2. Jenis Kelamin Responden

Adapun hasil dalam penelitian ini terhadap dua jenis kelamin responden disajikan dalam tabel 4. berikut ini.

**Tabel 5.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis kelamin	Jumlah Orang	Persentase
1	Pria	39	100%
2	Wanita	0	0
Jumlah		39	100%

*Sumber:* Data Olahan, 2020.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, dapat diambil keputusan bahwa jenis kelamin responden terbesar adalah pria dengan jumlah 39 orang dengan persentase 100% dan sisanya 0% untuk persentase perempuan.

### 5.1.2. Usia Responden

Adapun hasil dalam penelitian ini terhadap usia responden disajikan dalam tabel 5.2 sebagai berikut.

**Tabel 5.2**  
**Usia Responden**

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase
1	15 – 20 Tahun	2	5,1 %
2	21 – 25 Tahun	13	33,3 %
3	26 – 30 Tahun	15	38,4 %
4	31 – 35 Tahun	5	12,8 %
5	36 – 40 Tahun	4	10,2 %
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan, 2020.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan jumlah 15 orang dengan persentase 38,4% adalah usia 26-30 Tahun. Sedangkan sisanya pada usia 15 -20 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5,1%, pada usia 21 – 25 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase

33,3%, pada usia 31 – 35 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 12,8%, pada usia 36 – 40 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 10,2%.

## 5.2. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil deskripsi data dibawah ini, teknik olahan data yang menggunakan teknik kelas interval untuk menemukan setiap jawaban responden yang ada disetiap kuisioner. Kemudian di persentase kan menurut kelas masing – masing.

**Tabel 5.3**  
**Teknik Kelas Interval**

<b>Skor Jawaban Responden</b>	<b>Kelas Interval</b>
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu – ragu (RR)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

### 5.2.1. Komitmen Afektif

Hasil rekapulasi jawaban 3 item komitmen afektif yang disebarakan kepada 39 orang karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Memiliki Perasaan Suka dan Duka Terhadap perusahaan**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	9	23,08 %
2	Setuju	29	74,35 %
3	Ragu – ragu	1	2,57%
4	Tidak Setuju	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100 %</b>

*Sumber:* Data Olahan, 2020.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa dari total 39 orang karyawan, 29 orang karyawan menjawab setuju dengan jumlah yang paling banyak mendapatkan persentase dengan (74,35 %), dan menjawab sangat setuju 9 orang dengan persentase (23,08 %). Dan yang menjawab ragu – ragu 1 orang dengan

persentase (2,57%). Dari tabel diatas skor tertinggi menunjukkan posisi responden untuk komitmen afektif sudah jelas tergolong setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang memiliki perasaan suka dan duka dalam organisasi tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 74,35%. Oleh karena itu, adanya penilaian yang baik tentang perusahaan disebabkan karena perusahaan selalu memberikan kenyamanan dan keamanan kepada semua karyawan yang bekerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI).

**Tabel 5.5**

**Tanggapan Responden Tentang Merasa Nyaman Terhadap Perusahaan.**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	7	17,94%
2	Setuju	31	79,49%
3	Ragu – Ragu	1	2,57%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

*Sumber:* Data Olahan,2020.



Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mengenai merasa nyaman terhadap perusahaan diterangkan bahwa ada 79,49% yang menilai setuju, dan memilih 17,94% untuk sangat setuju, dan 2,57% memilih ragu – ragu.

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tentang yang disampaikan kepada responden tentang merasa nyaman terhadap perusahaan tersebut mayoritas menjawab setuju dengan persentase yaitu 74,49%. Oleh karena itu adanya penilaian kepada karyawan tentang perusahaan disebabkan karna perusahaan selalu memberikan kenyamanan dan keamanan terhadap karyawannya, sehingga karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja, dan dapat meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan atau dalam sebuah organisasi.

Tabel 5.6

**Tanggapan Responden Tentang Masalah Yang Terjadi Pada Perusahaan  
Menjadi Masalah saya juga**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	8	20,51%
2	Setuju	30	76,92%
3	Ragu – Ragu	1	2,57%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan,2020.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat mengenai jumlah responden tentang masalah yang terjadi pada perusahaan menjadi masalah saya juga dalam sebuah perusahaan diterangkan bahwa ada 76,92% yang menilai setuju, hal ini ada karena dipengaruhi tingkat usia pada perusahaan. Dan 20,51% yang menjawab sangat setuju, dan 2,57% yang menjawab ragu – ragu.

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan disampaikan kepada 39 karyawan responden dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 76,92%. Oleh karena itu dapat dilihat bahwa pertanyaan ini berpengaruh

terhadap karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Dan perusahaan juga dapat selalu memberikan kenyamanan dan keamanan terhadap karyawan.

### 5.2.2. Komitmen Normatif

Hasil rekapulasi jawaban 2 item komitmen normatif yang disebarakan kepada 39 orang karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) sebagai berikut:

**Tabel 5.7**

#### **Hasil Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kewajiban Terhadap Perusahaan**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah Orang	Persentase
1	Sangat Setuju	29	74,36%
2	Setuju	10	25,64%
3	Ragu – ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

*Sumber:* Data Olahan, 2020.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua responden yang berjumlah 39 orang karyawan memilih sangat setuju dengan persentase 74,36% adalah 29 orang karyawan. Dan selebihnya memilih setuju dengan persentase 25,64% dengan jumlah 10 orang karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tentang memiliki kewajiban terhadap perusahaan dalam perusahaan mayoritas menjawab sangat setuju yaitu dengan persentase 74,36%, oleh karena itu penilaian yang baik kepada karyawan terhadap perusahaan disebabkan karena perusahaan ini memiliki tingkat kenyamanan dan keamanan yang selalu diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap perusahaan ini.

Tabel 5.8

**Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Layak Mendapatkan Kesetiaan  
Saya**

No	Kriteria Jawaban	Skor Jawaban	Persentase
1	Sangat Setuju	3	7,70%
2	Setuju	36	92,30%
3	Ragu – ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan,2020.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengenai perusahaan layak mendapatkan kesetiaan diterangkan bahwa ada 92,30% yang menilai setuju, dan yang menilai sangat setuju ada 7,70% dengan jumlah 3 responden karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 92,30%. Oleh karena itu penilaian yang baik kepada karyawan tentang perusahaan disebabkan karena perusahaan selalu memberikan kenyamanan dan keamanan kepada

karyawan sehingga karyawan akan selalu setia terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

### 5.2.3. Komitmen Berkelanjutan

Hasil rekapulasi jawaban 2 item komitmen berkelanjutan yang disebarkan kepada 39 orang karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) sebagai berikut.

**Tabel 5.9**

#### **Tanggapan Responden Tentang Sulit Meninggalkan Perusahaan Karena Takut Tidak Mendapatkan Kesempatan Kerja Di Tempat Lain**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	13	33,33%
2	Setuju	26	66, 67%
3	Ragu – ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		0%	100%

Sumber: Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian responden mengenai sulit meninggalkan perusahaan diterangkan bahwa 66, 67% yang memilih setuju, dan selebihnya memilih sangat setuju dengan persentase 33,33% dengan jumlah 13 responden karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 66, 67%. Oleh karena itu adanya penilaian yang baik kepada karyawan tentang perusahaan yang disebabkan karena perusahaan selalu memberikan kenyamanan dan keamanan kepada semua karyawan sehingga karyawan kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain.

Tabel 5.10

## Hasil Tanggapan Responden Tentang Rugi Jika Meninggalkan perusahaan

No	Kriteria Jawaban	Jumlah Orang	Persentase
1	Sangat Setuju	5	12,82 %
2	Setuju	34	87,18 %
3	Ragu – ragu	0	0 %
4	Tidak Setuju	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan, 2020.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan 39 jumlah responden memilih setuju untuk komitmen berkelanjutan dengan persentase 87,18% adalah dengan jumlah 34 orang karyawan. Dan selebihnya memilih sangat setuju dengan persentase 12,82% dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab setuju dengan persentase 87,18%. Oleh karena itu adanya penilainya yang baik kepada karyawan tentang perusahaan disebabkan karena perusahaan selalu mementingkan kenyamanan dan



keamanan kepada semua karyawan yang bekerja pada PT. Lubuk bendahara palma industri (LBPI) ini.

Pada olahan data ini, dapat dilihat bahwa komitmen berkelanjutan sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ini. Sehingga dengan komitmen ini perusahaan dapat mendapatkan keuntungan, dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.



**Tabel 5.11**  
**Hasil Rekapulasi Komitmen Kerja (X)**

Dimensi	Indikator	Besar Skor					Jumlah
		5	4	3	2	1	
Komitmen Afektif	Perasaan suka dan duka	9	29	1	-	-	162
	Perasaan nyaman	7	31	1	-	-	160
	Masalah perusahaan masalah saya juga	8	30	1	-	-	161
Komitmen normatif	Memiliki kewajiban	29	10	-	-	-	185
	Mendapatkan kesetiaan	3	36	-	-	-	159
Komitmen berkelanjutan	Sulit meninggalkan perusahaan	13	26	-	-	-	169
	Rugi meninggalkan perusahaan	5	34	-	-	-	161
<b>Jumlah</b>						<b>1157</b>	

Sumber: Data Olahan, 2020.

Berdasarkan tabel rekapulasi diatas dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu 1157. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi =  $\sum$  item x bobot tertinggi x  $\sum$  responden

$$= 7 \times 5 \times 39$$

$$= 1365$$

Nilai Terendah =  $\sum$  item x bobot terendah x responden

$$= 7 \times 1 \times 39$$

$$= 273$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{skor}} = \frac{1365 - 273}{5} = 218,4$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai hasil meningkatkan komitmen pada PT. Lubuk bendahara palma industri (LBPI) maka dapat ditentukan intervalnya sebagai berikut:

**Sangat Baik** : **1146,6 – 1365**

Baik : 928,2 – 1146,6

Cukup Baik : 709,8 – 928,2

Tidak Baik : 491,4 – 709,8

Sangat Tidak Baik : 273 – 491,4

Berdasarkan rekapulasi diatas dapat diketahui bahwa komitmen pada PT. Lubuk bendahara palma industri. Dilihat dari jumlah skor total item yaitu yang diperoleh 1157. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada komitmen sangat baik dan ini membuktikan bahwa komitmen berpengaruh signifikan.

#### 5.2.4. Loyalitas

Hasil rekapulasi 5 item loyalitas yang disebarkan kepada 39 orang karyawan PT. Lubuk bendahara palma industri (LBPI) sebagai berikut.

**Tabel 5.12**  
**Hasil Tanggapan Responden Tentang Selalu Mentaati Peraturan Yang Di**  
**Tetapkan Perusahaan**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah Orang	Persentase
1	Sangat Setuju	23	58,98 %
2	Setuju	16	41,02 %
3	Ragu – ragu	0	0 %
4	Tidak Setuju	0	0 %
5	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan ,2020.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan responden yang berjumlah 39 orang, maka dapat dilihat bahwa responden memilih sangat setuju dengan persentase 58,98% dengan jumlah 32 orang responden, dan selebihnya memilih setuju dengan persentase 41,02 % dengan jumlah 16 orang responden.

Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang mentaati peraturan dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju dengan persentase 58,98%. Oleh karena itu, adanya penilaian yang baik terhadap karyawan tentang perusahaan disebabkan karena perusahaan selalu memberikan dukungan keamanan dan kenyamanan terhadap karyawannya.

Tabel 5.13

## Hasil Tanggapan Responden Tentang Jaminan Keamanan

No	Kriteria Jawaban	Jumlah Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	21	53,84%
2	Setuju	11	28,20%
3	Ragu – ragu	2	5,13%
4	Tidak Setuju	3	7,70%
5	Sangat Tidak Setuju	2	5,13%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber :Data Olahan,2020.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, sebagian besar responden mengenai jaminan keamanan dalam bekerja terdapat ada 53,84% menjawab sangat setuju, dan yang menjawab setuju dengan 28,20%, yang menjawab ragu – ragu ada 5,13% dan tidak setuju menjawab 7,70%, dan yang terakhir menjawab sangat tidak setuju dengan jawaban responden dengan 5,13%.

Dapat disimpulkan bahwa mengenai pertanyaan tentang jaminan keamanan diatas mayoritas menjawab sangat setuju dengan persentase tertinggi dengan 53,84%. Walaupun masih ada yang menjawab negatif pada pertanyaan ini,

tetapi yang ,menjawab sangat setuju sudah menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan keamanan terhadap karyawannya dalam melakukan pekerjaannya.

**Tabel 5.14**

**Tanggapan Responden Tentang Selalu Dapat Bekerja Sama Dengan Atasan**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	8	20,51%
2	Setuju	31	79,49%
3	Ragu – ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

*Sumber* : Data Olahan,2020.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat dilihat bahwa mengenai tanggapan responden tentang bekerja sama dengan atasan mayoritas menjawab setuju dengan jawaban 79,49%, dan yang menjawab sangat setuju dengan 20,51%.

Dapat disimpulkan bahwa mengenai pertanyaan bekerja sama dengan atasan mayoritas menjawab setuju dengan 79,49%. Oleh karena itu, atasan selalu memberikan contoh kepada karyawan, dan dapat menghargai pendapat atau saran

yang diberikan kepada atasan, agar dapat terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, sehingga dapat melakukan kerja sama dengan baik antar karyawan dan atasan.

**Tabel 5.15**

**Tanggapan Responden Tentang Menjaga Hubungan Baik Sesama Karyawan**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	3	7,70%
2	Setuju	36	92,30%
3	Ragu – ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

*Sumber:* Data Olahan,2020.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden mengenai menjaga hubungan baik sesama karyawan dengan jawaban setuju persentase tertinggi 92,30%. Dan 7,70% dengan jawaban sangat setuju.

Dapat disimpulkan bahwa mengenai pertanyaan tentang menjaga hubungan baik sesama karyawan memiliki persentase tertinggi dengan 92.30%



dengan jawaban setuju. Jadi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat hubungan sesama karyawan sangat baik, dengan mayoritas jawaban setuju. Oleh karena itu, perusahaan selalu memperhatikan karyawannya agar terciptanya hubungan yang harmonis antar sesama karyawan.

**Tabel 5.16**

**Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Sudah Melengkapi Fasilitas**

No	Kriteria Jawaban	Jumlah Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	9	23,08%
2	Setuju	30	76,92%
3	Ragu – ragu	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan,2020.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, mengenai pertanyaan perusahaan sudah melengkapi fasilitas mayoritas responden menjawab setuju dengan jawaban 76,92%, dan menjawab sangat setuju dengan 23,08%.

Dapat disimpulkan bahwa mengenai pertanyaan perusahaan sudah melengkapi fasilitas memiliki persentase tertinggi 76,92% dengan jawaban setuju,

dapat dilihat bahwa fasilitas pada perusahaan sudah memadai dan sudah dapat diterima oleh karyawan, dengan lengkapnya fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 5.17**  
**Hasil Rekapulasi Loyalitas (Y)**

Dimensi	Indikator	Besor Skor					Jumlah
		5	4	3	2	1	
Loyalitas	Selalu mentaati peraturan	23	16	-	-	-	<b>179</b>
	Memiliki jaminan keamanan	21	11	2	3	2	<b>187</b>
	Dapat bekerja sama dengan atasan	31	8	-	-	-	<b>187</b>
	Menjaga hubungan baik sesama karyawan	3	36	-	-	-	<b>159</b>
	Perusahaan sudah melengkapi fasilitas	9	30	-	-	-	<b>165</b>
	<b>Jumlah</b>						<b>877</b>

Sumber : Data Olahan, 2020.

Berdasarkan tabel rekapulasi diatas, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh dari item ini yaitu 877. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi =  $\sum$  item x bobot tertinggi x responden

$$= 5 \times 5 \times 39$$

$$= 975$$

Nilai Terendah =  $\sum$  item x bobot terendah x responden

$$= 5 \times 1 \times 39$$

$$= 195$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{bobot tertinggi}} = \frac{975 - 195}{5} = 156$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai hasil meningkatkan loyalitas pada PT. Lubuk bendahara palma industri (LBPI) maka dapat ditentukan intervalnya sebagai berikut :

**Sangat Baik** : 819 – 975

Baik : 663 – 819

Cukup Baik : 507 – 663

Tidak Baik : 351 – 507

Sangat Tidak Baik : 195 – 351

Berdasarkan rekapulasi diatas dapat diketahui bahwa loyalitas pada PT. Lubuk bendahara palma industri. Dapat dilihat jumlah skor item yang diperoleh yaitu 877. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada loyalitas sangat baik dan ini membuktikan bahwa loyalitas juga berpengaruh signifikan.

### 5.3. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan mengindikasikan stabilitas dan konsistensi instrumen pengukuran konsep dan membantu untuk melihat ketepatan pengukuran (mustafa, 2007 : 112).

Selanjutnya data kuisisioner telah diuji rabilitaskan dengan yang telah tertera sebagai berikut:

**Tabel 5.18**

**Correlations**

TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	39

**Tabel 5.19****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.340	12

Adapaun dari tabel reliability statistics diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat reliabel berkisar 0,340, sedangkan tingkat kevaliditan bernilai 0,316 (sumber: statistics). Kemudian dapat disimpulkan bahwa kuisisioner dinyatakan valid.

**Tabel 5.20**

<b>Varibel</b>	<b>Nilai R Hitung</b>	<b>Nilai R Tabel</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keputusan</b>
<b>Kuisisioner</b>	<b>0,340</b>	<b>0,316</b>	<b>0,00</b>	<b>Valid</b>

*Sumber:* Data Olahan,2020.

#### 5.4. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5.21

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komitmen <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: loyalitas

Dari tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Di dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel komitmen sebagai variabel independen dan loyalitas sebagai variabel dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

**Tabel 5.22****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 <sup>a</sup>	.241	.221	1.74775

a. Predictors: (Constant), komitmen

Tabel diatas menjelaskan besarnya sebuah nilai korelasi atau sebuah hubungan (R) yaitu sebesar 0,491. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,241. Yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (komitmen) terhadap variabel terikat ( loyalitas ) adalah sebesar 24,1%.

**Tabel 5.23****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.953	1	35.953	11.770	.001 <sup>a</sup>
	Residual	113.021	37	3.055		
	Total	148.974	38			

a. Predictors: (Constant), komitmen

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.953	1	35.953	11.770	.001 <sup>a</sup>
	Residual	113.021	37	3.055		
	Total	148.974	38			

a. Predictors: (Constant), komitmen

b. Dependent Variable: loyalitas

Dari output diatas menyebutkan bahwa nilai F hitung = 11,770 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel loyalitas atau dengan kata lain ada pengaruh variabel komitmen(X) terhadap loyalitas (Y).

**Tabel 5.24**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.241	7.176		6.305	.000
	komitmen	.811	.236	.491	3.431	.001

a. Dependent Variable: loyalitas

Diketahui dari tabel coefficients diatas dapat disimpulkan bahwa nilai sig adalah sebesar 0,001, sedangkan tingkat kevaliditan adalah  $< 0,05$ . Jadi pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap loyalitas.

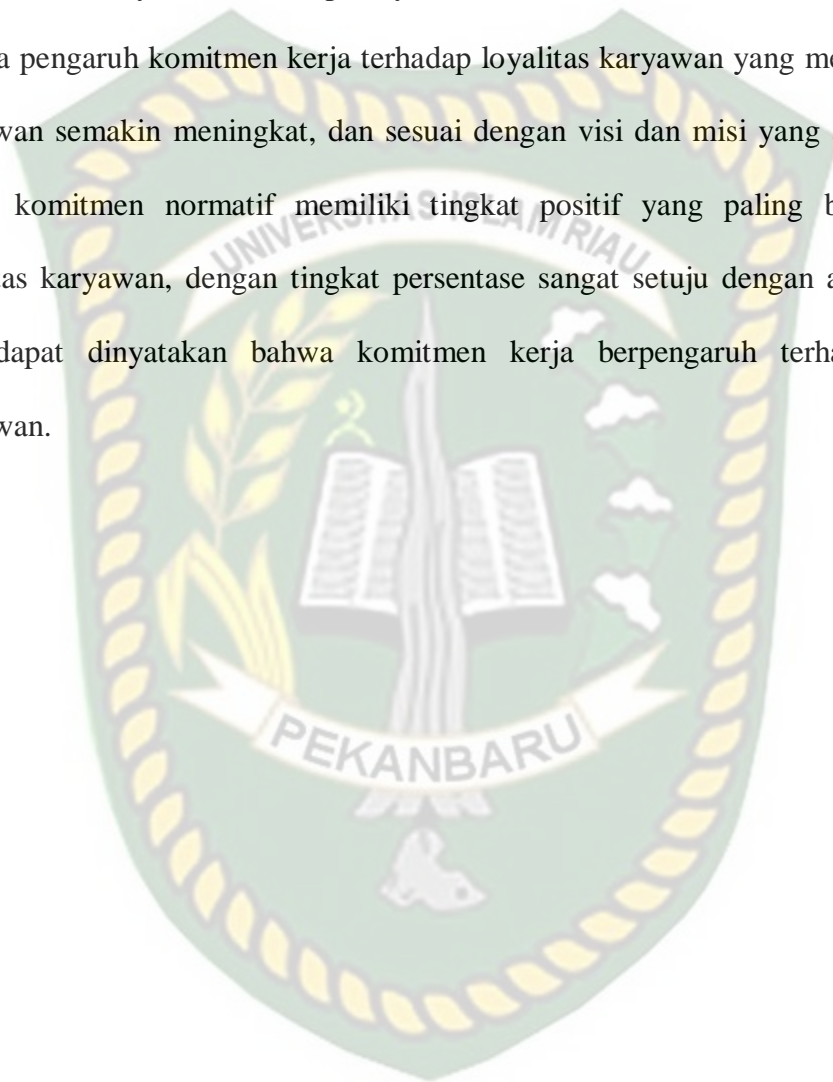


## 5.5. Pembahasan

### 5.4.1 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Loyalitas

Dari hasil penelitian persepsi karyawan terhadap PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI). Dilihat dari indikator-indikator yaitu: Komitmen Afektif, Normatif, Berkelanjutan dan loyalitas. Dari olahan data diatas dapat dilihat bahwa komitmen afektif memiliki persentase sebagai berikut, Setuju dengan persentase 53,85%, dan yang menjawab sangat setuju 46,15%. Dari hasil diatas persepsi karyawan memiliki tingkat setuju yang sangat tinggi dan dapat diartikan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap loyalitas. Sedangkan Komitmen Normatif memiliki persentase sebagai berikut, yang menjawab sangat setuju dengan persentase 79,49%, dan yang menjawab setuju dengan persentase 20,51%. Jadi pada hasil olahan diatas dapat dilihat bahwa komitmen normatif memiliki tingkat sangat setuju yang tinggi, dapat diartikan bahwan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Komitmen berkelanjutan memiliki persentase sebagai berikut, dengan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 58,97%, sedangkan yang menjawab setuju dengan persentase 41,03%, jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Dari olahan diatas dapat dilihat bahwa komitmen normatif memiliki tingkat pengaruh yang sangat tinggi terhadap loyalitas, dan komitmen afektif memiliki tingkat pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan yang lainnya. Dari hasil penelitian diatas dan penelitian yang lain juga membuktikan bahwa

komitmen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Jadi, dari hasil penelitian membuktikan bahwa PT. Lubuk bendahara palma industri (LBPI) bisa memberikan kenyamanan terhadap karyawan. Jadi dari olahan data diatas dapat dilihat adanya pengaruh komitmen kerja terhadap loyalitas karyawan yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat, dan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Pada data diatas komitmen normatif memiliki tingkat positif yang paling besar terhadap loyalitas karyawan, dengan tingkat persentase sangat setuju dengan angka 79,49%. Jadi dapat dinyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap loyalitas kerja karyawan sehingga hipotesis dapat diterima. Dari hasil analisis data yang diolah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial dari pengujian hipotesis yang dilakukan secara statistic untuk karyawan, variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima. Jadi, komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.
2. Secara parsial dari pengujian hipotesis yang dilakukan secara statistic untuk karyawan, variabel komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima. Jadi, komitmen normatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.
3. Secara parsial dari pengujian hipotesis yang dilakukan secara statistic untuk karyawan, variabel komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima. Jadi, komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

## 6.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan bagi penelitian yang akan datang. Maka saran – saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

### 1. Bagi pihak perusahaan

Berdasarkan pada hasil simpulan diatas, penulis memberikan saran untuk terus meningkatkan komitmen karyawan, dan membuat karyawan merasa lebih nyaman jika melakukan pekerjaan. Kenyamanan karyawan tergantung pada apa yang diberikan.

### 2. Bagi karyawan

Dari penelitian diatas, para karyawan harus memberikan penilaian terhadap PT. Lubuk bendahara palma industri (LBPI), supaya perusahaan bisa meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan bisa memperbaiki apa saja yang kekurangan terhadap perusahaan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti yang tertarik melakukan penelitian di bidang yang sama dapat menggunakan variabel- variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini, masih ada variabel- variabel yang berpengaruh terhadap kenyamanan perusahaan dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2003). *Managing people (mengelola karyawan)*, edisi terjemahan. Jakarta: Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Allen, Natalie J., dan Meyer, John P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology* (1990), 63.
- Annisa, Eriani dan Irvianti, Laksmi Sito Dwi. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit X. *Working Paper*. Binus University, Jakarta.
- Cheta Pandey, Rajni Khare. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employed Loyalty.
- Fathia Safirah. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Loyalitas Karyawan PT. Duta Mitra Selaras.
- George, Jennifer M., dan Jones, Gareth. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior, 6th Ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handaru, Agung Wahyu., Utomo, Try dan Sudiarditha, I Ketut R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi
- Hardianty, Indah. (2014). Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM Fekon* Vol. 1 No. 2 Oktober.
- Morhead, G & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya manusia Dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, Maria Kartati. (2012). Pengaruh Stres Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Perawat di RSPI Sulianti Saroso. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Program Studi S1 Ekstensi Universitas Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior*. Jakarta: Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer.
- Rivai, V, & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metedeologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.