

**BEBAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA
GENERASI Y DI PT. X YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh:

Indah Nurul Huda

14320057

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL
BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

**BEBAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI
Y DI PT. X YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

Indah Nurul Huda

14320057

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan Pada Generasi Y di PT. X Yogyakarta” Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk Memenuhi Sebagian Dari syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana



Dewan Penguji

1. Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., M.A., Psikolog.
2. Dr. Hepi Wahyuningsih, S.Psi, M.Si.
3. Ike Agustina, S.Psi., M.Psi.

Tanda Tangan

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Indah Nurul Huda
No. Mahasiswa : 14320057
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Generasi Y di
PT. X Yogyakarta

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang diterapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 30 Mei 2018

menyatakan,

Indah Nurul Huda

HALAMAN PERSEMBAHAN



Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan

Terima kasih untuk segala cinta, kasih sayang, dan dukungannya selama ini, karya ini dipersembahkan untuk:

Mama Windayani, Papa Mukhsin, Mas Muhammad Pandji Hidayat, Dek

Ratih Hazimah, Mbak Sekar Handayani, Mas Putut Damarjati

Atas cinta, kasih sayang, dukungan dari kalian semua di masa-masa mudah maupun sulit selama ini.

HALAMAN MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan katakanlah: " Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah:

105)

Berbahagiaalah dia yang makan dari keringatnya sendiri, bersuka karena usahanya sendiri, dan maju karena pengalamannya sendiri. (Pramoedya Ananta Toer)

PRAKATA



Asslamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga kita dapat menjalankan tugas yang harus selesai dan menjadi tanggung jawab kita. Shalawat dan salam kita haturkan kepada junjungan besar kita, Nabi Muhammad SAW, karena beliau adalah yang menjadi suri tauladan yang patut kita ikuti segera langkahnya.

Penulis bukanlah apa-apa tanpa bantuan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Fuad Nashori, S. Psi., M. Si., Psikolog., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
2. Bapak Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S. Psi., M. A., Psikolog., sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, yang dengan sabar dan memberikan kesempatan dalam proses mengerjakan skripsi.
3. Ibu Rumiani, S. Psi., M. Psi. Psikolog., selaku Plt. Ketua Program Studi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
4. Mama Windayani, Papa Mukhsin, Mas Muhammad Pandji Hidayat, Dek Ratih Hazimah, Mbak Sekar Handayani, dan Mas Putut Damarjati, yang memberikan cinta, kasih dan dukungan baik moral maupun materiil selama ini.

5. Ibu Endah Puspita Sari, S. Psi., M. Psi., selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang memberikan nasihat dan bimbingan selama masa perkuliahan.
6. Dosen penguji skripsi, yang memberikan saran maupun nasihat untuk perbaikan penulis.
7. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, yang memberikan ilmu dan pengalaman bermanfaat selama masa perkuliahan.
8. Seluruh karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, yang membantu dalam aktivitas dibidang akademik selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi.
9. Seluruh karyawan PT. X Yogyakarta, yang membantu dalam pengambilan data skripsi.
10. Putri Gita Cempaka dan Mas Darsa Maliogusman, yang memberikan motivasi dan semangat dalam penyelesaian skripsi dan proses kehidupan.
11. Muh. Nur Ikhsan, yang datang tepat waktu ke dalam kehidupan saya dan membuktikan bahwa saya berhak mendapat yang terbaik.
12. Teman-teman Lembaga Pers Mahasiswa Kognisia, yang memberikan semangat dan dukungan seperti keluarga sendiri.
13. Teman-teman bimbingan skripsi Pak Arief Fahmie, Ihda, Firda, Pume, Rain, Uti, Salsa, yang memberikan bantuan dan semangat dalam penyelesaian skripsi.
14. Teman-teman Psikologi 2014, yang selalu berbagi informasi, dukungan, dan semangat untuk satu sama lain.

15. Pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang banyak membantu secara langsung maupun tidak langsung selama proses penyelesaian skripsi dan masa perkuliahan. Kita bertemu pasti dengan sebuah alasan yang tepat.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rezeki dan karunia-Nya kepada semua pihak yang terlibat dalam kehidupan penulis. Semoga karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi siapa aja yang membacanya.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 30 Mei 2018

Penulis

(Indah Nurul Huda)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xixi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
INTISARI.....	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENGANTAR	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	4
C. Manfaat Penelitian	5
D. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Loyalitas Karyawan	9
1. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	9
2. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	12
B. Beban Kerja.....	14
1. Pengertian Beban Kerja	14
2. Aspek-aspek Beban Kerja	16
C. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Loyalitas Karyawan	18
D. Hipotesis Penelitian.....	22

BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	23
C. Subjek Penelitian.....	24
D. Metode Pengumpulan Data	24
E. Validitas dan Reliabilitas	26
F. Metode Analisis Data.....	27
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	28
A. Orientasi Kancan dan Persiapan.....	28
1. Orientasi Kancan	28
2. Persiapan Penelitian.....	30
B. Pelaksanaan Penelitian	33
C. Hasil Penelitian	34
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	34
2. Deskripsi Data Penelitian	34
3. Uji Asumsi	36
4. Uji Hipotesis	38
5. Analisis Tambahan.....	39
D. Pembahasan.....	41
BAB V PENUTUP.....	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Butir Skala Loyalitas Karyawan	25
Tabel 2. Distribusi Butir Skala Beban Kerja.....	26
Tabel 3. Informasi Psikometrik Skala Loyalitas Karyawan.....	32
Tabel 4. Informasi Psikometrik Skala Beban Kerja.....	33
Tabel 5. Deskripsi Subjek Penelitian	34
Tabel 6. Kategori Menurut Nilai Persentil.....	35
Tabel 7. Rumus Penormaan	35
Tabel 8. Kategorisasi Subjek Data Penelitian	36
Tabel 9. Uji Asumsi Normalitas.....	37
Tabel 10. Uji Asumsi Linearitas	37
Tabel 11. Uji Hipotesis Korelasi	38
Tabel 12. Uji Beda Pendidikan SMA/SMK, D3, S1.....	39
Tabel 13. Uji Korelasi Aspek Beban Kerja.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba.....	51
Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Coba	61
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	71
Lampiran 4. Skala Penelitian	79
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian.....	89
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi	100
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis.....	105
Lampiran 8. Hasil Analisis Frekuensi.....	107
Lampiran 9. Surat Izin Penelitian.....	109
Lampiran 10. Surat Keterangan Selesai Penelitian	111

BEBAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI Y DI PT. X YOGYAKARTA

Indah Nurul Huda

Arief Fahmie

INTISARI

Studi ini meneliti peran beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada generasi Y. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara beban kerja dan loyalitas karyawan pada generasi Y. Penelitian ini melibatkan 100 karyawan di PT. X Yogyakarta. Skala yang digunakan adalah skala adaptasi dari *Development of NASA-TLX* oleh Hart dan Staveland (1988; 36 aitem dengan skor $\alpha=0.964$) dan *Loyalty to Supervisor Scale* oleh Chen, dkk (2002; 11 aitem dengan skor $\alpha=0.886$). Hasil analisis korelasi dengan menggunakan *spearman* menunjukkan nilai $r=-.460$ dengan nilai $p=.000$ ($p<0.05$) dari beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Kemudian, beban kerja memberikan pengaruh sebesar 21% untuk loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan loyalitas karyawan pada generasi Y, sehingga hipotesis diterima.

Kata kunci: Beban kerja, loyalitas karyawan, generasi Y

WORKLOAD AND EMPLOYEE LOYALTY TO Y GENERATION AT PT. X YOGYAKARTA

Indah Nurul Huda

Arief Fahmie

ABSTRACT

This study examined the role of workload towards employee loyalty to Y generation. The research hypothesis proposed there will be a negative relationship between workload and employee loyalty to Y generation. This study involved by 100 employees at PT. X Yogyakarta. They were given Development of NASA-TLC Scale by Hart and Staveland (1988; 36 items with $\alpha=0.964$) and adapted from *Loyalty to Supervisor Scale* by Chen, et al. (2002; 11 items with $\alpha=0.886$). The result of correlation analysis using Spearman correlation showed $r=-.460$ with $p=.000$ ($p<0.05$) from workload toward employee loyalty. This showed that there is a significant negative relationship between workload and employee loyalty on Y generation, so the hypothesis is accepted.

Keyword: Workload, employee loyalty, Y generation

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam dunia kerja terdapat tiga generasi yang menjadi tenaga kerja, *baby boomers* (1943-1960), generasi X (1961-1979), dan generasi Y (1980-2000). Saat ini, tenaga kerja didominasi oleh generasi X dan generasi Y, terutama pada perusahaan menengah ke besar. Menurut Gargiulo (2012), generasi *baby boomers* akan meninggalkan pekerjaan sehingga generasi Y akan menempati proporsi tenaga kerja terbesar dalam 10 tahun ke depan. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang masih memiliki semangat yang tinggi, berinovasi, kreatif, jujur, dan memenuhi syarat perusahaan agar mampu mencapai visi dan misi perusahaan dengan baik. Tidak hanya itu, perusahaan juga menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Hal ini dikarenakan loyalitas merupakan sebuah sikap yang muncul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti secara tulus pada pekerjaannya atau perusahaan. Menurut Utomo (2002) karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.

Umumnya, loyalitas diartikan sebagai pengabdian, kesetiaan, dan kepercayaan dari dan untuk seseorang atau lembaga (Rasimin, 1988). Berbeda dengan komitmen, menurut Mathis dan Jackson (2012), komitmen merupakan bentuk keyakinan seseorang dalam merima tujuan organisasi dan memiliki kemauan untuk tinggal bersama perusahaan. Pada generasi Y, biasanya mereka

haus akan tantangan, menggebu-gebu, mengikuti perkembangan zaman, penikmat gaya hidup, memiliki rasa egoisitas yang tinggi, kreatifitas tak terbatas. Menurut Oktariani (2017), apa yang dilakukan generasi Y harus memiliki nilai tambah bagi mereka secara individu sehingga apa yang mereka lakukan sesuai dengan yang mereka harapkan.

Namun, realitasnya menunjukkan bahwa loyalitas karyawan banyak yang menurun. Menurut survey *Global Workforce Study 2012* yang dilansir tribunnews.com, 27% dari karyawan saat itu telah merencanakan untuk pindah, dan 42 % dari responden di Indonesia yang sebanyak 1005 karyawan, menyatakan harus meninggalkan perusahaannya untuk meningkatkan karir masa depan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah beban kerja rata-rata karyawan kurang memiliki sikap loyalitas pada satu perusahaan tempatnya bekerja. Terlalu sering dan terlalu banyak beban kerja yang diberikan tanpa adanya tawaran insentif, maka dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan. Selain itu, *Tower Watson 2014 Talent Management and Reward Study* melakukan survey yang dilansir sindonews.com, bahwa 36 dari 1637 perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Hal ini dikarenakan perusahaan cenderung mengabaikan keinginan karyawan yang ingin berkesempatan belajar dan berkembang, gaji pokok, promosi dan layanan kesehatan.

Apabila dihubungkan dengan generasi Y, survey dari JobStreet.com pada Desember 2015 menyatakan bahwa 65,8% dari 3500 responden generasi Y memilih untuk meninggalkan perusahaan setelah bekerja selama 12 bulan. Menurut

Kusumawati dan Wahyuni (2016), rata-rata generasi Y memilih untuk meninggalkan perusahaan karena masih memikirkan dirinya sendiri, belum berkeluarga, memikirkan cara agar ia menjadi karyawan yang baik dan beda dari karyawan yang lain.

Pada PT. X, karyawan yang kebanyakan generasi Y sering silih berganti terutama di bagian operasional yaitu pelayan makanan di *outlet*, tidak menutup kemungkinan juga hal tersebut terjadi di bagian manajemen pusat. Para karyawan memilih berhenti dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, gaji, lingkungan kerja, dan beban kerja. Bagian yang diperkirakan banyak pergantian karyawan adalah bagian operasional dan manajemen dengan rata-rata usia karyawan 20 sampai 30 tahun ke atas.

Menurut Hermawan dan Riana (2013), faktor-faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya. Sehingga, pihak manajemen PT. X selalu melakukan upaya peningkatan kualitas mental karyawan dengan pelatihan bagi calon karyawan atau karyawan tetap. Steers dan Porter (1983) juga menambahkan bahwa timbulnya loyalitas pada karyawan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik desain perusahaan. Pada karakteristik pekerjaan menurut Steers dan Porter (1983) meliputi tantangan kerja, beban kerja, berinteraksi sosial, *job*

enrichment, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan tugas. Menurut Handoko (2001), loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang diterima setiap orang harus seimbang dan sesuai terhadap kemampuan fisik atau psikologis yang menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa dari faktor internal dan faktor eksternal.

Peneliti menduga karyawan dengan beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi turunnya loyalitas karyawan pada perusahaan karena beban kerja termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dalam bentuk stress kerja yang didapat karyawan saat bekerja. Menurut Pratama, Suryoko, dan Widiartanto (2015), jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada beban kerja, maka akan muncul kelelahan kerja lebih yang mengakibatkan turunnya produktivitas dan kegelisahan. Indikasi turunnya loyalitas karyawan adalah rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi, dan beban kerja yang meningkat. Apabila beban kerja tidak seimbang, maka mengakibatkan kebosanan dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, marah. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah apakah ada hubungan antara beban kerja dengan loyalitas karyawan pada karyawan generasi Y.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan loyalitas karyawan pada generasi Y?

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru dan memberi masukan terhadap teori di bidang psikologi industri dan organisasi terkait hubungan beban kerja dengan loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pekerja Generasi Y

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pekerja generasi Y untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan oleh atasannya.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pengelola perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang hendak diberikan kepada pekerja agar mempertahankan pekerja terbaik dan dapat menghasilkan kualitas produk yang baik.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian tentang hubungan antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan lebih baik dan berbeda dari yang lain.

D. Keaslian Penelitian

Kebanyakan variabel-variabel beban kerja dan loyalitas karyawan diteliti dengan variabel lain seperti stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan lain-lain. Penelitian tentang loyalitas karyawan dan beban kerja selama ini sudah banyak diteliti pada penelitian sebelumnya seperti penelitian:

1. Soegandhi, Sutanto, dan Setiawan (2013) dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim”. Pada penelitian selanjutnya, loyalitas kerja menjadi variabel tergantung. Subjek pada penelitian Soegandhi, dkk (2013) adalah 119 karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Pratama, dkk (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja”. Pada penelitian selanjutnya ada kesamaan variabel yaitu beban kerja sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel tergantung. Subjek pada penelitian Pratama, dkk (2015) adalah 85 karyawan pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh total variabel kompensasi

terhadap variabel loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja menjadi jalur dengan nilai pengaruh terbesar.

3. Setiawan (2016) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia”. Pada penelitian selanjutnya ada kesamaan variabel bebas yaitu beban kerja. Subjek pada penelitian Setiawan (2016) adalah 100 karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Adapun penjelasan secara rinci mengenai keaslian penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keaslian topik

Topik pada penelitian ini adalah beban kerja dan loyalitas karyawan generasi Y. Sejauh yang penulis ketahui, penelitian tentang hubungan antara beban kerja dengan loyalitas karyawan masih sedikit ditemukan. Kebanyakan beban kerja atau loyalitas karyawan dihubungkan dengan variabel lain dan dengan subjek karyawan perusahaan besar.

2. Keaslian teori

Teori yang digunakan penulis terkait beban kerja adalah adaptasi dari *Development of NASA-TLX* oleh Hart dan Staveland (1988). Loyalitas karyawan menggunakan teori dari Steer dan Porter (1983) dan adaptasi dari *Loyalty to Supervisor Scale* oleh Chen, Tsui, dan Farh (2002).

3. Keaslian alat ukur

Pada penelitian ini, penulis menggunakan alat ukur dari adaptasi *Development of NASA-TLX* oleh Hart dan Staveland (1988) untuk beban kerja dan dari *Loyalty to Supervisor Scale* oleh Chen, dkk. (2002) untuk loyalitas karyawan.

4. Keaslian subjek penelitian

Kebanyakan penelitian sebelumnya mengambil subjek dari karyawan berbagai usia yang lahir pada tahun 1980-2000 di PT. X Yogyakarta. Penelitian ini hanya akan mengambil subjek karyawan generasi Y atau yang berusia 17-37 tahun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Secara umum, loyalitas adalah kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, dan pengabdian yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin, 1988). Hal serupa juga dinyatakan oleh Saydam (2000), bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu kesetiaan atau keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi tempat ia bekerja. Siswanto (1989) juga berpendapat bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Hal ini dapat dibuktikan dengan sikap dan perilaku kerja yang positif. Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Drever (1988) juga menyatakan hal serupa bahwa, *“loyalty is an attitude or sentiment of devotion a person, group, symbol, duty or cause arising out of, or as modification, or a love sentiment but also involving a personal identification with the object in question”*. Loyalitas adalah sikap atau perasaan kesetiaan kepada seseorang, grup, simbol, kewajiban, atau sebab yang timbul

dari perubahan dan perasaan cinta, juga mencakup identifikasi personal dengan objek yang dibicarakan.

Berbeda dengan Steers & Porter (1983), loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerjanya yang ditujukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Hal serupa juga dinyatakan oleh Dessler (Hasyiyati, 2011) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Penjelasan dari kedua tokoh tersebut mencerminkan loyalitas sebagai bentuk moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Poerwopoespito (2000) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu lebih panjang. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Robbins (2002), bahwa loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya kepada organisasi. Sehingga, loyalitas kerja pada karyawan dapat dilihat dari komitmen untuk menyelesaikan

organisasi dan percaya bahwa bekerja di organisasi tersebut adalah pilihan terbaik (Preko & Adjetey, 2013),

Jadi, loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan untuk mematuhi, menaati, bertanggung jawab, dan setia pada organisasi atau lembaga. Karyawan juga harus dapat mengidentifikasi pekerjaannya sehingga timbul sikap dan perasaan untuk menjaga, membela, dan terlibat dalam organisasi tersebut, baik secara fisik maupun pikirannya.

2. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Penelitian ini mengacu pada aspek-aspek loyalitas pada teori Chen, dkk. (2002) dengan mengubah subjek yang akan diukur, yaitu:

a. Dedikasi untuk Perusahaan

Kesediaan karyawan untuk bekerja dengan baik demi perusahaan dengan mengedepankan urusan pekerjaan dan terkadang harus mengesampingkan urusan pribadinya.

b. Berusaha Maksimal untuk Perusahaan

Usaha maksimal yang dilakukan karyawan atas nama perusahaan dalam mengerjakan pekerjaannya, seperti menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin walaupun harus bekerja dalam tim maupun sendiri

c. Kelekatan untuk Perusahaan

Keinginan karyawan untuk membangun hubungan antara karyawan dengan perusahaan dengan terlibat langsung dalam kegiatan yang ada. Karyawan memanfaatkan peluang yang ada untuk selalu mewujudkan relasi yang baik antar sesama karyawan.

d. Identifikasi pada Perusahaan

Karyawan akan semakin merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dalam organisasi karena adanya perasaan bangga karyawan atas keterlibatannya di setiap kegiatan dan pencapaian perusahaan diluar konteks hasil yang diperoleh.

e. Internalisasi Nilai Perusahaan

Persamaan nilai yang dianut perusahaan dengan nilai yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan menerima nilai-nilai yang diterapkan pada perusahaan. Karyawan juga tidak mengalami kesulitan saat beradaptasi dengan lingkungan kerja karena adanya kesamaan pandangan atau nilai dengan perusahaan.

Jadi, aspek-aspek loyalitas karyawan dapat dilihat dari dedikasi untuk perusahaan, berusaha maksimal untuk perusahaan, kelekatan dengan perusahaan, identifikasi terhadap perusahaan, dan internalisasi nilai perusahaan. Aspek-aspek yang terdapat pada teori Chen, dkk (2002) dimodifikasi berdasarkan penurunan aspek sesuai dengan penelitian saat ini.

3. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor, antara lain:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.

- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, beban 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.

Menurut penelitian Hermawan dan Riana (2013), faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan, antara lain:

a. Faktor Kompensasi

Perusahaan sebisa mungkin dapat menjamin kompensasi berupa tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, dan tunjangan hari raya.

b. Faktor Tanggung Jawab

Perusahaan harus dapat memberi pengertian kepada karyawan agar dapat menjaga nama baik perusahaan di setiap tugasnya. Selain itu,

karyawan harus didukung agar dapat menghasilkan *output* yang memuaskan.

c. Faktor Disiplin

Perusahaan harus memperhatikan kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada pegawai yang tidak tepat waktu. Peraturan dapat menentukan loyalitas karyawan apabila sudah diterima dengan baik oleh karyawan.

d. Faktor Partisipasi

Inisiatif dan kreativitas dari karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan dengan cara memberinya kesempatan dalam memajukan perusahaan.

Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pada karyawan dapat dilihat dari karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakter desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh. Selain itu, faktor disiplin, faktor kompensasi, faktor tanggung jawab, dan faktor partisipasi juga dapat mempengaruhi.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik dan psikologis karyawan yang menerima beban kerja tersebut. Menurut Permendagri No. 12/2008, beban

kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. hal tersebut diperjelas dari Komarudin (1996) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Berbeda dengan dua tokoh sebelumnya, Fox, dkk. (Lai, Chang, dan Hsu, (2012)) berpendapat bahwa beban kerja dikenal sebagai tuntutan kerja dan dapat diidentifikasi dalam beban fisik dan beban persepsi. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Cohen (Sugiyanto, 2003) juga menjelaskan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga, dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.

Menurut Munandar (2001), beban kerja yang terlalu sedikit dan dijalankan dalam waktu yang lama akan mengakibatkan kecemasan, depresi, stress, dan ketidakpuasan kerja. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke

dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit “kuantitatif”, yang timbul akibat dari tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebih/terlalu sedikit “kualitatif”, yaitu jika karyawan merasa tidak mampu melakukan suatu tugas atau tugas yang tidak menggunakan ketrampilan atau potensi dari karyawan.

Jadi, beban kerja dapat disimpulkan sebagai sejumlah kegiatan yang diterima karyawan menjadi tanggung jawab untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut *Development of NASA-TLX* oleh Hart dan Staveland (1988), terdapat tiga aspek beban kerja, antara lain:

a. Mental

Mental merupakan aspek yang paling penting dalam beban kerja. Aspek ini memperhitungkan beban kerja dengan mempertimbangkan mental (psikologis) baik saat beban kerja seimbang maupun tidak seimbang dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari respon karyawan seperti konsentrasi, kemampuan analisis pekerjaan, ketekunan.

b. Fisik

Fisik merupakan aspek yang paling dasar dalam beban kerja. Aspek ini memperhitungkan beban kerja menurut kriteria fisik manusia seperti, kemampuan khusus, kecepatan, ketahanan, dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan

c. Waktu

Waktu merupakan aspek yang memperhitungkan penggunaan waktu dalam bekerja baik dengan pemberian waktu yang banyak maupun sedikit. Hal ini mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan produktivitas kerjanya.

Hal serupa juga dinyatakan oleh Tarwaka (2011), bahwa aspek ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu:

a. Beban Waktu (*Time Load*)

Jumlah waktu yang tersedia bagi karyawan dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja agar mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.

b. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*)

Banyaknya usaha mental karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang meliputi konsentrasi, ketekunan, analisis, kemampuan khusus lainnya.

c. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*)

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi bagi karyawan apabila tugas yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Jadi, aspek-aspek dari beban kerja dapat dilihat dari unsur mental, fisik, dan waktu yang terdapat dalam pekerjaan. Setiap aspek dari tokoh tertentu bukan menjadi acuan resmi yang menentukan aspek beban kerja, namun dapat saling melengkapi.

C. Hubungan Antara Loyalitas Karyawan dengan Beban Kerja

Loyalitas karyawan sudah lama menjadi fokus pembahasan karena berhubungan dengan kehadiran, pemogokan kerja, dan *organizational citizenship* (Roehling, Roehling, dan Moen, 2001). Hal ini sangat dibutuhkan pada karyawan dalam suatu organisasi atau lembaga sangat diperlukan demi kesuksesan organisasi tersebut. Menurut Reichheld (Soegandhi, dkk., 2013), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, dalam Soegandhi, dkk., 2013). Sedangkan untuk sebaliknya, apabila loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Sikap tidak loyal karyawan dapat disebabkan karena masalah pemberian kompensasi, tidak adanya kepuasan kerja, hubungan yang tidak baik, dan beban kerja dengan rekan kerja serta pekerjaan yang tidak sesuai (Pratama, dkk., 2015). Salah satu faktor loyalitas adalah beban kerja. Apabila beban kerja memberikan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan, maka dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan prestasi kerjanya, karena beban kerja muncul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Menurut Lai, dkk. (2012), beban kerja berlebihan dapat menyebabkan karyawan kelelahan kerja, meningkatkan stress kerja, dan keluar dari perusahaan.

Beban kerja memiliki tiga aspek menurut Hart dan Staveland (1988), yaitu aspek mental, aspek fisik, aspek waktu. Terdapat juga aspek beban kerja menurut Tarwaka (2011), yaitu segi waktu, usaha mental, dan tekanan psikologi. Kedua ahli tersebut memiliki pengertian tiap aspek yang kurang lebih sama. Aspek mental mempertimbangkan sisi psikologis seseorang dalam bekerja. Apabila karyawan bekerja mengalami tekanan psikis, maka akan sulit untuk berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Primala (2017) menyatakan bahwa mental karyawan di perusahaan berkaitan dengan keseimbangannya dalam bekerja dan mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan. Apabila karyawan sudah tidak nyaman, maka muncul sikap absensi atau pindah bekerja.

Selain itu, karyawan dapat juga mengalami kesulitan untuk membangun hubungan antar karyawan dan kurang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Selain itu, karyawan sulit memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan, dan tidak bersedia untuk bekerja dengan baik demi perusahaan. Karyawan pun tidak dapat menerima nilai-nilai perusahaan yang sudah diterapkan dan tidak ada perasaan bangga atas pencapaiannya di perusahaan apabila tekanan dari segi psikologis atau mental semakin tidak seimbang. Karyawan yang mendapatkan dukungan secara mental dari perusahaan dapat meningkatkan aspek-aspek loyalitas dengan menunjukkan produktifitas kerja dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, serta lebih banyak berkontribusi untuk perusahaan. Hal ini serupa dengan pernyataan Maress (2017), bahwa karyawan mampu memiliki loyalitas tinggi saat mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena bekerja dianggap memenuhi apa yang diinginkan karyawan selama ini.

Pada aspek fisik, mempertimbangkan kemampuan dan kriteria fisik dalam menyelesaikan tugas. Apabila karyawan menerima beban kerja dari segi fisik terlalu banyak, maka akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja dan berdampak pada hasil yang dikeluarkan untuk perusahaan. Hal ini dinyatakan oleh Suma'mur (2009), bahwa beban kerja fisik yang berlebihan dapat menurunkan kemampuan otot untuk melakukan kontraksi dan relaksasi dan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Selain itu, dapat juga menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan mempengaruhi ketersediaan karyawan untuk bekerja dengan baik. Sehingga, loyalitas karyawan pada perusahaan berubah, meningkatnya tingkat absensi, dan keluar dari perusahaan. Karyawan yang bekerja tanpa mengeluarkan tenaga fisik berlebihan akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan mempertimbangkan untuk tetap berkontribusi lebih dalam perusahaan, baik lebih berusaha maksimal maupun lebih bangga karena memiliki nilai-nilai yang sama dengan perusahaan dan pencapaian yang memuaskan.

Pada aspek waktu, memperhitungkan penggunaan waktu untuk bekerja. Apabila karyawan bekerja melebihi waktu kerja seharusnya, akan berdampak pada kondisi fisik dan mental karena membutuhkan tenaga lebih untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan penerimaan nilai-nilai yang diterapkan pada perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Gibson (2009), bahwa waktu dapat menjadi beban kerja kuantitatif saat mengakibatkan kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang. Informasi yang masuk dalam waktu yang bersamaan pun dapat menyebabkan kualitas kerja

karyawan menurun. Secara keseluruhan akan mempengaruhi aspek-aspek loyalitas karyawan. Karyawan yang bekerja dengan waktu yang sesuai bersedia untuk bekerja dengan baik dan maksimal untuk perusahaan, lebih memiliki waktu untuk membangun hubungan antar karyawan, bangga atas pencapaiannya atau kontribusi dalam pekerjaan, dan mudah menerima nilai-nilai yang diterapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan loyal dalam setiap kegiatan perusahaan apabila aspek-aspek beban kerja dapat seimbang.

Pada generasi Y yang berpikir bahwa bekerja adalah pemenuhan kehidupan pribadi, mereka lebih suka perbedaan dan tertarik untuk berubah dalam beberapa pekerjaan (Lai, dkk., 2012). Apabila semakin berat beban kerja yang diterima, maka kesempatan mereka untuk menyukai pekerjaan dan mengembangkan kemampuan bekerja mereka akan menurun dan mempengaruhi loyalitas karyawan, karena tidak ada dorongan dan kepercayaan yang kuat dari perusahaan.

Menurut Soegandhi, dkk (2013), 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. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang terdapat pada penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara beban kerja dengan loyalitas karyawan pada karyawan generasi Y. Semakin tidak seimbang beban kerja yang diterima karyawan, maka loyalitas karyawan pada karyawan akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin seimbang beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

Sebagaimana tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional dengan melibatkan variabel penelitian sebagai berikut

1. Variabel tergantung : Loyalitas Karyawan
2. Variabel bebas : Beban Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Loyalitas karyawan adalah tekad dan kesanggupan untuk mematuhi, menaati, bertanggung jawab, dan setia pada organisasi atau lembaga. Karyawan juga harus dapat mengidentifikasi pekerjaannya sehingga timbul sikap dan perasaan untuk menjaga, membela, dan terlibat dalam organisasi tersebut, baik secara fisik maupun pikirannya. Aspek-aspek yang mempengaruhi loyalitas dapat dilihat dari dedikasi untuk perusahaan, berusaha maksimal untuk perusahaan, kelekatan dengan perusahaan, identifikasi kepada perusahaan, internalisasi nilai perusahaan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi dari *Loyalty to Supervisor Scale* oleh Chen, dkk. (2002). Skala ini mengungkap tingkat loyalitas karyawan atas kinerjanya secara keseluruhan dalam perusahaan. Semakin tinggi skor, semakin tinggi tingkat loyalitasnya dan sebaliknya semakin rendah skor maka semakin rendah loyalitas.

2. Beban kerja sejumlah kegiatan yang diterima karyawan menjadi tanggung jawab untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki. Aspek-aspek dari beban kerja dapat dilihat dari mental, fisik, waktu
Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptasi dari *Development of NASA-TLX* oleh Hart dan Staveland (1988).

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan di PT. X Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang berasal dari berbagai divisi atau jabatan dengan rentang usia 17-37 tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *self-report* berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri atas data demografik dan skala psikologis. Skala psikologis dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Skala Loyalitas Karyawan

Skala ini merupakan adaptasi dari *Loyalty to Supervisor Scale* oleh teori Chen, dkk. (2002) untuk mengungkap dedikasi, usaha, kelekatan, identifikasi, dan nilai-nilai yang ada pada subjek penelitian terhadap perusahaan. Skala ini menggunakan skala likert yang menggunakan respon subjek terhadap pernyataan-pernyataan dengan lima pilihan jawaban, sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Untuk aitem *favorable*, nilai jawaban antara 1 sampai 5. 1 untuk sangat tidak setuju (STS),

2 untuk tidak setuju (TS), 3 untuk netral (N), 4 untuk setuju (S), 5 untuk sangat setuju (SS).

Tabel 1
Distribusi Butir Skala Loyalitas Karyawan Sebelum Uji Coba

No.	Aspek-Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Dedikasi untuk perusahaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	-	7
2	Berusaha maksimal untuk perusahaan	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	-	7
3	Kelekatan dengan perusahaan	15, 16, 17, 18, 9, 20, 21, 22	-	8
4	Identifikasi kepada perusahaan	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	-	7
5	Internalisasi nilai perusahaan	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	-	7
Total				36

2. Skala Beban Kerja

Skala ini merupakan adaptasi dari *Development of NASA-TLX* oleh Hart dan Staveland (1988) untuk mengungkap sisi mental, sisi fisik, sisi waktu saat menerima beban kerja di perusahaan. Skala ini menggunakan skala likert yang menggunakan respon subjek terhadap pernyataan-pernyataan dengan lima pilihan jawaban, sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Untuk aitem-aitem *favorable*, nilai jawaban antara 1 sampai 5. 1 untuk sangat tidak setuju (STS), 2 untuk tidak setuju (TS), 3 untuk netral (N), 4 untuk setuju (S), 5 untuk sangat setuju (SS).

Tabel 2

Distribusi Butir Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba

No.	Aspek-Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Mental	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	-	8
2	Fisik	9, 10, 11, 12, 13	-	5
3	Waktu	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	-	8
Total				21

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas dan reliabilitas alat ukur sangat penting dalam sebuah penelitian, sehingga perlu uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu sebelum alat ukur digunakan. Hal tersebut digunakan untuk menyeleksi aitem-aitem pernyataan mana yang dapat tercantum dalam alat ukur (Azwar, 2012).

1. Validitas

Menurut Azwar (2012), validitas berasal dari kata *validity* yang berarti ketepatan instrument penelitian dalam mengukur sebuah variabel yang dibuktikan dalam bentuk statistik. Validitas data digolongkan menjadi tiga kategori, yaitu validitas isi, validitas konstruk, validitas kriteria. Alat ukur dinyatakan valid apabila data memberikan hasil dengan tepat dan cermat sesuai dengan tujuan pengukuran. Oleh karena itu, perlunya mengidentifikasi tujuan ukur untuk mengembangkan konstruk teoritik, sehingga skala yang disusun dapat teridentifikasi dengan baik dan jelas batasannya.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan sejauh mana kecermatan hasil pengukuran dapat dipercaya dan eror bernilai kecil. Hal ini dapat disebut konsistensi pengukuran sebuah alat ukur. Menurut Azwar (2012), reliabilitas dibuktikan dengan beberapa kali pengukuran dan hasilnya relatif sama.

F. Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan analisis statistik korelasi yang merupakan cara untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment* dari *Pearson*, yang diproses melalui program komputer SPSS *version 16.0 for Windows*. Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala, maka semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut. Bila koefisien korelasinya rendah mendekati nol maka fungsi aitem tersebut tidak cocok dengan fungsi ukur skala penelitian (Azwar, 2012).

BAB IV

PELAKSAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

PT. X Yogyakarta merupakan perusahaan di bidang kuliner berbentuk tempat makan berpusat di Yogyakarta sejak Agustus 2002 dengan makanan khas yaitu sambal. Saat ini, PT. X memiliki 1800 karyawan di 58 outlet Indonesia. PT. X selalu laris di setiap *outlet* karena manajemen mengedepankan cita rasa yang khas dan selalu diingat orang. Untuk memudahkan manajemen karyawan dan kualitas produk, setiap area terdapat kantor manajemen area yang bertanggung jawab di wilayahnya. Sehingga, kualitas rasa selalu terjaga walaupun banyak warung yang merupakan *franchise*.

Sejauh ini, perusahaan terus membuka cabang agar para karyawan tidak berhenti bekerja, walaupun pihak manajemen masih memiliki kesulitan dalam mensejahterakan karyawannya. Pihak manajemen selalu memberikan pembekalan selama tiga bulan terlebih dahulu pada calon karyawan atau yang sudah menjadi karyawan tetap. Pembekalan ini berguna untuk membentuk mental dan teknik bekerja sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas. Kemudian, pelatihan ketrampilan guna meningkatkan kemampuan karyawan yang dapat diaplikasi saat kaderasi di bagian manajemen untuk mengisi kekosongan jabatan atau peningkatan jenjang karir karyawan.

Jam kerja di bagian operasional, ditetapkan sistem pergantian sebanyak dua kali. Tidak sedikit yang melebihi jam kerja namun harus sudah direncanakan sebelumnya, seperti ada hal yang tidak direncanakan, kemalangan, atau sakit. Berbeda dengan bagian operasional, bagian manajemen memiliki jam kerja dari jam 08.00-17.00 dengan waktu cuti tambahan pada hari Senin. Selain itu, pihak manajemen tidak memberlakukan sistem kontrak karyawan walaupun banyak yang silih berganti. Peneliti melihat kemungkinan para karyawan memilih berhenti dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, gaji, lingkungan kerja, dan beban kerja. Namun, rata-rata dikarenakan kondisi keluarga, siklus, dan persepsi masyarakat. Bagian yang diperkirakan banyak pergantian karyawan adalah bagian operasional dan manajemen dengan rata rata usia karyawan 20 sampai 30 tahun ke atas. Kantor pusat juga terdapat karyawan yang masih muda, tidak menutup kemungkinan terjadi pergantian karyawan.

Hal tersebut dapat mempengaruhi terhambatnya kinerja perusahaan karena harus melakukan seleksi ulang bagi calon karyawan dan jika tidak ditangani dengan baik, maka karyawan pun tidak bertahan lama. Tidak jarang manajemen mengadakan kegiatan bersama rutin untuk mengevaluasi hasil kerja atau berbagi pendapat, baik bentuk formal maupun informal. Setelah kegiatan rutin dilaksanakan, maka pihak manajemen dapat menentukan langkah untuk mempertahankan karyawannya.

Oleh karena itu, peneliti memilih karyawan di bagian operasional dan manajemen, serta bagian penting di kantor pusat. Peneliti mengambil topik

beban kerja dan ingin mengetahui perannya sebagai faktor loyalitas karyawan di perusahaan tersebut.

2. Persiapan

a. Persiapan Administrasi

Persiapan dimulai dari meminta surat permohonan ijin penelitian kepada Divisi Umum Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. Nomor yang tertera pada surat 113/Dek/70/Div.Um.RT/1/2018 diajukan kepada PT. X pada 29 Januari 2018. Setelah melakukan penelitian, peneliti diberikan surat keterangan telah menyelesaikan penelitian pada 15 Maret 2018 yang bernomor 072/WSS/Humas/PUSAT/S-Ket/III/2018.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur disiapkan dengan menyusun skala yang meliputi variabel-variabel yaitu beban kerja dan loyalitas karyawan. Peneliti mengadaptasi skala loyalitas karyawan dari teori Chen, dkk (2002) yang meliputi aspek dedikasi untuk perusahaan, berusaha maksimal untuk perusahaan, kelekatan dengan perusahaan, identifikasi pada perusahaan, dan internalisasi nilai perusahaan dengan 36 aitem *favorable*. Kemudian, skala beban kerja dari *Development of NASA-TLX* oleh Hart dan Staveland (1988) yang memiliki tiga aspek yaitu, mental, fisik, dan waktu. Skala tersebut terdiri dari 21 aitem *favorable*.

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilaksanakan pada 9 sampai 28 Februari 2018, selama 19 hari. Peneliti menyebarkan kuisioner sebanyak 100 eksemplar pada karyawan PT. X bagian manajemen pusat dan area Jogja.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah mengumpulkan kembali kuisioner, selanjutnya melakukan pengolahan data dari uji coba alat ukur menggunakan *SPSS 16.0 for Windows* untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut dengan memperhatikan aitem-aitem yang berkualitas.

1) Skala Loyalitas Karyawan

Peneliti menggunakan batas nilai 0.3 dalam melakukan seleksi aitem, sehingga nilai aitem yang di atas atau sama dengan 0.3 dinyatakan sebagai aitem yang dapat digunakan. Hasil analisis data skala loyalitas karyawan menunjukkan *cronbach alpha* memperoleh nilai $\alpha = 0.964$ dan indeks diskriminasi aitemnya dari 0.474 sampai 0.743. Tidak ada aitem yang bernilai di bawah 0.3 sehingga tidak ada aitem yang gugur. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala loyalitas kerja valid dan reliabel.

Tabel 3

Informasi Psikometrik Skala Loyalitas Karyawan

No.	Aspek-Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Dedikasi untuk perusahaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	-	7
2	Berusaha maksimal untuk perusahaan	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	-	7
3	Kelekatan dengan perusahaan	15, 16, 17, 18, 9, 20, 21, 22	-	8
4	Identifikasi kepada perusahaan	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	-	7
5	Internalisasi nilai perusahaan	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	-	7
Total				36

2) Skala Beban Kerja

Peneliti menggunakan batas nilai 0.3 dalam melakukan seleksi aitem, sehingga nilai yang di atas atau sama dengan 0.3 dinyatakan sebagai aitem yang dapat digunakan. Pada proses analisis data, terjadi empat kali pengguguran aitem. Pertama, hasil analisis data skala beban kerja menunjukkan *cronbach alpha* memperoleh $\alpha = 0.847$ dan indeks diskriminasi aitemnya 0.162 sampai 0.635. Terdapat lima aitem yang gugur yaitu aitem nomor 3, 5, 6, 11, dan 13. Kedua, *cronbach alpha* pada nilai $\alpha = 0.861$ dan indeks diskriminasi aitemnya 0.180 sampai 0.684. Terdapat tiga aitem yang gugur yaitu aitem nomor 7, 10, dan 12. Ketiga, *cronbach alpha* pada nilai $\alpha = 0.876$ dan indeks diskriminasi aitemnya 0.262 sampai 0.686. Terdapat dua aitem

yang gugur yaitu aitem nomor 4 dan 19. Keempat, *cronbach alpha* pada nilai $\alpha = 0.886$ dan indeks diskriminasi aitemnya 0.457 sampai 0.698. Tidak ada aitem yang gugur lagi, sehingga menyisakan 11 aitem yang valid dan reliabel dari 21 aitem sebelumnya.

Tabel 4

Informasi Psikometrik Skala Beban Kerja

No.	Aspek-Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Mental	1, 2, 8	-	3
2	Fisik	9	-	1
3	Waktu	14, 15, 16, 17, 18, 20, 21	-	7
Total				11

Berdasarkan hasil analisis data uji coba alat ukur, dua skala tersebut dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

B. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan proses pengambilan data dimulai pada 6 sampai 15 Maret 2018 menggunakan kuisioner dengan aitem yang sudah valid dan reliabel. Peneliti memberikan 100 eksemplar kuisioner pada pihak Humas dan PDS PT. X untuk dibagikan ke karyawan bagian pusat dan area Jogja yang bekerja di bagian manajemen dan operasional karena membutuhkan waktu pengisian terutama karyawan di bagian area Jogja. Kebanyakan dari mereka bekerja di bidang operasional yaitu di tempat makan dan menyiapkan bahan-bahan makanan. Apabila pengisian kuisioner sudah selesai dan kembali ke pihak Humas dan PDS, maka peneliti dihubungi kembali untuk pengambilan kuisioner.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah 100 karyawan dengan usia 17-37 tahun sesuai dengan rentang usia generasi Y yang sudah bekerja selama 1-10 tahun di PT. X.

Tabel 5
Deskripsi Subjek Penelitian

No.	Kategori	Usia	Jumlah
1	Usia	17-21 tahun	5
		22-26 tahun	50
		27-31 tahun	34
		32-37 tahun	11
		Total	100
2	Lama Bekerja	1-3 tahun	66
		4-7 tahun	28
		8-10 tahun	6
		Total	100
3	Pendidikan	SMA/SMK	16
		D3	17
		S1	66
		S2	1
		Total	100

2. Deskripsi Data Penelitian

Peneliti melakukan penormaan data dengan metode persentil untuk mengetahui persentase kategorisasi dari responden pada kedua variabel penelitian.

Tabel 6
Kategorisasi Menurut Nilai Persentil

No.	Nilai Persentil	Variabel Penelitian	
		Beban Kerja	Loyalitas Karyawan
1.	Persentil 20	24.2	124.2
2.	Persentil 40	29	133.8
3.	Persentil 60	33	143
4.	Persentil 80	38	149.6

Berdasarkan pengolahan data, tabel di atas menampilkan pengelompokkan dengan persentil hasil penelitian untuk lima kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Pada persentil 20, diperoleh nilai 24.2 untuk beban kerja dan nilai 124.2 untuk loyalitas karyawan. Pada persentil 40, diperoleh nilai 29 untuk beban kerja dan nilai 133.8 untuk loyalitas karyawan. Pada persentil 60, diperoleh nilai 33 untuk beban kerja dan nilai 143 untuk loyalitas karyawan. Pada persentil 80, diperoleh nilai 38 untuk beban kerja dan nilai 149.6 untuk loyalitas karyawan. Nilai-nilai tersebut akan dimasukkan pada rumus penormaan guna menjelaskan kelima kategori tersebut sebagai berikut:

Tabel 7
Rumus Pernormaan

Beban Kerja	Kategorisasi	Loyalitas Karyawan
$X < 24.2$	Sangat Rendah	$X < 124.2$
$24.2 \leq X < 29$	Rendah	$124.2 \leq X < 133.8$
$29 \leq X < 33$	Sedang	$133.8 \leq X < 143$
$33 \leq X < 38$	Tinggi	$143 \leq X < 149.6$
$X > 38$	Sangat Tinggi	$X > 149.6$

Tabel 8
Penormaan Subjek Data Penelitian

Kategorisasi	Beban Kerja		Loyalitas Karyawan	
	F	%	F	%
Sangat Rendah ($X < P_{20}$)	20	20%	20	20%
Rendah ($P_{20} \leq X < P_{40}$)	19	19%	20	20%
Sedang ($P_{40} \leq X < P_{60}$)	18	18%	18	18%
Tinggi ($P_{60} \leq X \leq P_{80}$)	21	21%	22	22%
Sangat Tinggi ($P > P_{80}$)	22	22%	20	20%

Pada variabel beban kerja, terdapat 20 subjek berada pada kategori sangat rendah (20%), 19 subjek berada pada kategori rendah (19%), 18 subjek berada pada kategori sedang (18%), 21 subjek berada pada kategori tinggi (21%), 22 subjek berada pada kategori sangat tinggi (22%). Sedangkan, pada variabel loyalitas karyawan, terdapat 20 subjek pada kategori sangat rendah (20%), 20 subjek pada kategori rendah (20%), 18 subjek pada kategori sedang (18%), 22 subjek berada pada kategori tinggi (22%), 20 subjek berada pada kategori sangat tinggi (20%). Maka, diperoleh kategori sangat tinggi dengan nilai 22% yang paling tinggi pada variabel beban kerja, dan kategori tinggi dengan nilai 22 % yang paling tinggi pada variabel loyalitas karyawan.

3. Uji Asumsi

Analisis statistik berikut dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data, linieritas data, dan apakah hipotesis penelitian terbukti.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui normal atau tidak sebaran data dari variabel bebas dan variabel tergantung. Data disebut normal apabila nilai $p > 0.05$, dan tidak normal apabila nilai $p < 0.05$. Teknik yang digunakan adalah *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov^a*.

Tabel 9
Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Keterangan
	Statistic	Df	Sig.	
Loyalitas Karyawan	.091	100	.041	Tidak Normal
Beban Kerja	.093	100	.033	

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel di atas menampilkan nilai variabel loyalitas karyawan $p = 0.041$ ($p < 0.05$) dan variabel beban kerja $p = 0.033$ ($p < 0.05$). Oleh karena itu, sebaran data dari kedua variabel tersebut dinyatakan tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan tergantung. Variabel tersebut dinyatakan linier apabila nilai $p < 0.05$ dan tidak linier apabila nilai $p > 0.05$.

Tabel 10
Uji Asumsi Linieritas Loyalitas Karyawan dengan Beban Kerja

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Loyalitas Karyawan dan Beban Kerja	F Linearity 46.110	.000	Linier

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel di atas menampilkan nilai signifikansi *F Linearity* = .000 ($p < 0.05$) dan membentuk garis lurus antara

variabel loyalitas karyawan dan beban kerja. Oleh karena itu, hubungan kedua variabel tersebut dinyatakan linier.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tergantung. Kedua variabel dinyatakan berkorelasi apabila *correlation coefficients* mendekati 1.000. Hipotesis akan diterima apabila $p < 0.05$, dan tidak diterima apabila $p > 0.05$. Teknik yang digunakan adalah *Spearman Correlation Coefficients* karena hasil sebaran data tidak normal.

Tabel 11.

Uji Hipotesis Korelasi

Variabel	r	r ²	Sig.	Keterangan
Loyalitas Karyawan* Beban Kerja	-.460	.21	.000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel di atas menampilkan nilai *correlation coefficients* $r = -.460$ dengan $p = .000$ ($p < 0.05$). Kemudian, hasil analisis koefisien determinasi memperoleh nilai 21% dari beban kerja dalam memberikan sumbangan pada loyalitas karyawan dan menunjukkan hubungan negatif yang signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

5. Analisis Tambahan

a. Uji Beda Pendidikan SMA, S1, dan D3

Uji beda digunakan untuk mengetahui perbedaan antara sampel yang tidak berhubungan atau bebas. Terdapat perbedaan pada sampel apabila nilai $\text{Sig.} < 0.05$ dan tidak berbeda apabila nilai $\text{Sig.} > 0.05$.

Tabel 12.

Uji Beda Pendidikan SMA, S1, dan D3

(I) Pendidik an	(J) Pendidik an	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
SMA/S MK	D3	3.827	5.518	1.000	-9.62	17.27
	S1	1.896	4.415	1.000	-8.86	12.65
D3	SMA/S MK	-3.827	5.518	1.000	-17.27	9.62
	S1	-1.931	4.309	1.000	-12.43	8.57
S1	SMA/S MK	-1.896	4.415	1.000	-12.65	8.86
	D3	1.931	4.309	1.000	-8.57	12.43

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel di atas menampilkan nilai $\text{Sig.} = 1.000$ ($p < 0.05$) untuk pendidikan tingkat SMA/SMK, D3, dan S1.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan loyalitas karyawan pada responden berpendidikan SMA/SMK, D3, dan S1

b. Uji Korelasi Aspek Beban Kerja

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara sampel yang ada. Dinyatakan berhubungan apabila *correlation coefficients* mendekati 1.000.

Tabel 13.
Uji Korelasi Aspek Beban Kerja

Control Variables			Mental	Fisik	Waktu	Loyalitas_Karyawan
-none- ^a	Mental	Correlation	1.000	.778	.794	-.482
		Significance (1-tailed)	.	.000	.000	.000
		df	0	98	98	98
	Fisik	Correlation	.778	1.000	.659	-.439
		Significance (1-tailed)	.000	.	.000	.000
		df	98	0	98	98
	Waktu	Correlation	.794	.659	1.000	-.490
		Significance (1-tailed)	.000	.000	.	.000
		df	98	98	0	98
Loyalitas_Karyawan	as_Karyawan	Correlation	-.482	-.439	-.490	1.000
		Significance (1-tailed)	.000	.000	.000	.
		df	98	98	98	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel di atas menunjukkan nilai *correlation coefficients* loyalitas karyawan terhadap aspek mental sebesar -0.482, loyalitas karyawan terhadap aspek fisik sebesar -0.439, dan loyalitas karyawan terhadap aspek waktu sebesar -0.490. Ketiga nilai tersebut berarti ada hubungan negatif antara loyalitas karyawan dengan setiap aspek beban kerja.

D. Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dengan hubungan negatif yang signifikan antara variabel beban kerja dengan variabel loyalitas kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan. Begitu sebaliknya, semakin rendah beban kerjanya, maka semakin tinggi loyalitas karyawannya.

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai variabel loyalitas karyawan $p=0.041$ ($p<0.05$) dan variabel beban kerja $p=0.033$ ($p<0.05$). Sehingga, sebaran data dari variabel beban kerja dan variabel loyalitas karyawan tersebut dinyatakan tidak normal. Berdasarkan hasil kategorisasi variabel beban kerja pada karyawan PT. X, terdapat 20 orang berada pada kategori sangat rendah dengan persentase 20%, 19 orang berada pada kategori rendah dengan persentase 19%, 18 orang berada pada kategori sedang dengan persentase 18%, 21 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 21%, 22 orang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 22%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan terbilang sangat tinggi karena terdapat 22 orang berada di kategori tersebut. Karyawan yang termasuk dalam kategori sangat tinggi dapat mempengaruhi loyalitasnya pada perusahaan lebih signifikan, sehingga dapat terjadi *turn over* atau tingkat absensi yang mempengaruhi produktivitas karyawan terhadap perusahaan karena beban kerja yang terlalu tinggi.

Kemudian, hasil kategorisasi variabel loyalitas pada karyawan, terdapat 20 orang pada kategori sangat rendah dengan persentase 20%, 20 orang pada kategori rendah dengan persentase 20%, 18 orang pada kategori sedang dengan persentase 18%, 22 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase 22%, 20 orang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terbilang tinggi karena terdapat 22 orang pada kategori tersebut. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentu menerima beban kerja yang baik tinggi mau pun rendah. Berdasarkan nilai *correlation coefficients* pada uji hipotesis korelasi diketahui bahwa sebesar 21% dari beban kerja dalam memberikan pengaruh pada loyalitas karyawan dan menunjukkan hubungan negatif yang signifikan, sehingga terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan seperti, gaji, kompensasi, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

Hasil analisis tambahan uji beda menampilkan nilai Sig.=1.000 ($p < 0.05$) untuk pendidikan tingkat SMA/SMK, D3, dan S1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan loyalitas karyawan pada responden berpendidikan SMA/SMK, D3, dan S1. Lalu, uji korelasi menunjukkan nilai *correlation coefficients* loyalitas karyawan terhadap aspek mental sebesar -0.482, loyalitas karyawan terhadap aspek fisik sebesar -0.439, dan loyalitas karyawan terhadap aspek waktu sebesar -0.490. Ketiga nilai tersebut berarti ada hubungan negatif antara loyalitas karyawan dengan setiap aspek beban kerja.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama, dkk (2015) menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Walaupun hasil

penelitian berbeda, terdapat persamaan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan baik dapat meningkatkan kelekatan, kesetiaan dan rasa tanggung jawab karyawan pada perusahaan maupun menyebabkan absensi, kebosanan, berhenti bekeja, dan tidak aktif dalam kegiatan perusahaan. Pada penelitian Hermawan & Riana (2013), beban kerja termasuk dalam tanggung jawab yang perlu diselesaikan karyawan sehingga perusahaan mengharapkan karyawan untuk memperhatikan kinerjanya, agar mempertahankan loyalitas karyawan pada perusahaan. Menurut Preko & Adjetey (2013), loyalitas karyawan memegang peran penting karena banyaknya pengaruh yang menjadikan beban kerja tinggi maupun rendah seperti, kriteria pekerjaan, hubungan antar karyawan, motivasi, *feedback* yang menjadi acuan kualitas karyawan di perusahaan. Sehingga, para karyawan di PT. X menerima berbagai jenis beban kerja yang tinggi yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang tinggi atau rendah.

Para karyawan yang menjadi subjek PT. X termasuk pada kategori generasi Y yang berusia 17 sampai 37 tahun dengan pengalaman kerja terbanyak selama 1 sampai 3 tahun dan berpendidikan terakhir terbanyak S1. Pada generasi Y yang berpikir bahwa bekerja adalah pemenuhan kehidupan pribadi, mereka lebih suka perbedaan dan tertarik untuk berubah dalam beberapa pekerjaan (Lai, dkk., 2012). Apabila semakin berat beban kerja yang diterima, maka kesempatan mereka untuk menyukai pekerjaan dan mengembangkan kemampuan bekerja mereka akan menurun dan mempengaruhi loyalitas karyawan, karena tidak ada dorongan dan kepercayaan yang kuat dari perusahaan. Hal tersebut juga menjadi fokus

perusahaan untuk menyejahterakan karyawannya walaupun perlu menangani pergantian karyawan yang terlalu sering terutama di bagian operasional.

Akhirnya, peneliti melaksanakan penelitian untuk memahami fenomena beban kerja dan loyalitas karyawan. Namun, masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan penelitian yaitu, peneliti melakukan wawancara untuk data awal kurang mendalam pada perusahaan, sehingga kurang maksimal dalam membandingkan dengan fenomena yang pernah ada seperti, kriteria subjek, sistem kerja pada perusahaan, kondisi pekerjaan yang mempengaruhi berhentinya karyawan, dan kualitas kerja karyawan setelah proses pengembangan karir. Kemudian, tertundanya pengumpulan kuisioner yang sudah dijadwalkan, sehingga harus menunggu mengolah data. Pemilihan teori yang kurang terbaru sehingga dapat menimbulkan perbedaan situasi dengan teori dan penggunaan skala, dan mempengaruhi alat ukur yang tidak sesuai dengan kondisi subjek.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yaitu ada hubungan negatif antara beban kerja dengan loyalitas karyawan pada karyawan generasi Y. Semakin tidak seimbang atau semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka loyalitas karyawan pada karyawan akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin seimbang beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan

Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kajian perusahaan terkait pengembangan karir karyawan dan kegiatan rutin yang membangun kelekatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan kesejahteraan karyawan, serta mencegah *turn over* atau tingkat absensi karyawan.

2. Subjek

Sebaiknya subjek lebih memperhatikan pengisian identitas dan cara pengisian pernyataan.

3. Penelitian Selanjutnya

Sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan teori yang lebih baru dan memperdalam informasi terkait variabel pada subjek yang akan diteliti dengan wawancara tahap awal. Lalu, menyempurnakan alat ukur agar lebih sesuai dengan subjek, memperhatikan tata tulis, dan memperhatikan rangkaian jadwal pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Farh, J. (2002). Loyalty to supervisor vs organizational commitment: relationships to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 339-356.
- Drever, J. (1988). *Kamus psikologi*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Gargiulo, S. (2012). *Generation Y set to transform office line*. CNN. Diakses 2 April 2017. <http://www.cnn.com/2012/08/20/business/generation-y-global-office-culture/>
- Gibson, I. D. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*, Yogyakarta: BPPE-Yogyakarta.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (task load index): Result of empirical and theoretical research NASA-Ames research center. *Advances in Psychology*, 52, 139-183.
- Hermawan, I. K. A., & Riana, I. G. (2013). Analisis faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. 2, 624-642.
- Komarudin, A. (1996). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kusumawati, D., & Wahyuni, D. F. (2016). *Benarkah gen Y tak loyal terhadap perusahaan?*. Diakses 2 April 2017. <http://www.indotelko.com/kanal?c=id&it=benarkah-gen-y-tak-loyal-perusahaan>
- Lai, S. L, Chang, J., & Hsu, L. Y. (2012). Does effect of workload on quality of work life vary with generation?. *Asia Pacific Management Review*, 17 (4), 437-451.
- Maress, B. (2017). *15 Pentingnya Kesehatan Mental Dalam Dunia Kerja Paling Utama*. Diakses 30 Juli 2018. <https://dosenpsikologi.com/pentingnya-kesehatan-mental-dalam-dunia-kerja>
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Oktariani, D., Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2017). Kepuasan kerja generasi x dan generasi y terhadap komitmen kerja di bank mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 12-22.
- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto. (2015). Pengaruh kompesasi, lingkungan, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Adminitrasi Bisnis*, 4(1), 283-293.
- Preko, A., & Adjetey, J. (2013). A study on the concept of employee loyalty and engagement on the performance of sales executives of commercial banks in Ghana. *International Journal of Business Research and Management*, 4 (2), 51-63.
- Primala, D. A. (2017). *Mengapa Kesehatan Mental di Tempat Kerja Butuh Perhatian?*. Diakses 30 Juli 2018. <https://pijarpsikologi.org/kesehatan-mental-di-tempat-kerja/>
- Poerwopoespito. (2000). *Mengatasi krisis manusia di perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Rasimin, B. S. (1988). *Individu dalam industri dan organisasi*. Makalah. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi, edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati.
- Roehling, P. V., Roehling, M. V., & Moen, P. (2001). The relationship between work-life policies and practices an employee loyalty: a life course perspective. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 141-171.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia (human resource) suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia. *Skripsi*. Yogyakarta: Univeristas Negeri Yogyakarta.
- Sindonews.com. (2014). *Survei: Perusahaan Sulit Pertahankan Karyawan Kompeten*. Diakses 29 Juli 2018. <https://ekbis.sindonews.com/read/931567/34/survei-perusahaan-sulit-pertahankan-karyawan-kompeten-1417455396/13>

- Siswanto, B. (1989). *Manajemen tenaga kerja, rancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 1-12.
- Steers, R., & Porter, R. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: Mc Graw Hill
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta. Sagung Seto.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri*. Solo: Harapan Press.
- Utomo, B. (2002). Menentukan faktor-faktor kepuasan kerja dan tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SKALA UJI COBA



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Kampus Terpadu, Jalan Kaliurang Km. 14,5 Sleman

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrokatuh

Bapak/Ibu/Saudara yang saya hormati. Saya mahasiswa jurusan Psikologi di Fakultas Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Perkenalkan saya untuk belajar dari pengalaman Bapak/Ibu/Saudara ketika menjalani pekerjaan dengan baik beberapa tahun belakangan ini. Bagaimana pikiran, perasaan, dan sikap yang muncul ketika Bapak/Ibu/Saudara melakukan aktivitas dan menghadapi permasalahan terkait pekerjaan, dan bagaimana Bapak/Ibu/Saudara menanggapi setiap peristiwa dalam pekerjaan, sehubungan penelitian ini menjadi persyaratan kelulusan.

Untuk kepentingan tersebut, saya meminta bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuisisioner ini. Jawaban-jawaban yang Anda berikan merupakan informasi yang sangat berharga dan karenanya Anda tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selain itu, informasi yang akan Bapak/Ibu/Saudara berikan juga **saya jamin kerahasiaannya. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar selama jawaban tersebut jujur.** Atas kebaikan Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warrohmattullahi Wabarrokatuh

Hormat saya,

Indah Nurul Huda

A. Identitas Diri

Nama (boleh inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

Dengan ini saya bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Yogyakarta, 2018

Responden

B. Skala 1

Petunjuk Mengerjakan

Pada setiap pernyataan disediakan pilihan jawaban (STS, TS, S, SS) yang akan Bapak/Ibu/Saudara pilih sesuai keadaan Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya saat ini dengan memberi tanda silang (X).

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

N : Netral

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Bacalah setiap pernyataan yang tersedia dengan baik sebelum Bapak/Ibu/Saudara menjawabnya dan mohon untuk tidak melewati satu nomor pun.

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Ketika seseorang mengatakan hal-hal yang buruk mengenai perusahaan, saya membela perusahaan dengan segera					
2	Saya menempatkan diri dengan melihat sisi kepentingan perusahaan untuk memenuhi apa yang diharapkan perusahaan					
3	Saya mendukung perusahaan ini dalam semua keadaan					
4	Selama saya bekerja di perusahaan ini, saya berupaya untuk memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap kebijakan perusahaan ini					
5	Saya merasa bahwa kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan					

6	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan memberikan lebih dari yang dituntut oleh perusahaan ini					
7	Saya mencoba bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
8	Ketika atasan saya tidak hadir, saya berusaha dengan baik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
9	Saya berusaha dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
10	Saya melakukan pekerjaan saya dengan teliti (penuh kehati-hatian) sehingga perusahaan tidak akan mengkhawatirkannya					
11	Misi atau tujuan dari perusahaan ini, membuat saya berupaya dengan maksimal untuk ikut menyukseskan perusahaan ini					
12	Ketika saya mendapatkan tugas yang sulit dari perusahaan, saya berusaha untuk menyelesaikan sendiri sebelum meminta bantuan dari atasan/rekan kerja					
13	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu					

14	Saya turut mengembangkan perusahaan ini sehingga dapat membantu tercapainya keunggulan perusahaan ini					
15	Kalaupun ada alternatif yang lebih baik, saya masih tetap bekerja di bawah perusahaan ini					
16	Saya merasa puas sepanjang saya dapat bekerja di bawah perusahaan ini					
17	Saya tidak peduli apakah perusahaan ini menguntungkan bagi saya atau tidak, saya bersedia untuk terus bekerja di bawah perusahaan ini					
18	Jika memungkinkan, saya ingin bekerja di bawah perusahaan ini dalam waktu yang lama					
19	Saya merasa senang sekali ketika saya dapat menghabiskan sisa karier saya di perusahaan ini					
20	Saya merasa mendapat kualitas hidup yang baik ketika saya hanya bekerja di satu perusahaan selama karier					
21	Saya belajar untuk setia bekerja di satu perusahaan					
22	Perusahaan ini memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga membuat saya masih tetap bekerja di perusahaan ini					

23	Saya ikut merasa tersanjung ketika seseorang memuji perusahaan ini, saya menganggapnya sebagai pujian pribadi					
24	Ketika seseorang mengkritik perusahaan ini, saya menganggapnya sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan perusahaan					
25	Saya merasa bahwa kesuksesan atau keberhasilan perusahaan adalah keberhasilan saya					
26	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga dari perusahaan ini					
27	Ketika perusahaan ini memiliki suatu masalah, saya merasa ini juga merupakan masalah saya					
28	Saya ikut merasa senang ketika saya dapat terlibat dalam proses keberhasilan perusahaan ini					
29	Saya terkadang suka memuji perusahaan ini di kala mengobrol dengan orang lain					
30	Saya merasa bahwa kesamaan nilai pada diri saya dengan perusahaan merupakan kunci utama untuk setia kepada perusahaan					
31	Salah satu alasan saya lebih suka untuk tetap bergabung di perusahaan ini dari pada yang lain, karena tujuan dan nilai dari perusahaan ini sesuai dengan diri saya					

32	Sejak memulai pekerjaan di perusahaan ini, saya merasa bahwa nilai-nilai pribadi saya dengan perusahaan memiliki lebih banyak kesamaan					
33	Kebijakan-kebijakan yang diterapkan perusahaan ini, membuat nilai pribadi saya menjadi lebih memiliki ikatan emosi dengan perusahaan ini					
34	Ketika aturan yang diterapkan perusahaan sesuai dengan diri saya, saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini					
35	Saya merasa beberapa kebijakan, peraturan, dan prosedur yang dibuat perusahaan ini tidak menyimpang dengan nilai pribadi saya					
36	Saya mampu mentaati nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan dengan baik					

C. Skala 2

Petunjuk Mengerjakan

Pada setiap pernyataan disediakan pilihan jawaban (STS, TS, S, SS) yang akan Bapak/Ibu/Saudara pilih sesuai keadaan Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya saat ini dengan memberi tanda silang (X).

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

N : Netral

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Bacalah setiap pernyataan yang tersedia dengan baik sebelum Bapak/Ibu/Saudara menjawabnya dan mohon untuk tidak melewatkan satu nomor pun.

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya cukup berat sehingga saya seringkali tidak dapat berkonsentrasi					
2	Pekerjaan saya dapat menimbulkan konflik dengan teman					
3	Pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya lebih berhati-hati dalam mengerjakan tugas					
4	Pekerjaan saya membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi					
5	Agar pekerjaan saya dapat selesai, untuk mengerjakannya saya perlu kemampuan analisis yang baik					
6	Pekerjaan saya sangat membutuhkan ketelitian dalam pengerjaannya					
7	Pekerjaan saya membutuhkan ketekunan dalam penyelesaiannya					

8	Tuntutan tugas yang banyak membuat saya kualahan					
9	Saya terkadang lemas jika memikirkan pekerjaan saya besok					
10	Pekerjaan saya membutuhkan kondisi fisik yang prima					
11	Pekerjaan saya mengharuskan saya sering pergi ke lapangan					
12	Saya sering berpindah-pindah lokasi untuk urusan pekerjaan saya					
13	Saya sering bekerja di bawah terik matahari					
14	Saya merasa target pekerjaan terlalu banyak dalam waktu yang singkat					
15	Saya merasa waktu saya habis untuk pekerjaan ini					
16	Saya tidak merasa memiliki waktu luang karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan					
17	Banyaknya pekerjaan yang saya lakukan membuat saya harus sering lembur					
18	Pekerjaan saya membutuhkan jangka waktu yang lama untuk diselesaikan					
19	Pekerjaan saya menuntut harus diselesaikan dalam waktu singkat					
20	Diperlukan waktu yang lama untuk mengerjakan pekerjaan ini					
21	Saya sering terlambat mengumpulkan laporan pekerjaan saya					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA UJI COBA

TABULASI DATA UJI COBA SKALA BEBAN KERJA

SUBJEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL
1	3	2	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	65
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	81
3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	76
5	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	76
6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	83
7	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	68
8	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	75
9	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	78
10	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	4	3	4	4	2	4	3	70
11	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	59
12	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	60
13	2	3	2	4	5	5	4	2	3	4	1	1	3	2	2	3	4	3	2	3	1	59
14	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	75
15	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	1	2	1	4	3	3	3	4	3	69
16	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	1	3	2	2	2	3	4	4	2	63
17	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	2	5	5	5	5	5	3	4	5	85
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	78
19	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	1	4	4	2	4	4	2	3	2	81
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	4	5	2	4	4	2	3	2	81
21	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	71
22	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	65

[illegible]

73	1	1	5	5	5	5		5	1	1	5	5	3	1	1	1	1	3	1	5	1	1	57
74	1	4	5	4	5	5		5	2	2	4	2	2	1	3	4	4	4	4	1	3	2	67
75	1	4	5	4	5	5		5	2	2	4	2	2	1	2	3	4	4	4	1	5	2	67
76	2	4	4	4	4	5		5	2	2	4	2	2	1	3	4	4	4	4	2	4	2	68
77	2	2	4	2	2	3		4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	53
78	2	2	3	3	4	4		4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	68
79	2	2	2	3	4	4		4	2	2	4	3	4	3	2	1	1	2	2	4	2	2	55
80	3	3	3	3	2	3		4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	64
81	5	3	4	4	4	5		4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	86
82	4	4	3	4	4	3		3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
83	3	3	4	4	3	4		4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	61
84	3	3	4	3	3	4		3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	62
85	3	3	4	3	3	3		4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	67
86	2	1	4	4	2	4		2	2	1	2	4	2	2	1	1	1	2	4	1	4	2	48
87	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	60
88	2	2	3	4	4	4		4	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	54
89	3	2	4	4	4	4		4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	2	62
90	2	2	2	2	3	4		3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	59
91	4	3	2	3	3	2		2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	53
92	3	4	4	4	4	2		2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	3	53
93	4	3	2	2	3	3		3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	1	1	1	1	2	52
94	3	3	4	4	4	2		2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	4	2	2	2	2	52
95	3	4	4	3	2	3		2	1	2	2	3	3	1	3	4	3	2	2	2	3	4	56
96	3	3	3	3	2	3		2	2	3	1	3	4	1	2	3	3	3	3	2	2	2	53
97	1	2	2	2	2	3		3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	4	3	4	3	2	50

98	2	2	2	3	2	3		3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	4	3	3	4	3	52
99	3	3	2	1	3	4		3	3	3	4	3	4	1	2	2	2	4	3	3	3	4	60
100	2	2	3	3	4	4		4	4	3	3	3	2	1	2	2	3	4	4	3	3	3	62

TABULASI DATA UJI COBA SKALA LOYALITAS KARYAWAN

SUB JEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	TO TA L	
1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	167	
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	133	
4	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	96	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	142
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	1	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	121
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	138	
8	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	120	
9	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	126
10	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	2	3	3	3	1	1	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	139	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
13	4	4	2	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	2	3	3	1	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	133	
14	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	133	
15	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	125	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	140	
17	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	111	
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	114	
19	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	1	3	2	5	2	4	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	146	
20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	144	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	131	

[illegible]

50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	153
51	2	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	4	3	3	106	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
55	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	148
56	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	135
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
59	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	119
60	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
61	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	147
62	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4	143
63	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	152
64	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	122
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	168
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	133
67	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	128
68	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	149
69	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	1	2	1	3	2	1	2	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	126
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
71	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	133
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	135
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180	
74	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	160
75	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	160
76	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	158

77	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	137
78	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	129
79	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	153
80	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	135
82	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	128
83	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	130
84	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	121
85	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	130
86	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	128
87	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	143
88	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
89	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	137	
90	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	151
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
92	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	5	5	3	135
93	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	2	3	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	147	
94	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	4	5	3	127
95	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	5	5	4	4	3	3	3	2	2	1	1	3	4	5	132
96	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	130	
97	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	141	
98	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
99	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	135
100	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	146

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS

DAN

RELIABILITAS

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

BEBAN KERJA

PUTARAN 1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.846	21

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.138	2.270	3.990	1.720	1.758	.192	21
Inter-Item Correlations	.208	-.201	.758	.958	-3.775	.042	21

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
B1	63.15	78.775	.525	.651	.836
B2	63.14	79.152	.425	.450	.840
B3	62.36	85.122	.162	.515	.850
B4	62.21	82.087	.433	.576	.840
B5	62.18	83.503	.285	.619	.845
B6	61.91	84.042	.281	.615	.845
B7	62.07	83.965	.306	.675	.844
B8	62.93	77.621	.635	.624	.832
B9	63.14	77.798	.559	.604	.834
B10	62.26	81.467	.404	.673	.841
B11	62.72	83.335	.218	.620	.849
B12	63.01	81.202	.343	.678	.844
B13	63.63	83.710	.193	.516	.850
B14	63.06	78.481	.541	.593	.835
B15	62.81	76.297	.615	.725	.831
B16	62.85	77.361	.570	.680	.833
B17	62.87	78.437	.531	.725	.835
B18	62.85	78.331	.587	.759	.833
B19	62.81	82.236	.330	.348	.844
B20	62.86	79.879	.486	.694	.838
B21	63.18	81.078	.375	.472	.842

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

BEBAN KERJA

PUTARAN 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.861	.857	16

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.075	2.720	3.830	1.110	1.408	.120	16
Inter-Item Correlations	.272	-.171	.758	.928	-4.438	.037	16

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
B1	46.45	59.705	.575	.640	.848
B2	46.44	60.128	.461	.407	.855
B4	45.51	64.495	.326	.339	.859
B7	45.37	66.316	.180	.603	.864
B8	46.23	58.765	.684	.611	.843
B9	46.44	58.835	.609	.559	.847
B10	45.56	64.633	.258	.640	.863
B12	46.31	63.650	.266	.376	.864
B14	46.36	60.697	.499	.518	.852
B15	46.11	57.432	.670	.700	.843
B16	46.15	58.250	.634	.650	.845
B17	46.17	58.769	.628	.689	.846
B18	46.15	59.179	.652	.747	.845
B19	46.11	63.432	.328	.297	.860
B20	46.16	60.297	.568	.671	.849
B21	46.48	61.727	.422	.446	.856

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

BEBAN KERJA

PUTARAN 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.874	13

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.988	2.720	3.690	.970	1.357	.065	13
Inter-Item Correlations	.348	-.010	.758	.768	-74.135	.026	13

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
B1	36.09	49.638	.602	.572	.865
B2	36.08	49.973	.486	.375	.872
B4	35.15	55.018	.262	.181	.880
B8	35.87	49.488	.651	.580	.862
B9	36.08	49.327	.596	.545	.865
B14	36.00	51.212	.471	.462	.872
B15	35.75	47.705	.684	.694	.860
B16	35.79	47.966	.686	.631	.860
B17	35.81	48.640	.666	.680	.861
B18	35.79	49.238	.674	.741	.861
B19	35.75	53.806	.292	.271	.880
B20	35.80	49.758	.633	.659	.863
B21	36.12	51.097	.478	.411	.871

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

BEBAN KERJA

PUTARAN 4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.887	11

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.915	2.720	3.090	.370	1.136	.022	11
Inter-Item Correlations	.417	.182	.758	.576	4.166	.018	11

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
B1	29.31	42.499	.611	.569	.876
B2	29.30	42.758	.497	.370	.884
B8	29.09	42.608	.638	.533	.874
B9	29.30	42.313	.596	.543	.877
B14	29.22	44.214	.457	.440	.885
B15	28.97	40.676	.696	.669	.870
B16	29.01	40.919	.698	.625	.870
B17	29.03	41.726	.662	.656	.872
B18	29.01	42.151	.682	.729	.872
B20	29.02	42.585	.645	.658	.874
B21	29.34	43.924	.480	.373	.884

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

LOYALITAS KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.964	.964	36

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.772	3.160	4.170	1.010	1.320	.065	36
Inter-Item Correlations	.429	-.013	.783	.795	-61.499	.016	36

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
A1	131.89	324.543	.695	.	.962
A2	131.86	335.940	.549	.	.963
A3	131.97	328.716	.673	.	.963
A4	131.77	330.623	.659	.	.963
A5	131.70	328.616	.694	.	.963
A6	131.94	333.815	.500	.	.964
A7	131.62	335.107	.474	.	.964
A8	131.76	336.002	.480	.	.964
A9	131.70	332.071	.661	.	.963
A10	131.86	332.243	.576	.	.963
A11	131.83	326.708	.703	.	.962
A12	131.86	334.081	.568	.	.963
A13	131.84	332.742	.594	.	.963
A14	132.04	328.928	.652	.	.963
A15	132.44	329.764	.528	.	.964
A16	132.32	325.088	.730	.	.962
A17	132.63	328.256	.608	.	.963
A18	132.32	323.412	.704	.	.962
A19	132.57	323.116	.678	.	.963
A20	132.48	324.919	.638	.	.963
A21	132.24	327.336	.643	.	.963
A22	131.75	328.795	.628	.	.963
A23	131.96	328.746	.608	.	.963
A24	131.86	330.425	.679	.	.963
A25	132.25	327.199	.571	.	.963
A26	131.80	326.182	.768	.	.962
A27	132.13	328.175	.696	.	.963
A28	131.85	329.058	.681	.	.963
A29	132.08	328.983	.617	.	.963
A30	132.17	327.637	.696	.	.962
A31	132.09	325.396	.743	.	.962
A32	132.14	325.374	.710	.	.962
A33	132.05	323.038	.714	.	.962
A34	131.86	330.829	.594	.	.963
A35	132.04	324.726	.733	.	.962
A36	131.98	327.575	.674	.	.963

LAMPIRAN 4

SKALA PENELITIAN



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Kampus Terpadu, Jalan Kaliurang Km. 14,5 Sleman

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrokatuh

Bapak/Ibu/Saudara yang saya hormati. Saya mahasiswa jurusan Psikologi di Fakultas Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Perkenankan saya untuk belajar dari pengalaman Bapak/Ibu/Saudara ketika menjalani pekerjaan dengan baik beberapa tahun belakangan ini. Bagaimana pikiran, perasaan, dan sikap yang muncul ketika Bapak/Ibu/Saudara melakukan aktivitas dan menghadapi permasalahan terkait pekerjaan, dan bagaimana Bapak/Ibu/Saudara menanggapi setiap peristiwa dalam pekerjaan, sehubungan penelitian ini menjadi persyaratan kelulusan.

Untuk kepentingan tersebut, saya meminta bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuisisioner ini. Jawaban-jawaban yang Anda berikan merupakan informasi yang sangat berharga dan karenanya Anda tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selain itu, informasi yang akan Bapak/Ibu/Saudara berikan juga **saya jamin kerahasiaannya. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar selama jawaban tersebut jujur.** Atas kebaikan Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warrohmatalullahi Wabarrokatuh

Hormat saya,

Indah Nurul Huda

A. Identitas Diri

Nama (boleh inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

Dengan ini saya bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Yogyakarta, 2018

Responden

B. Skala 1

Petunjuk Mengerjakan

Pada setiap pernyataan disediakan pilihan jawaban (STS, TS, S, SS) yang akan Bapak/Ibu/Saudara pilih sesuai keadaan Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya saat ini dengan memberi tanda silang (X).

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

N : Netral

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Bacalah setiap pernyataan yang tersedia dengan baik sebelum Bapak/Ibu/Saudara menjawabnya dan mohon untuk tidak melewatkan satu nomor pun.

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Ketika seseorang mengatakan hal-hal yang buruk mengenai perusahaan, saya membela perusahaan dengan segera					
2	Saya menempatkan diri dengan melihat sisi kepentingan perusahaan untuk memenuhi apa yang diharapkan perusahaan					
3	Saya mendukung perusahaan ini dalam semua keadaan					
4	Selama saya bekerja di perusahaan ini, saya berupaya untuk memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap kebijakan perusahaan ini					
5	Saya merasa bahwa kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan					

6	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan memberikan lebih dari yang dituntut oleh perusahaan ini					
7	Saya mencoba bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
8	Ketika atasan saya tidak hadir, saya berusaha dengan baik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
9	Saya berusaha dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
10	Saya melakukan pekerjaan saya dengan teliti (penuh kehati-hatian) sehingga perusahaan tidak akan mengkhawatirkannya					
11	Misi atau tujuan dari perusahaan ini, membuat saya berupaya dengan maksimal untuk ikut menyukseskan perusahaan ini					
12	Ketika saya mendapatkan tugas yang sulit dari perusahaan, saya berusaha untuk menyelesaikan sendiri sebelum meminta bantuan dari atasan/rekan kerja					
13	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu					

14	Saya turut mengembangkan perusahaan ini sehingga dapat membantu tercapainya keunggulan perusahaan ini					
15	Kalaupun ada alternatif yang lebih baik, saya masih tetap bekerja di bawah perusahaan ini					
16	Saya merasa puas sepanjang saya dapat bekerja di bawah perusahaan ini					
17	Saya tidak peduli apakah perusahaan ini menguntungkan bagi saya atau tidak, saya bersedia untuk terus bekerja di bawah perusahaan ini					
18	Jika memungkinkan, saya ingin bekerja di bawah perusahaan ini dalam waktu yang lama					
19	Saya merasa senang sekali ketika saya dapat menghabiskan sisa karier saya di perusahaan ini					
20	Saya merasa mendapat kualitas hidup yang baik ketika saya hanya bekerja di satu perusahaan selama karier					
21	Saya belajar untuk setia bekerja di satu perusahaan					
22	Perusahaan ini memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga membuat saya masih tetap bekerja di perusahaan ini					

23	Saya ikut merasa tersanjung ketika seseorang memuji perusahaan ini, saya menganggapnya sebagai pujian pribadi					
24	Ketika seseorang mengkritik perusahaan ini, saya menganggapnya sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan perusahaan					
25	Saya merasa bahwa kesuksesan atau keberhasilan perusahaan adalah keberhasilan saya					
26	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga dari perusahaan ini					
27	Ketika perusahaan ini memiliki suatu masalah, saya merasa ini juga merupakan masalah saya					
28	Saya ikut merasa senang ketika saya dapat terlibat dalam proses keberhasilan perusahaan ini					
29	Saya terkadang suka memuji perusahaan ini di kala mengobrol dengan orang lain					
30	Saya merasa bahwa kesamaan nilai pada diri saya dengan perusahaan merupakan kunci utama untuk setia kepada perusahaan					
31	Salah satu alasan saya lebih suka untuk tetap bergabung di perusahaan ini dari pada yang lain, karena tujuan dan nilai dari perusahaan ini sesuai dengan diri saya					

32	Sejak memulai pekerjaan di perusahaan ini, saya merasa bahwa nilai-nilai pribadi saya dengan perusahaan memiliki lebih banyak kesamaan					
33	Kebijakan-kebijakan yang diterapkan perusahaan ini, membuat nilai pribadi saya menjadi lebih memiliki ikatan emosi dengan perusahaan ini					
34	Ketika aturan yang diterapkan perusahaan sesuai dengan diri saya, saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini					
35	Saya merasa beberapa kebijakan, peraturan, dan prosedur yang dibuat perusahaan ini tidak menyimpang dengan nilai pribadi saya					
36	Saya mampu mentaati nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan dengan baik					

C. Skala 2

Petunjuk Mengerjakan

Pada setiap pernyataan disediakan pilihan jawaban (STS, TS, S, SS) yang akan Bapak/Ibu/Saudara pilih sesuai keadaan Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya saat ini dengan memberi tanda silang (X).

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

N : Netral

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

Bacalah setiap pernyataan yang tersedia dengan baik sebelum Bapak/Ibu/Saudara menjawabnya dan mohon untuk tidak melewatkan satu nomor pun.

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya cukup berat sehingga saya seringkali tidak dapat berkonsentrasi					
2	Pekerjaan saya dapat menimbulkan konflik dengan teman					
3	Tuntutan tugas yang banyak membuat saya kualahan					
4	Saya terkadang lemas jika memikirkan pekerjaan saya besok					
5	Saya merasa target pekerjaan terlalu banyak dalam waktu yang singkat					
6	Saya merasa waktu saya habis untuk pekerjaan ini					
7	Saya tidak merasa memiliki waktu luang karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan					

8	Banyaknya pekerjaan yang saya lakukan membuat saya harus sering lembur					
9	Pekerjaan saya membutuhkan jangka waktu yang lama untuk diselesaikan					
10	Diperlukan waktu yang lama untuk mengerjakan pekerjaan ini					
11	Saya sering terlambat mengumpulkan laporan pekerjaan saya					

LAMPIRAN 5

TABULASI DATA PENELITIAN

24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
25	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	30
26	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	30
27	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	39
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
29	3	1	1	2	2	3	3	1	3	2	1	22
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
31	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	42
32	5	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	46
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
35	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	36
36	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	44
37	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40
38	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	37
39	3	3	2	4	1	4	3	3	3	4	4	34
40	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	24
41	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	45
42	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	45
43	3	2	3	2	3	3	5	2	3	3	1	30
44	2	1	3	3	2	2	3	2	3	4	1	26
45	2	1	3	3	2	2	3	2	3	4	1	26
46	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	40
47	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	2	31
48	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	29

49	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	35
50	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
51	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25
52	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	3	45
53	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	37
54	3	2	2	1	3	4	3	2	5	5	3	33
55	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	27
56	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	38
57	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	23
58	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	26
59	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	35
60	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	28
61	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	25
62	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	27
63	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	30
64	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	31
65	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	36
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
67	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33
68	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	20
69	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	19
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
71	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
72	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	41
73	2	1	1	1	2	2	2	5	3	4	2	25

74	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	1	30
75	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	31
76	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	25
77	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	39
78	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	38
79	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	26
80	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	21
81	5	3	4	3	4	3	5	2	1	2	3	35
82	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	26
83	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	24
84	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	25
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
86	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	27
87	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	33
88	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	29
89	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	29
90	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	27
91	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	24
92	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	32
93	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	25
94	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	36
95	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	16
96	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	35
97	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	26
98	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	38

99	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	24
100	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	29

TABULASI DATA PENELITIAN SKALA LOYALITAS KARYAWAN

SUBJEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	5	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
6	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4
7	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	2	5	4	4	2	3	3	3
10	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4
11	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4
12	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4
13	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4
14	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4
15	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5
16	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
17	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
21	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

49	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
53	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
54	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4
55	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
56	5	4	4	2	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
57	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
61	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	2	4	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3
62	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
68	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4
72	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3
73	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5

74	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	
75	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	
76	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	
77	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	
78	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	
79	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	
80	5	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
81	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	
82	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	
83	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	
84	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
86	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
87	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	
88	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	
89	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	
90	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
91	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	
92	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
94	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	
95	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
96	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	3	3	4	
97	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
98	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	

LAMPIRAN 6

HASIL UJI ASUMSI

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas_Karyawan	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%
Beban_Kerja	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Loyalitas_Karyawan	Mean	137.21	1.565
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	134.10
		Upper Bound	140.32
	5% Trimmed Mean	137.69	
	Median	140.00	
	Variance	245.077	
	Std. Deviation	15.655	
	Minimum	90	
	Maximum	171	
	Range	81	
	Interquartile Range	19	
	Skewness	-.435	.241
	Kurtosis	.238	.478
Beban_Kerja	Mean	31.10	.746
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	29.62
		Upper Bound	32.58
	5% Trimmed Mean	31.09	
	Median	30.50	
	Variance	55.586	
	Std. Deviation	7.456	
	Minimum	11	
	Maximum	46	
	Range	35	
	Interquartile Range	11	
	Skewness	.095	.241
	Kurtosis	-.541	.478

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Loyalitas_Karyawan	.091	100	.041	.980	100	.139
Beban_Kerja	.093	100	.033	.977	100	.085

a. Lilliefors Significance Correction

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas_Karyawan *	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%
Beban_Kerja						

Report

Loyalitas_Karyawan			
Beban_Kerja	Mean	N	Std. Deviation
11	171.00	1	.
16	165.00	1	.
19	161.00	1	.
20	159.00	1	.
21	152.50	2	10.607
22	147.00	7	8.145
23	146.67	3	7.234
24	140.50	4	10.083
25	141.67	6	12.580
26	140.25	8	12.326
27	137.25	4	5.500
28	140.00	1	.
29	128.25	4	17.783
30	147.71	7	11.427
31	139.67	3	7.572
32	128.00	4	2.160
33	136.88	8	12.955
34	144.00	1	.
35	128.17	6	10.534
36	123.00	4	7.789
37	107.50	2	6.364
38	138.33	3	16.073
39	142.25	4	17.037
40	130.00	2	1.414
41	145.00	1	.
42	111.50	2	16.263
43	142.25	4	20.839
44	99.50	2	13.435
45	123.67	3	2.887
46	124.00	1	.
Total	137.21	100	15.655

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas_Karyawan * Beban_Kerja	Between Groups (Combined)	14429.953	29	497.585	3.542	.000
	Linearity	6476.848	1	6476.848	46.110	.000
	Deviation from Linearity	7953.105	28	284.039	2.022	.009
	Within Groups	9832.637	70	140.466		
	Total	24262.590	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas_Karyawan * Beban_Kerja	-.517	.267	.771	.595

LAMPIRAN 7

HASIL UJI HIPOTESIS

Correlations				
			Loyalitas_Karyawan	Beban_Kerja
Spearman's rho	Loyalitas_Karyawan	Correlation Coefficient	1.000	-.460**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	100	100
	Beban_Kerja	Correlation Coefficient	-.460**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

LAMPIRAN 8

HASIL ANALISIS FREKUENSI

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	53	53.0	53.0	53.0
	Perempuan	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Umurgrup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-21	5	5.0	5.0	5.0
	22-26	50	50.0	50.0	55.0
	27-31	34	34.0	34.0	89.0
	32-37	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3	66	62.3	66.0	66.0
	4-7	28	26.4	28.0	94.0
	8-10	6	5.7	6.0	100.0
	Total	100	94.3	100.0	
Missing	System	6	5.7		
Total		106	100.0		

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	16	15.1	16.0	16.0
	D3	17	16.0	17.0	33.0
	S1	66	62.3	66.0	99.0
	S2	1	.9	1.0	100.0
	Total	100	94.3	100.0	
Missing	System	6	5.7		
Total		106	100.0		

LAMPIRAN 9

SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 29 Januari 2018
 Nomor : 113 / Dek / 70/Div.Um.RT / / / 2018
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.
 Warung Spesial Sambal SS

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Indah Nurul Huda**
 Nomor Mahasiswa : **14320057**
 Judul Skripsi : **BEBAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI Y**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog.

LAMPIRAN 10

SURAT SELESAI PENELITIAN



SURAT KETERANGAN
074/WSS/Humas/PUSAT/S-Ket/III/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widyatmoyo, SE, MM
Jabatan : Kepala Seksi Humas Legal dan Spiritualitas
Alamat : Jalan Kaliurang km 4,5 Gg Kinanthi No. 19, Pogung Kidul,
Sinduadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Indah Nurul Huda
NIM : 14320057
Program Studi : Psikologi
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Adalah benar telah menyelesaikan kegiatan penelitian dengan judul "**Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Generasi Y**" pada tanggal 01 Februari 2018 sampai dengan tanggal 15 Maret 2018 di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal 'SS' Indonesia. Demikian surat keterangan ini kami sampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 15 Maret 2018

Waroeng Spesial Sambal 'SS'
Kasi Humas dan Legal



Widyatmoyo, SE, MM
 NIK. 15.68.1909



Waroeng "SS"
Spesial Sambal

