

**LAPORAN HASIL PENELITIAN MANDIRI
PENGARUH STRES KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. DAMAYANTI
JAYA**



Oleh

ASLIM, SE, MM

**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
JAKARTA**

2021

HALAMAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN DOSEN

1. a. Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PT. DAMAYANTI JAYA
b. Bidang Ilmu : Ekonomi Manajemen
2. Ketua Penelitian
a. Nama Lengkap : A s l i m
b. Jenis Kelamin : Laki-laki
c. Golongan Pangkat : Asisten Ahli
d. Jabatan Fungsional : Dosen Tetap FEB UPI Y.A.I
e. Jabatan Struktural : -
f. Jurusan : Manajemen
g. Pusat Penelitian : LPPM FEB UPI Y.A.I
3. Jumlah Anggota Peneliti : 1 orang
a. Nama Anggota Peneliti I : A s l i m
b. Nama Anggota Peneliti II : -
4. Lokasi Penelitian : Bekasi
5. Kerjasama dengan intitusi lain
a. Nama Institusi : -
b. Alamat : -
6. Lama Penelitian : 1 Semester (GANJIL 2020/2021)
7. Biaya yang diperlukan : Rp. 2.750.000,-
Meyetujui, Jakarta, 17 Pebruari 2021

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada
Masyarakat FEB UPI YAI.

Kepala unit,

(Dr. Abdullah Mukhsin, MM)

Ketua Peneliti

(A s l i m, SE,MM)



Mengetahui,
Dekan FEB UPI YAI

(Dr. Marhalinda, SE MM)

PENGARUH STRES KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. DAMAYANTI JAYA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah ada pengaruh stres kerja dan pengawasan terhadap loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya. Variabel independennya adalah Stres Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) sedangkan variabel dependennya adalah Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa : Hubungan antara Stres Kerja dan Loyalitas Karyawan adalah negatif dan kuat dimana $r = -0,699$ dengan nilai $\bar{Y} = 37,803 - 0,785 X_1$, sedangkan hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-7,629 < 2,001$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara stres kerja dengan loyalitas karyawan.

Hubungan antara pengawasan dan loyalitas karyawan adalah sedang dan negatif dimana $r = -0,525$ dengan nilai $\bar{Y} = 33,786 - 0,548 X_2$ sedangkan hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-4,823 < 2,001$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap loyalitas karyawan.

Hubungan antara stres kerja dan pengawasan terhadap loyalitas karyawan kuat positif $r = 0,699$ dengan nilai $Y = 37,955 - 0,772X_1 - 0,216X_2$ sedangkan hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $28,635 > 2,76$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh stres kerja dan pengawasan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci : Stres Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), Loyalitas Karyawan (Y)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmatnya kepada kami sehingga selesainya Penelitian ini dengan baik. Penelitian yang sederhana ini dimaksudkan untuk menjadi bahan kajian sejauh mana pengaruh Stres kerja dan Pengawasan terhadap Loyalitas karyawan PT. Damayanti Jaya , semoga dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya.

Terima kasih yang dalam kami tujukan kepada rekan-rekan yang telah banyak membantu kami, baik moril maupun material . Selain itu kami juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I, yang telah memberikan kesempatan ini kepada kami dan rekan-rekan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I yang telah memberikan dorongan.

Kami berharap Penelitian ini dapat dibaca dikritisi, agar menjadi masukan bagi kami untuk lebih baik dalam melaksanakan Penelitian selanjutnya. Akhirnya kami harapkan semoga hasil Penelitian ini dapat bermanfaat bagi kalangan mahasiswa, dosen, serta masyarakat pada umumnya.

Jakarta, 17 Pebruari 2021.

Peneliti,

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	01
BAB II TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS	11
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	55
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	78
BAB V PENUTUP	109
DAFTAR PUSTAKA	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Salah satu modal dasar dalam menjalankan sebuah perusahaan adalah menyangkut bagaimana cara kita dalam melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini merupakan hal yang sangat penting dan strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan melakukan pengelolaan yang baik sesuai dengan standar yang diharapkan akan bisa memacu kinerja yang baik dari masing – masing karyawan dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sistem organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin.

Oleh Karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang mendorong tenaga kerja atau karyawan mau mewujudkan harapan perusahaan. Selain itu faktor lain pendukung terwujudnya tujuan perusahaan yakni terletak pada seberapa besar loyalitas yang dapat diberikan karyawan terhadap suatu perusahaan (sears, 2012).

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Perusahaan harus berusaha menumbuhkan kembangkan loyalitas karyawannya supaya perusahaan bisa tetap bertahan di saat sulit sekalipun. Tentu lebih sulit menumbuhkan loyalitas karyawan disaat pertumbuhan perusahaan tidak tinggi atau semakin menurun. Karyawan akan ragu pada kemampuan perusahaan untuk menggaji para karyawan. Karena tidak yakin perusahaan dapat dijadikan sandaran hidup, maka karyawan yang tidak memiliki loyalitas tinggi akan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih memberikan jaminan hidup. Tetapi karyawan yang sudah memiliki loyalitas yang tinggi akan tetap bekerja secara maksimal, berusaha mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, baik saat perusahaan sedang dalam kondisi normal maupun saat perusahaan mengalami kesulitan. Hal ini akan menjadi sumber kekuatan bagi perusahaan di saat-saat sulit. Namun saat perusahaan dalam keadaan yang baik, tentunya perusahaan tidak boleh melupakan karyawannya.

Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan tidak begitu saja mudah diberikan. Jika perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagai mana mestinya, diduga karyawan akan berpikir ulang apakah dia akan tetap bekerja di perusahaan itu atau mencari pekerjaan di perusahaan yang lain. Memperoleh karyawan yang punya loyalitas tinggi tidak mudah. Bahkan terkadang perusahaan hanya dijadikan batu loncatan untuk berpindah kerja ditempat lain oleh karyawannya. Jika begitu keadaannya tidak mungkin perusahaan akan berkembang. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen pada organisasi bisa terjadi karena ada faktor-faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Suhendi, 2010:260). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja menurut Handoko (2001) yaitu diantaranya beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, frustrasi dan stres, konflik antara pribadi dan kelompok.

Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada

dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan tempat dimana ia bekerja sangat perlu diperhatikan bagi pemimpin perusahaan karena hal itu akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan itu sendiri. Dengan demikian bagi seorang pemimpin berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan agar perusahaan mendapatkan suatu hasil pekerjaan karyawan dan mempertahankan hasil kinerja karyawannya. Untuk dapat mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik maka diperlukan pengawasan yang baik.

Pengawasan kerja adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Winardi "Pengawasan adalah semua

aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan". Sedangkan menurut Basu Swasta "Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan". Sedangkan menurut Komaruddin "Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal untuk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti".

Perencanaan dibutuhkan untuk memberikan arah kepada organisasi guna menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dibutuhkan untuk dapat merancang bentuk organisasi yang sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan. Penyusunan personalia meliputi penarikan, penempatan, latihan dan pengembangan, pemberian orientasi pada karyawan. Kemudian karyawan perlu diarahkan untuk dapat melaksanakan apa yang harus mereka lakukan. Untuk dapat berjalan sesuai dengan rencana perlu adanya pengawasan yang dilakukan secara teratur. Sebagus apapun rencana, bentuk organisasi, personil yang handal yang mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya namun faktor pengawasan tetap memiliki peran yang sangat penting. Seperti yang diungkapkan oleh T. Hani Handoko (2003 : 25), "Semua fungsi manajemen tidak akan efektif tanpa adanya fungsi pengawasan

(*controlling*)". Pengawasan atau *Controlling*, T. Hani Handoko (2003 : 25) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat bersifat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali. Pengawasan yang berjalan dengan baik akan mengurangi dan mencegah kesalahan dari karyawan.

Pada perusahaan PT. Damayanti Jaya saya akan meneliti pengaruh stres kerja dan pengawasan terhadap loyalitas karyawan, apakah perlu di perbaiki atau sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Dari hasil pengamatan lapangan ,penulis mengamati bahwa pada perusahaan PT. Damayanti Jaya, cukup sering terjadi keluar masuknya karyawannya, penyalahgunaan wewenang, mengutamakan kepentingan pribadi dari pada perusahaan. Beberapa karyawan PT. DamayantiJaya mengakui indikator tersebut dikarenakan stres kerja yang terlalu tinggi serta pengawasan yang kurang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“PENGARUH STRES KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. DAMAYANTI JAYA’

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Sesuai dengan latar belakang, maka terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

1. Stres kerja diduga mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya.
2. Pengawasan diduga mempegaruhi loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya.
3. Stres kerja dan pengawasan diduga secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya.

C. BATASAN MASALAH

Agar peneliti tidak terlalu luas dan mempunyai kejelasan dari pokok permasalahan, maka perlu diberikan batasan masalah yang akan dibahas sehingga tidak menjadi lebar dan meluas permasalahannya, masalah yang akan diteliti adalah pengaruh stress kerja dan pengawasan terhadap loyalitas karyawan. mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

maka penulis membatasi permasalahan penulisan hanya pada stress kerja dan pengawasan terhadap loyalitas karyawan PT. Damayanti Jaya .

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis dapat merumuskan masalah yang dijadikan sebagai fokus penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Damayanti Jaya ?
2. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Damayanti Jaya ?
3. Apakah stres kerja dan pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada PT. Damayanti Jaya ?

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari stres kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari pengawasan terhadap loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya

3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan pengawasan bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya.

F. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian penting karena menghasilkan informasi yang rinci, akurat serta aktual yang memberikan manfaat dalam menjawab permasalahan penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bahan informasi ilmiah dan landasan penelitian selanjutnya yang relevan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan loyalitas, stres, dan pengawasan pada sebuah perusahaan

2. Bagi karyawan

Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang dapat digunakan dalam berkarya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi tambahan bagi mahasiswa mengenai hal-hal yang berkaitan

dengan pengaruh stress kerja, pengawasan terhadap loyalitas karyawan yang masih kuliah pada suatu perusahaan.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Utomo (Tommy dkk., 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, 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. Begitu pula sebaliknya, bagi

organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Dalam jurnal Maharani dkk., Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Robbins (2003), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di

dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut.

Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Selanjutnya Steers & Porter (dalam Dewi & Endang) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- a. karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;
- c. Karakteristik desain perusahaan/organisasi, 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/organisasi, 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.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga Soegandhi (2013) menyimpulkan 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 organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Shih (2001) bahwa ukuran loyalitas adalah lamanya mereka bertahan dalam perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan melakukan *Employee Retention Program* (ERP). Sayangnya ERP sering disalahpahami semata-mata pada kebutuhan fisik karyawan seperti pemberian gaji dan tunjangan, *golden handcuff*, program kepemilikan saham, dan sebagainya. Padahal selain kebutuhan fisik seorang karyawan memiliki tiga kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan sosial emosional, kebutuhan mental/intelektual, dan kebutuhan spiritual. Setiap orang pada

dasarnya memiliki tiga kebutuhan tersebut, tetapi dengan kadar yang berbeda-beda.

Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di instansi/organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai organisasi, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

b. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Runtu (2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa

“suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (dalam Runtu, 2014), yaitu:

- a. Tetap bertahan dalam organisasi.
- b. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
- d. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
- e. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
- f. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
- g. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
- h. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
- i. Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi.
- j. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
- k. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.

- l. Mau mengikuti arahan atau instruksi.
- m. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
- n. Bekerja secara aman.
- o. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
- p. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Pambudi (dalam Tommy dkk., 2010) juga menambahkan bahwa lima 5 faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- a. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu;
- b. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- c. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
- d. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing;
- e. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

c. Aspek – Aspek Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk. 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian

tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari :

keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

d. Faktor-faktor Timbulnya Loyalitas Karyawan

Salah satu survey tentang loyalitas yang dikutip Drizin & Schneider (dalam Runtu, 2014) menunjukkan bahwa pendorong utama untuk loyalitas karyawan adalah fairness. Hal itu mencakup: fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan. Sedangkan Mc Quiness (dalam Runtu, 2014) mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi akan berdampak pada loyalitas karyawan. Peran komunikasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan ini didukung oleh Smith & Rupp (dalam Runtu, 2014).

Antoncic & Antoncic (dalam Runtu, 2014) menyatakan bahwa penurunan loyalitas umumnya disebabkan oleh ketidakpercayaan terhadap keputusan dan kebijakan organisasi, buruknya komunikasi dan aliran informasi internal, serta gaya kepemimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu, menurut Cunha (dalam Runtu, 2014) loyalitas harus dibangun antara lain melalui pengelolaan struktur, budaya, dan kepemimpinan dalam organisasi. McGuinness (dalam Runtu, 2014) menyatakan bahwa meningkatkan partisipasi dalam

pengambilan keputusan, komunikasi efektif dan terbuka, pengembangan saling percaya, pengembangan karir, serta penggajian berdasarkan produktivitas, dan fleksibilitas tunjangan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan.

Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi, Boltax (dalam Runtu, 2014). Loyalitas karyawan itu ada dalam satu organisasi apabila karyawan percaya bahwa dalam tujuan organisasi, karyawan dapat mencapai tujuan mereka.

e. Loyalitas Karyawan dan Organisasi

Budiman (2009) Loyalitas berasal dari kata dasar “loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan.

Organisasi atau pengusaha mengartikan loyalitas adalah suatu kesetiaan karyawannya kepada perusahaannya. Dalam perkembangannya, arti kata loyalitas sering dimanfaatkan oleh organisasi untuk memanfaatkan karyawan semaksimal mungkin tanpa memperhatikan kebutuhan karyawannya.

Organisasi atau pelaku organisasi melakukannya karena meyakini bahwa karyawan tidak memiliki posisi tawar yang seimbang. Dalam hal ini, organisasi tadi menganggap hubungannya dengan karyawan tidak sebagai partner, tetapi sebagai majikan dan karyawan, yang memberi upah dan yang meminta upah. Sebuah paradigma yang masih tersisa dari era perbudakan.

Organisasi pun akan dengan mudah memberi label “tidak loyal” kepada karyawannya jika karyawannya tersebut tidak mengikuti apa yang diperintahkan oleh organisasi, misalnya tidak mau kerja lembur atau tidak mengikuti suatu kegiatan yang diminta oleh organisasi meski pekerjaan/kegiatan tersebut diluar jam kerja. Kadang, arti kata ” organisasi”-pun sering diganti maknanya, dengan ”pengambil keputusan” organisasi yang sejatinya adalah seorang karyawan di organisasi tersebut. Karyawan yang kebetulan menjadi penentu kebijakan perusahaan ini seringkali

memanfaatkan posisinya untuk kepentingan lain (baca:diri sendiri) sehingga banyaknya kepentingan dalam menentukan kata"loyal atau tidak loyal" sangat besar pengaruhnya. Dalam pengamatan saya, para pemangku kebijakan organisasi ini adalah karyawan pada level manajerial, Supervisor/Manager di bagiannya, atau seorang HRD Manager.

Loyalitas menurut karyawan atau para professional adalah kesetiaan pada pekerjaan atau profesi. Sementara organisasi hanya dipandang sebagai tempat bekerja, dan kewajiban karyawan hanyalah bekerja dan mengikuti peraturan yang berlaku di organisasi tersebut, dan tentu saja harus mendapatkan hak-nya sesuai kesepakatan. Jika ada kewajiban lain yang harus dilakukan dan diluar kesepakatan, maka harus ada kompensasi atau benefit tambahan, misalnya jika harus bekerja lembur maka harus mendapatkan upah tambahan. Dari sudut pandang ini, karyawan berharap mereka dianggap sebagai partner oleh organisasi dan bersama dengan *stake holder*/pemilik kepentingan lainnya (*customer, supplier*, pemegang saham, lingkungan dan masyarakat sekitar) dianggap sama dan penting.

Karyawan hanya akan loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman. Dia merasa nyaman dengan lingkungannya, dengan sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya. Rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki. Sementara bekerja dan memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat.

Kedua pemahaman arti kata loyalitas tersebut tentu saja berbeda dan bersebrangan. Organisasi, termasuk juga karyawan pengambil kebijakan organisasi yang (merasa) mewakili organisasi, memahami loyalitas adalah kepatuhan pada organisasi (atasan, peraturan) tanpa syarat. Sementara karyawan memahami arti kata loyalitas sebagai kesetiaan terhadap profesi dan pekerjaan, bukan pada atasan atau organisasi.

Patchen (dalam Sutrisno, 2010) memandang bahwa karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi tersebut menunjukkan: (a) motivasi kerja yang tinggi, (b) mempunyai solidaritas yang tinggi terhadap kelompok kerja

atau organisasi, dan (c) rasa bangga dengan pekerjaannya. Maka kualitas kekaryaan dilihat dan sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap peningkatan efisiensi, dimana eksistensi kerja tersebut adalah menyangkut pendapatan perusahaan, penurunan biaya produksi, perluasan pasar, berkurangnya keluhan konsumen, menurunnya absensi dan pemutusan kerja.

Pengalaman menunjukkan bahwa baik manajemen maupun para karyawan sendiri menyadari bahwa pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya bukan hanya merupakan tanggung jawab manajemen. Para karyawan pun diharapkan turut terlibat secara aktif. Siagian (2005) menyebutkan berbagai literatur tentang pendorong keterlibatan karyawan yang loyal terhadap organisasi memberi petunjuk bahwa terdapat enam pendekatan, yaitu:

a. Gugus kendali mutu.

Para pakar manajemen memperkenalkan dalam praktek konsep ini berarti dibentuknya kelompok-kelompok kecil (gugus) pekerja yang bertemu secara berkala dibawah pimpinan seseorang untuk mengidentifikasi dan memecahkan sendiri masalah-

masalah yang dihadapi oleh gugus tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

b. Pengembangan tim.

Dalam kehidupan kekarwaan modern dewasa ini semakin disadari bahwa terdapat interelasi dan interdependensi antara satu tugas dengan tugas lainnya. Berarti sukar membayangkan adanya tugas yang dapat diselesaikan secara tuntas hanya oleh seseorang, terutama apabila tugas tersebut bersifat pemecahan masalah. Konsekuensinya ialah keharusan bekerja dalam satu tim. Berdasarkan kenyataan bahwa suatu masalah terpecahkan dengan lebih baik apabila pemecahannya dipikirkan oleh suatu kelompok dibandingkan dengan apabila dikerjakan sendiri oleh seseorang, pembinaan tim dipandang sebagai salah satu kegiatan manajemen yang penting dalam rangka peningkatan mutu keterlibatan karyawan. Sasarannya bukan hanya peningkatan kemampuan memecahkan masalah, akan tetapi juga untuk memupuk rasa kebersamaan antara para anggota kelompok kerja dan kesetiaan karyawan pada pekerjaannya.

c. *System* sosio-teknikal.

System sosio-teknikal merupakan upaya memadukan struktur tugas, kelompok kerja, dan teknologi yang dibawa ke lingkungan pekerjaan. Sasaran perpaduan ini adalah pemeliharaan hubungan karyawan sekaligus mengurangi kebosanan yang mudah timbul apabila seseorang melakukan kegiatan yang sangat rutin dan *repetitive*. Salah satu teknik yang sudah dikembangkan adalah ergonomika.

d. *Ergonomika*.

Ergonomika pertama kali dikembangkan di Jerman (barat) adalah suatu studi yang mempelajari hubungan antara ciri fisik seorang pekerja dan tuntutan tugasnya. Sasaran studi itu ialah mengurangi ketegangan fisik dan mental dalam rangka peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja seseorang.

e. Keputusan bersama.

Sesungguhnya konsep ini didasarkan pada prinsip yang sangat sederhana, yaitu para karyawan perlu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut nasib dan pekerjaan mereka. Para pekerja atau wakilnya secara formal diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan itu, seperti misalnya dalam hal

menutup suatu pabrik, melakukan pemutusan hubungan kerja dan keputusan-keputusan lain yang menyangkut nasib para pekerja.

f. Kelompok kerja yang otonom.

Yang dimaksud ialah terbentuknya kelompok-kelompok kerja tanpa pimpinan yang ditunjuk dan diangkat oleh organisasi. Artinya kelompok-kelompok kerja sendirilah yang memutuskan antara mereka sendiri berbagai hal yang secara tradisional ditangani oleh penyelia. Sebagai contoh penentuan tugas harian, penggunaan rotasi pekerjaan orientasi karyawan baru, program pelatihan dan jadwal produksi. Bahkan ada kalanya kelompok kerja juga yang menangani rekrutmen dan seleksi karyawan baru. Malahan ada organisasi yang sudah menyerahkan wewenang pengenaan sanksi disipliner kepada kelompok kerja yang otonom tersebut.

g. Membangun Kesetiaan Melalui Sosialisasi

Gibson (1996) Di tahun-tahun terakhir ini, banyak organisasi yang merasa semakin sulit untuk mendapatkan kesetiaan dan keikatan dari para manajernya. Untuk berbagai alasan yang jelas, organisasi menilai kesetiaan dan keikatan para karyawan: karyawan semaca itu bekerja lebih keras dan mencapai sukses lebih besar daripada

mereka yang tidak setia dan tidak punya ikatan. Akan tetapi, organisasi tidak bergantung semata-mata pada kesetiaan; ia harus mensosialisasikan karyawan baru sehingga mereka setia. Proses sosialisasi yang mendukung dan menghargai kesetiaan dapat terwujud dalam banyak bentuk dan mencakup berbagai praktik khusus organisasi.

Salah satu bentuk sosialisasi yang sangat efektif melibatkan empat unsur pokok :

- a. Organisasi mendorong para karyawan untuk setia dengan memberikan imbalan.
- b. Organisasi mempengaruhi karyawan agar tetap setia melalui bujukan, dan bukan paksaan.
- c. Organisasi mengalihkan para karyawan dari nilai dan tujuan mereka menuju nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- d. Organisasi membentuk penampilan bahwa individu boleh melakukan pilihan bebas pada saat pengangkatan dalam dan tetap bekerja.

Organisasi melakukan bentuk sosialisasi ini dengan hanya mempekerjakan orang-orang yang kelihatan cenderung melihat nilai-nilai dan tujuan organisasi. Jika individu semacam itu sudah dipekerjakan maka dia akan mendapatkan

kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berstatus tinggi, menantang, bertanggung jawab, dan diperkaya. Jika hasil kerjanya memuaskan maka ia diberi imbalan tinggi melalui kompensasi keuangan, ditambah dengan kondisi dan gairah kerja.

Melalui proses ini organisasi berusaha menimbulkan tingkat kesetiaan yang tinggi. Dalam kenyataan para karyawan merasa wajib untuk setia pada organisasi yang sudah bermurah hati di hati semacam itu.

Tujuan *system* status dan pekerjaan yang diperkaya adalah untuk senantiasa memperkuat nilai kesetiaan. Orang-orang yang berada pada tingkat hierarki status lebih rendah harus menegaskan kembali mereka sebagai syarat untuk maju. Pekerjaan yang diperkaya dan tanggung jawab yang melekat padanya sedemikian menuntut dan menyita waktu sehingga para karyawan jarang dapat melihat hal-hal diluar itu. Siste imbalan (*reward system*) merupakan hadiah bagi kerja keras mereka. Sebagai konsekuensi dari praktek ini, para individu akan menjadi keryawan yang setia. Sebagai imbalan bagi semua kemaslahatan bekerja ini, mereka akan bersedia untuk menagguhkan kata putus mereka, dan menerima kata putus organisasi.

f. Kerangka Teoritik

Tercapainya tujuan organisasi terletak pada karyawan yang merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional organisasi. Menurut Reichheld, 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. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh 4 faktor karakteristik, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan/organisasi, dan karakteristik pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi. Berikut ini dapat digambarkan kerangka teori yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Melalui perspektif teoritik inilah peneliti secara konsisten.

2. Stres kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Luthans (2000), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu.

Menurut Schuler, stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2003:577).

Fathoni (2006 :176) mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif, sekaligus dampak negatif bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Aspek positif dari stres kerja itu dapat ditemukan jika dilihat dari kegunaannya dan kesediaan kita dalam menggunakannya. Berdasarkan dua hal ini maka muncul penjelasan bahwa stres akan positif apabila:

1. Kadarnya proporsional. Maksudnya di sini adalah tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan.
2. Adanya penyikapan yang konstruktif (membangun).
Penyikapan di sini adalah bagaimana karyawan

meresponi tekanan-tekanan dari pekerjaan. Respon di sini biasanya terkait dengan apakah karyawan melihat tekanan itu sebagai tekanan atau sebagai tantangan (challenge). Tantangan adalah sesuatu yang mendorong karyawan untuk menjawabnya atau melangkah maju dengannya. Ini beda dengan tekanan. Tekanan adalah sesuatu yang menghimpit. Dengan melihat tekanan itu sebagai tantangan, maka secara fungsi bisa dikatakan bahwa stres di situ bersifat positif bagi perkembangan kinerja karyawan.

3. Adanya proses transformasi yang di tempuh. Transformasi yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan mengubah energi potensial yang semula negatif menjadi energi aktual yang positif. Max More (2000), mengatakan, transformasi adalah sebuah proses yang dapat meningkatkan personal extropy (kapasitas untuk berkembang). Sebagai contoh katakanlah adanya karyawan yang gagal sampai menimbulkan stres. Jika kegagalan itu di terima sebagai kegagalan dan membiarkan kegagalan itu berlalu begitu saja, biasanya ini malah mendera karyawan dengan berbagai tekanan. Tetapi bila peristiwa buruk itu dijadikan karyawan sebagai materi untuk memperbaiki diri, maka hasilnya

menjadi positif meskipun itu tidak langsung terasa dan terjadi. Banyak karyawan yang sanggup melakukan transformasi atas penderitaan berat yang dialaminya menjadi *out-put* yang menggembirakan.

Stres kerja dapat dirumuskan sebagai suatu keadaan tegang yang dialami seseorang didalam suatu organisasi. Stres ini dapat merupakan akibat dari lingkungan fisik, sistem dan teknik dalam organisasi, interaksi sosial interpersonal, struktur pekerjaan, tingkah laku sebagai anggota dan aspek-aspek organisasi lainnya (Leila, 2002).

Stres terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres dilingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2003).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik

aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri, (Dwiyanti, 2001:77-79).

Menurut Handoko (2000:200-201) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah *stressors*. Stres dapat disebabkan oleh satu stessor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa *stressor*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on- the-job* dan *off- the-job*. Hampir dalam set iap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya. Beberapa

kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres “*on the job*” antara lain:

- Beban kerja yang berlebihan.
- Tekanan atau desakan waktu
- Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)
- Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “*off- the-job*” antara lain :

- Kekuatiran finansial
- Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- Masalah-masalah fisik
- Masalah-masalah perkawinan
- Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

c. Hubungan Organisasi dengan Stres Kerja Karyawan

Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan stres kerja karyawannya, karena karyawan merupakan asset berharga bagi perusahaan yang merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap individu pasti pernah mengalami stres. Adakalanya stres yang dialami seseorang itu adalah kecil dan hampir tak berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama. Stres kerja bisa menimbulkan dampak positif dan sekaligus negatif bagi individu dan bagi organisasi atau perusahaan. Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stres tersebut memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktifitas kerja karyawan.

Upaya-upaya yang bersifat organisasional sangat erat kaitannya dengan bidang pekerjaan yang ditekuni seorang karyawan . Oleh karena itu, penempatan kerja sesuai dengan kemampuannya, menspesifikasi tujuan dan antisipasi

terhadap hambatan, meningkatkan komunikasi organisasi secara efektif untuk membentuk persepsi yang sama terhadap tujuan pekerjaan, menghindari ketidakpastian peran, penciptaan iklim kerja yang sehat, restrukturisasi jabatan/pekerjaan, dan training/upgrading pengembangan profesi merupakan upaya yang konstruktif untuk meminimalkan terjadinya stres kerja.

d. Dampak Positif dan Negatif Stres Kerja

Pengaruh stres kerja yang memiliki dampak positif yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau berdiam diri (*freeze*). Reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Schuller (dalam Siregar, 2006 : 23) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa :

- Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- Menurunkan tingkat produktivitas karyawan.
- Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Tidak selamanya stres kerja karyawan berdampak negatif bagi perusahaan atau organisasi, dan bahkan dapat pula berdampak positif. Semua itu tergantung pada kondisi psikologis dan sosial seorang karyawan, sehingga reaksi terhadap setiap kondisi stres sangat berbeda. stres kerja karyawan yang berdampak positif terhadap perusahaan, antara lain:

- Memiliki motivasi kerja yang tinggi. Stres kerja yang dialami karyawan menjadi motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya.
- Rangsangan untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dan memiliki tujuan karir yang lebih panjang,
- Memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target atau tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*stressful*). Stres kerja yang dialami pun menjadi

motivator, penggerak dan pemicu kinerja di masa selanjutnya

e. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Suprihanto dkk (2003:63-64) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh karyawan.

Organisasi diharapkan dapat memberi pelatihan atau pengarahan lebih jelas hingga karyawan merasa mampu untuk menangani tanggung jawab mereka. Mereka dapat membuat lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman. Karyawan juga dapat bertindak dengan inisiatif mereka untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

3. Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.” Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial, pengawasan mengandung makna pula sebagai: “pengamatan atau pelaksanaan seluruh kegiatan unit organisasi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan.” Atau “suatu usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya.”

Hasil pengawasan ini harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan dan ketidakcocokan dan menemukan penyebab ketidakcocokan yang muncul. Dalam konteks membangun manajemen pemerintahan publik yang bercirikan *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik), pengawasan merupakan aspek penting untuk menjaga fungsi pemerintahan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam

konteks ini, pengawasan menjadi sama pentingnya dengan penerapan *good governance* itu sendiri. Dalam kaitannya dengan akuntabilitas publik, pengawasan merupakan salah satu cara untuk membangun dan menjaga legitimasi warga masyarakat terhadap kinerja pemerintahan dengan menciptakan suatu siste pengawasan yang efektif, baik pengawasan intern (*internal control*) maupun pengawasan ekstern (*external control*). Di samping mendorong adanya pengawasan masyarakat (*social control*). Sasaran pengawasan adalah temuan yang menyatakan terjadinya penyimpangan atau rencana atau target. Sementara itu, tindakan yang dapat dilakukan adalah:

- a. Mengarahkan atau merekomendasikan perbaikan;
- b. Menyarankan agar ditekan adanya pemborosan;
- c. Mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai sasaran rencana.

Pada dasarnya pengawasan merupakan sesuatu yang sangat esensial dalam kehidupan organisasi untuk menjaga agar kegiatankegiatan yang di jalankan tidak menyimpang dari rencana yang telah di ditetapkan. Kegiatan organisasi betapa pun kecilnya, akan kurang berjalan sesuai dengan yang di harapkan apabila tanpa ada pengawasan. Dengan pengawasan akan di ketahui keunggulan dan kelemahan

dalam pelaksanaan manajemen. Istilah pengawasan dalam organisasi bersifat umum, sehingga terdapat beberapa pengertian yang bervariasi seperti mengadakan pemeriksaan secara terinci, mengatur kelancaran, membandingkan dengan standar, mencoba mengarahkan atau menugaskan serta pembatasannya. Namun pada dasarnya pengawasan merupakan fungsi manajemen di mana setiap manajer harus melaksanakannya agar dapat memastikan bahwa apa yang di kerjakan sesuai dengan yang di kehendaki.

Fathoni mendefinisikan bahwa: Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan. Fathoni (2006 : 30).

Sedangkan Menurut Henry Fayol yang di kutip oleh Sofyan menyatakan definisi pengawasan adalah sebagai berikut: Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuatu dengan rencana yang di tetapkan, perintah yang di keluarkan dan prinsip di anut. Juga di maksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar

dapat dihindari kejadiannya di kemudian hari. Sofyan (2004:12).

Lebih lanjut menurut Kadarman menyatakan definisi pengawasan adalah sebagai berikut:

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. Kadarman (2001:159).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka diharapkan rencana yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan tepat baik. Tanpa adanya pengawasan dari pihak pimpinan/atasan maka perencanaan yang telah ditetapkan menjadi sulit diterapkan/diwujudkan oleh

bawahan atau pihak terkait dengan baik. Sehingga tujuan yang diharapkan menjadi sulit terwujud.

b. Tujuan Pengawasan

Secara umum tujuan pengawasan adalah untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna menciptakan aparatur pemerintahan yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Sedangkan secara khusus menurut Abdul Halim yaitu :

- a. Menilai ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Menilai apakah kegiatan dengan pedoman akuntansi yang berlaku
- c. Menilai apakah kegiatan dilaksanakan secara ekonomis, efisien, dan efektif mendeteksi adanya kecurangan. Halim (2000:306).

Menurut Situmorang dan Juhir (1994:22) maksud pengawasan adalah untuk :

- a. Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak
- b. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengadakan pencegahan agar tidak

terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.

- c. Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
- d. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
- e. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam planning, yaitu standard.

Menurut Rachman (dalam Situmorang dan Juhir, 1994:22) juga mengemukakan tentang maksud pengawasan, yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- b. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.
- c. Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalannya, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk

memperbaiki serta. mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah.

- d. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa maksud pengawasan adalah untuk mengetahui pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan segala sesuatunya apakah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak, serta mengukur tingkat kesalahan yang terjadi sehingga mampu diperbaiki ke arah yang lebih baik. Pengawasan mempunyai tujuan agar pekerjaan yang di laksanakan tidak menyimpang dari rencana yang telah di tetapkan diawal. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh M.Manullang bahwa : Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang di rencanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang di hadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat di ambil tindakan untuk

memperbaikinya baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang. Manullang (1982:173).

Dari ungkapan di atas dapat diketahui bahwa pengawasan menitikberatkan pada upaya untuk menyesuaikan rencana yang telah di buat dengan kegiatan yang di laksanakan. Hal lain yang menjadi tujuan pengawasan ini adalah membandingkan kondisi yang terjadi atau kenyataan dengan apa yang seharusnya. Dari kegiatan tersebut dapat di ketahui kelemahan atau penyimpangan apa yang terjadi sehingga dapat di ketahui langkah apa yang harus di lakukan agar kelemahan itu dapat di atasi dan penyimpangan tersebut tidak terjadi lagi.

Pengawasan dilakukan dengan mengarah kepada tujuan yang hendak dicapai, menurut konsep sistem adalah membantu mempertahankan hasil output yang sesuai syarat-syarat sistem. Maka pengawasan merupakan pengatur jalannya kinerja komponen-komponen dalam sistem tersebut sesuai dengan fungsinya masing-masing dengan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

c. Dimensi dan Indikatorn Pengawasan

Adapun dimensi dan indikator dari pengawasan menurut The Liang Gie (1992:106) adalah sebagai berikut:

1. Pemeriksaan, dengan indikatornya adalah sesuai prosedur.
2. Pengecekan, dengan indikatornya adalah berkala.
3. Pencocokan, dengan indikatornya adalah sesuai keadaan.
4. Evaluasi, dengan indikatornya adalah pemeriksaan secara menyeluruh.

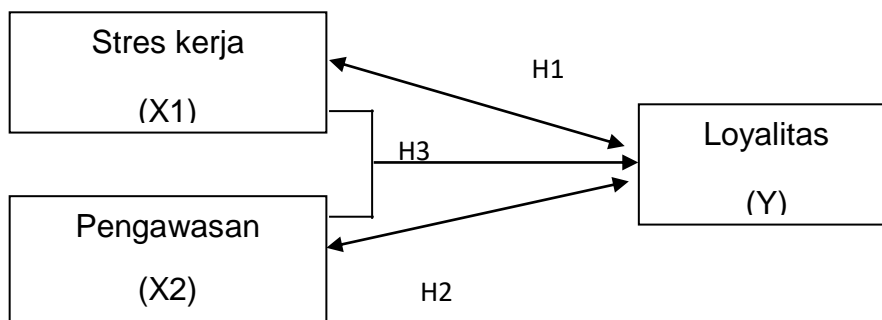
B. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari peneliti yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi,. Uraian dalam kerangka pemikiran menggambarkan pengaruh dan keterkaitan antara variabel bebas dan terikat.

Pada halaman-halaman sebelumnya, telah dijelaskan teori-teori Stres Kerja , Pengawasan dan Loyalitas. Teori-teori tersebut akan menjadi acuan utama penulis dalam pembuatan kerangka pemikiran penelitian dan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



C. Hipotesis Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 :Terdapat pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya.

H2 :Terdapat pengaruh pengawasan terhadap loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya.

H3 :Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara stres kerja dan pengawasan terhadap loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

1. Penelitian Deskriptif

Metode deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif ini meliputi penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur, Kuncoro (2013 : 12).

2. Penelitian Verifikatif

Penelitian ini juga bersifat verifikatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang diselidiki di dalam hipotesis atau dengan kata lain, penelitian untuk menguji kebenaran suatu hipotesis, Masyhuri (2008 : 45).

B. SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan PT. Damayanti Jaya. Karyawan disini adalah mereka yang bekerja dalam jangka waktu minimal 3 (tiga) bulan di PT. Damayanti Jaya.

2. Objek Penelitian

Berdasarkan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Stres Kerja dan Pengawasan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Damayanti Jaya.

C. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2015 : 135) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Damayanti Jaya yang berjumlah 75 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan teknik *Simple Random Sampling* yaitu teknik sampling yang ditentukan secara sederhana (*simple*) dan pengambilan sampel anggota

populasi digunakan secara acak. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan magang pada PT. Damayanti Jaya.

Menurut Umar (2011) perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas kesalahan yang diperbolehkan, sebanyak 5%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil:

$$n = \frac{75}{1 + 75(0,05)^2}$$

$$n = 63,16$$

Jumlah responden yang diperoleh sebesar 63,16 responden. dibulatkan menjadi 63 responden. Banyaknya sampel 63 responden ini dianggap sudah mewakili populasi yang diamati.

D. DATA PENELITIAN

Data yang digunakan dalam proses penelitian agar diperoleh hasil yang baik, antar lain data tersebut harus objektif, representatif, dan *up to date*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari narasumber mengenai kegiatan penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Pengawasan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Damayanti Jaya dalam bentuk kuesioner yang diberikan.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam rangka pencarian data maupun informasi yang diperlukan oleh penulis melakukan penelitian dengan menggunakan cara teknik pengumpulan data sehingga diperoleh data yang valid dan reliable, adapun metode yang digunakan adalah :

1. Teknik Observasi

Penulis mengadakan penelitian dan melakukan pengamatan lapangan secara langsung terhadap kegiatan perusahaan terutama yang berhubungan dengan Stres kerja, Pengawasan dan Loyalitas Karyawan.

2. Teknik Wawancara

Merupakan suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak organisasi untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

3. Teknik Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis, yang berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup. Kuesioner langsung dibagikan kepada karyawan sehingga responden dan peneliti tidak dapat kontak langsung.

F. OPERASIONAL VARIABEL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen, dan variabel dependen. Di mana variabel dependen merupakan variabel yang nilainya bergantung pada nilai variabel lain yang merupakan konsekuensi dari perubahan yang terjadi pada variabel bebas dan variabel independen, yaitu variabel yang nilainya berpengaruh terhadap variabel lain (Marzuki, 2005). Dalam penelitian ini variabel penelitiannya terdiri dari :

- a. Variabel independen (*independent variable*) atau variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja yang dilambangkan dengan X1 dan pengawasan yang dilambangkan dengan X2.
- b. Variabel dependen (*dependent variable*) atau variabel terikat, adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti karena variabel ini yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya

variabel independen atau variabel bebas (Ferdinand, 2006). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan yang dilambangkan dengan Y.

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Definisi operasional ini memberikan informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Dengan kata lain, definisi operasional adalah definisi yang dibuat oleh peneliti itu sendiri (Kountur, 2007). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain stres kerja, pengawsan dan loyalitas karyawan. Variabel-variabel yang diteliti sehubungan dengan stres kerja dan pengawsan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Damayanti Jaya . Di bawah ini disajikan definisi operasional yang dapat memberikan penjelasan agar variabel-variabel yang diteliti dapat diukur.

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel menunjukkan angka-angka pada suatu waktu menurut aturan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini responden diminta menilai tingkat partisipasi, baik tingkat partisipasi yang diberikan maupun tingkat partisipasi yang diinginkan dengan menggunakan skala Likert 5 = Baik Sekali/Sangat Setuju dan 1 = Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju.

Tabel 3.1
Tingkat Penelitian

Bobot	Penelitian
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Ragu-ragu
2	Tidak setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2013)

G. KISI-KISI INSTRUMEN

Kisi-kisi instrumen adalah alat yang dikembangkan oleh penulis untuk membantu dalam menginvestigasi dimensi variabel dan indikator penelitian, nomor dan jumlah butir serta sumber data.

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Butir
Stres Kerja Robbins (2008:140)	Beban kerja	Ketidakjelasan tugas yang diberiikan atasan	2
		Perencanaan kerja yang kurang baik	
	Konflik kerja	Tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja	3
		Makian dari atasan	
		Perselisihan antar individu	
	Lingkungan kerja	Suara bising	2
Kurangnya ventilasi udara			
Pengawasan menurut The Liang Gie (1992:106)	Pemeriksaan	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur	2
		Hasil pekerjaan sesuai dengan standard yang ditentukan	
	Pengecekan	Adanya pengecekan yang dilakukan perusahaan secara berkala	2
		Pengecekan dilakukan secara objektif.	

	Pencocokan	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan <i>jobdesc</i>	2
		Hasil dari pemeriksaan tidak dibuat-buat.	
	Evaluasi	Perusaan melakukan pemeriksaan secara menyeluruh	2
		Memberikan penilaian terhadap pekerjaan karyawan.	
Loyalitas Karyawan Sumber: Mathis(2005)	Taat pada peraturan	Taat pada jam kerja yang telah ditentukan	3
		Selalu memberikan pelayanan yang terbaik	
		Taat pada peraturan yang telah ditetapkan	
	Jujur	Tidak menyalahgunakan wewenang	3
		Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya	
		Mengutamakan kepentingan kelompok dari kepentingan pribadi	
	Tanggung jawab	Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	2
		Tidak berusaha melimpahkan kesalahan dan wewenang kepada orang lain	

Sumber : Data primer yang diolah penulis

H. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, data-data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi penelitian. Di dalam melakukan pengolahan data penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu software SPSS (*Statistical Program of Social Science*) versi 21.00 dengan nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 5%. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik, berupa:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor pada setiap butir (*item*) berdasarkan atas jawaban setiap responden dan skor total jawaban responden, item pada kuesioner disebut valid jika koefisien korelasinya positif dan signifikan.

Untuk menguji validitas data dapat digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2005 :190) :

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- X = Skor butir kuesioner
- Y = Skor total butir kuesioner

b. Uji Reliabilitas

Reliabel berarti informasi yang diberikan melalui beberapa indikator (daftar pertanyaan) tidak berbeda sebagai hasil karakteristik tujuan indikator, instrumen atau pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu yang di mana dinyatakan dengan standar reliabilitas sebesar 0,60. Dalam penelitian ini kriteria reliabilitas diukur dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut (Sugiyono, 2007:365).

$$\alpha_{it} = \frac{1_x}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir pertanyaan

S_i^2 = Variansi ke i butir pertanyaan

S_t^2 = Variansi total butir pertanyaan

c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2007 : 14), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan, khususnya untuk jumlah sampel yang lebih kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). uji K-S dengan Hipotesa :

- 1) H_0 = data residual berdistribusi normal
- 2) H_a = data residual tidak berdistribusi normal

Dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari α maka data berdistribusi normal, namun jika tingkat signifikansi lebih kecil dari α maka data berdistribusi tidak normal.

d. Uji Statistik Deskriptif Data Penelitian

1) Mean (Rata-rata)

Mean merupakan nilai yang cukup representatif bagi penggambaran nilai-nilai yang terdapat dalam data yang bersangkutan. Rumus untuk rata-rata hitung dari data yang belum dikelompokkan (*ungroup data*) adalah sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i$$

Dimana :

X = Rata-rata hitung

X_i = Data pada periode ke – i

n = Jumlah data

2) Standar Deviasi

Standar deviasi merupakan simpangan nilai dari data yang telah disusun dan rumus untuk standar deviasi dari data yang belum dikelompokkan (*ungroup data*) adalah :

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{(n - 1)}}$$

Dimana:

S = Standar deviasi

X = Rata-rata hitung

X_i = Data pada periode ke – i

i = Periode

3) Range : $R = X_t - X_r$

4) Minimum dan Maximum

Minimum adalah nilai terkecil dari data, sedangkan

Maximum adalah nilai terbesar dari data.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model dalam penelitian ini. Pengujian ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi serta untuk memastikan bahwa yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2007).

Pengujian asumsi klasik dilakukan agar memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggungjawabkan, mempunyai hasil yang tidak bias atau disebut Best Linier Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian asumsi klasik yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas Regresi

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat digunakan P-P plot dari regresi residual yang distandarisasi untuk menguji normalitas dengan kriteria uji jika banyak data

yang di plot sekitar garis normal (diagonal) maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas Regresi

Menurut Imam Ghozali (2007:115), Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat plot antara residual yang telah distandarisasi, yang diberi nama *scatterplots of residuals*. Studi ini menggunakan residual yang distandarisasi dan nilai prediksi dalam plot. Jika terdapat hubungan bahwa kira-kira 95% dari residual terletak antara -2 dan +2 dalam *scatterplots of residuals*, maka asumsi linearitas terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2007:91) uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (tidak terjadi Multikolonieritas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation* (VIF). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, terdapat beberapa kriteria yang digunakan, antara lain :

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variable independen dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antara variable independen dalam model regresi.

d. Uji Heterokdastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari faktor pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variable bebas (Imam Ghozali, 2007:105). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable dependen yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZRESID dengan SPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ Prediksi} - Y \text{ Observasi}$) yang telah di-studentized.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

3. Uji Hipotesis

Dalam hal ini digunakan analisa kuantitatif yang menggunakan kuesioner serta melakukan perhitungan statistik berupa metode analisa korelasi, determinasi, regresi dan uji hipotesis. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam hal ini Stres Kerja sebagai variabel independen “X₁”, dan Pengawasan sebagai variable independen “X₂”, sedangkan Loyalitas Karyawan sebagai variabel dependen “Y”

a. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji R bertujuan untuk mengetahui apakah diantara dua atau lebih variabel terdapat hubungan, dan jika ada hubungan bagaimana arah hubungannya, serta seberapa besar (kuat) hubungan tersebut.

1) Korelasi Sederhana

Digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Rumus dari koefisien korelasi sederhana atau biasa disebut *product moment* (Riduwan, 2005:136) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

$\sum X$: jumlah nilai variabel independen

$\sum Y$: jumlah variabel dependen

2) Korelasi Berganda

Korelasi Berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependent dan satu variabel independent). Korelasi berganda berkaitan dengan interkolasi variabel variabel independen seagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen menurut Riduwan (2012 : 238).

Dari nilai korelasi yang diperoleh akan disesuaikan dengan tabel pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta (2005:83)

Secara umum nilai koefisien korelasi terletak antara -1 dan +1 atau $-1 < r < 1$, dengan kata lain koefisien korelasi mempunyai nilai paling kecil -1 dan paling besar +1 dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika $r = +1$, atau mendekati +1, maka hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat positif.
- b) Jika $r = -1$, atau mendekati -1, maka hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat dan negatif.
- c) Jika $r = 0$, atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel X dan Y sangat lemah sekali dan tidak ada hubungan.

b. Uji Regresi

1) Analisis Regresi Sederhana

a) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinearan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan rumus regresi linear (Riduwan, 2005 : 145) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

\hat{Y} : Subjek variabel dependen yang diprediksikan

a : Konstanta regresi

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

ε : Error term

b) Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Statistik Uji

$$t_0 = \frac{b_n}{S_{b_n}}$$

Keterangan :

b_n : Koefisien regresi

S_{b_n} : Standar error

Dengan kriteria uji :

$t_0 > t_{\frac{\alpha}{2}} ; (n-2)$; dan jika nilai Sig. < 0,05 (signifikan) ,

maka H_0 ditolak, H_a diterima.

$t_0 < -t_{\frac{\alpha}{2}} ; (n-2)$; dan jika nilai Sig. > 0,05 (tidak

signifikan), maka H_0 diterima, H_a ditolak.

2) Analisis Regresi Berganda

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1, X_2 : Variabel independen

a : Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Statistik Uji

$$F_0 = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel independen

Dengan kriteria Uji :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika nilai Sig. < 0,05 (signifikan), maka

H_0 ditolak, H_a diterima.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika nilai Sig. > 0,05 (tidak signifikan) ,

maka H_0 diterima, H_a ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar kontribusi atau kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Nilai *R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1.

Rumus :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R : Koefisien korelasi ganda

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

PT. Damayanti Jaya Bekasi adalah perusahaan yang bergerak di bidang General Contractor dengan spesifikasi pekerjaan dalam bidang pengecatan, pemeliharaan dan perawatan gedung / cleaning servise dll. Perusahaan telah mendapat kepercayaan sebagai mitra bisnis beberapa perusahaan supplier cat terbesar di Indonesia.

Identitas responden diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh seluruh responden yang berjumlah sebanyak 63 kuesioner atau 63 karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian. Keseluruhan kuesioner layak untuk diuji karena lengkap pada pengisian data kuesioner. Penulis menguji 70 kuesioner yang di sebar. Adapun 63 data kuesioner saat survei berlangsung.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 4 item sebagai data responden. Data responden tersebut adalah Jenis Kelamin, Usia, Posisi pekerjaan dan Lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sbb :

Diketahui bahwa berdasarkan perincian jenis kelamin responden, maka dari 60 responden jumlah Responden yang berjenis kelamin laki- laki sebanyak 27 orang (43%) dan berjenis kelamin wanita sebanyak 36 (57%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data responden berdasarkan Usia dapat dilihat sbb :

Diketahui bahwa berdasarkan perincian usia responden, maka dari 63 responden jumlah Responden yang berusia < 25 Tahun sebanyak 34 orang (57%), 25 – 30 Tahun sebanyak 15 (25%), dan > 30 Tahun sebanyak 11 (18%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Data responden berdasarkan Posisi Pekerjaan dapat dilihat sbb :

Dapat diketahui berdasarkan posisi pekerjaan responden. Dari maka dari 63 responden, yang posisi pekerjaannya sebagai staff/admin sebanyak 14 responden (22%), posisi pekerjaannya sebagai teknisi 10 responden (16%), posisi pekerjaannya sebagai SPB/SPG sebanyak 25 (40%) posisi pekerjaannya sebagai marketing 6 responden (9%), dan posisi pekerjaan lainnya sebanyak 8 responden (16%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat sbb :

Data di atas dapat dilihat berdasarkan pengelompokkan lama bekerja, maka dari 63 responden jumlah terbanyak yang menjawab kuesioner

adalah lama bekerja selama < 1 tahun yaitu sebanyak 23 orang (36%), kemudian lama bekerja selama 1 - 3 tahun sebanyak 25 orang (40%), sedangkan untuk lama bekerja > 3 tahun sebanyak 15 orang (24%).

C. UJI KUALITAS DATA

1. Uji Validitas

a. Data Stres Kerja (X_1)

Hasil uji validitas dengan korelasi *product moment* selengkapnya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1
Uji Validitas Butir Pernyataan Stres kerja (X_1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir – 1	0, 654	0,250	Valid
Butir – 2	0, 700	0,250	Valid
Butir – 3	0, 785	0,250	Valid
Butir – 4	0, 618	0,250	Valid
Butir – 5	0, 556	0,250	Valid
Butir – 6	0, 709	0,250	Valid
Butir – 7	0, 691	0,250	Valid

Sumber : Data primer yang diolah penulis

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa instrumen kuesioner untuk variabel stres kerja mempunyai korelasi yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,250) dan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan valid.

b. Data Pengawasan (X₂)

Hasil uji validitas dengan korelasi *product moment* selengkapnya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.2
Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Pengawasan (X₂)

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Butir – 1	0,652	0,250	Valid
Butir – 2	0,663	0,250	Valid
Butir – 3	0,543	0,250	Valid
Butir – 4	0,741	0,250	Valid
Butir – 5	0,736	0,250	Valid
Butir – 6	0,451	0,250	Valid
Butir – 7	0,446	0,250	Valid
Butir – 8	0,576	0,250	Valid

Sumber : Data primer yang diolah penulis

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa instrumen kuesioner untuk variabel pengawasan mempunyai korelasi yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,250) dan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan valid.

c. Data Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji validitas dengan korelasi *product moment* selengkapnya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3
Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir – 1	0, 574	0,250	Valid
Butir – 2	0, 717	0,250	Valid
Butir – 3	0, 584	0,250	Valid
Butir – 4	0, 868	0,250	Valid
Butir – 5	0, 820	0,250	Valid
Butir – 6	0, 744	0,250	Valid
Butir – 7	0, 853	0,250	Valid
Butir – 8	0, 839	0,250	Valid

Sumber : Data primer yang diolah penulis

Dari hasil pengujian validitas yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir instrumen kuesioner untuk variabel loyalitas mempunyai korelasi yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,250) dan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Data Stres Kerja

Berikut akan disajikan hasil uji reliabilitas variabel stres kerja :

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	7

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Hasil pengujian reliabilitas dengan koefisien *Alpha-Cronbach's* menunjukkan instrumen variabel stres kerja mempunyai nilai koefisien alpha sebesar 0,793. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel dan data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut karena menunjukkan nilai di atas standar yang telah ditentukan yaitu 0,60.

b. Data Pengawasan

Berikut akan disajikan hasil uji reliabilitas variabel pengawasan:

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Hasil pengujian reliabilitas dengan koefisien *Alpha-Cronbach's* menunjukkan instrumen variable pengawasan mempunyai nilai koefisien alpha sebesar 0,755. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel dan data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut karena menunjukkan nilai di atas standar yang telah ditentukan yaitu 0,60.

c. Data Loyalitas Karyawan (Y)

Berikut akan disajikan hasil uji reliabilitas variabel loyalitas karyawan :

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	8

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Hasil pengujian reliabilitas dengan koefisien *Alpha-Cronbach's* menunjukkan instrumen variabel loyalitas karyawan mempunyai nilai koefisien alpha sebesar 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel dan data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut karena menunjukkan nilai di atas standar yang telah ditentukan yaitu 0,60.

3. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan kesimpulan dengan uji statistik adalah :

1. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data pada variabel berdistribusi normal.
2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data pada variabel tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas secara statistik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Normalitas Data Variabel Stres Kerja, Pengawasan, dan Loyalitas Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		STRES_KERJA	PENGAWASAN	LOYALITAS
N		63	63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,4127	30,4603	17,0794
	Std. Deviation	3,95798	4,25716	4,44428
Most Extreme Differences	Absolute	,090	,081	,134
	Positive	,090	,067	,072
	Negative	-,067	-,081	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		,716	,644	1,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,684	,801	,206

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Penjelasan Uji Normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

a. Stres Kerja (X_1) : Sig = 0,684 > 0,05

Setelah dibandingkan ternyata nilai signifikan dari uji normalitas stres kerja lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa stres kerja merupakan data berdistribusi normal.

b. Pengawasan (X_2) : Sig = 0,801 > 0,05

Setelah dibandingkan ternyata nilai signifikan dari uji normalitas pengawasan lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa pengawasan merupakan data berdistribusi normal.

c. Loyalitas Karyawan (Y) : Sig = 0,206 > 0,05

Setelah dibandingkan ternyata nilai signifikan dari uji normalitas loyalitas karyawan lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan data berdistribusi normal.

4. Uji Statistik Deskriptif Data Penelitian

Data penelitian merupakan kumpulan data dalam penelitian atau bahan mentah yang menunjukkan fakta dan perlu diolah untuk menghasilkan informasi yang akurat berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu stres kerja dan pengawasan sebagai variabel bebas atau independen, dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat atau dependen.

a. Deskripsi Stres Kerja

Deskripsi data stres kerja (X_1) dilihat dari total skor jawaban responden dengan menggunakan SPSS Ver. 21.00 disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.8
Deskriptif Statistik Stres Kerja
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
STRES_KERJA	63	16.00	19.00	35.00	1664.00	26.4127	.49866	3.95798	15.666
Valid N (listwise)	63								

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dari tabel di atas diketahui pada variabel stres kerja (X_1) dengan reponden sebesar 63, rata-rata 26,4127, standar deviasi sebesar 3,95798, variance sebesar 15,666, range 16,00, nilai minimum 19,00, dan nilai maximum 35,00.

Berdasarkan nilai mean diatas sebesar 26,4127 dan maximum sebesar 35,00 dengan jumlah butir kuesioner variabel stres kerja sebanyak 7 butir, maka didapat nilai rata-rata persepsi responden atas stres kerja sbb :

$$\text{Mean} = \frac{26,4127}{7} = 3,773243$$

$$\text{Maximum} = \frac{35,00}{7} = 5$$

Interprestasi :

Penghitungan diatas menunjukkan nilai rata-rata persepsi responden atas Stres Kerja sebesar 3,773243 dan mendekati nilai maksimum sebesar 5. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata persepsi responden atas Stres Kerja relative setuju mendekati sangat setuju.

b. Deskripsi Pengawasan

Deskripsi data Pengawasan (X_2) dilihat dari total skor jawaban responden dengan menggunakan SPSS Ver. 21.00 disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Deskriptif Statistik Pengawasan

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
PENGAWASAN	63	20.00	19.00	39.00	1919.00	30.4603	.53635	4.25716	18.123
Valid N (listwise)	63								

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dari tabel di atas diketahui pada variabel kompetensi (X_2) dengan reponden sebesar 63, rata-rata 30,4603, standar deviasi sebesar 4,25716, variance sebesar 18,123, range 20,00, nilai minimum 19,00, dan nilai maximum 39,00.

Berdasarkan nilai mean diatas sebesar 30,4603 dan maximum sebesar 39,00 dengan jumlah butir kuesioner variabel pengawasan sebanyak 8 butir, maka didapat nilai rata-rata persepsi responden atas variabel pengawasan sbb :

$$Mean = \frac{30,4603}{8} = 3,807538$$

$$Maximum = \frac{39,00}{8} = 4,875$$

Interprestasi :

Penghitungan diatas menunjukkan nilai rata-rata persepsi responden atas pengawasan sebesar 3,807538 dan mendekati nilai maksimum sebesar 4,875. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata persepsi responden atas pengawasan relative setuju mendekati sangat setuju.

c. Deskripsi Loyalitas Karyawan

Deskripsi data loyalitas karyawan (Y) dilihat dari total skor jawaban responden dengan menggunakan SPSS Ver. 21.00 disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.10
Deskriptif Statistik Loyalitas Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
LOYALITAS	63	16,00	8,00	24,00	1076,00	17,0794	,55993	4,44428	19,752
Valid N (listwise)	63								

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dari tabel di atas diketahui pada variabel loyalitas karyawan (Y) dengan reponden sebesar 63, rata-rata

17,0794, standar deviasi sebesar 4,44428, *variance* sebesar 19,752, range 16,00, nilai minimum 8,00, dan nilai maximum 24,00.

Berdasarkan nilai mean diatas sebesar 17,0794 dan maximum sebesar 24,00 dengan jumlah butir kuesioner variabel loyalitas karyawan sebanyak 8 butir, maka didapat nilai rata-rata persepsi responden atas variabel loyalitas karyawan sbb :

$$\text{Mean} = \frac{17,0794}{8} = 2,1349$$

$$\text{Maximum} = \frac{24,00}{8} = 3$$

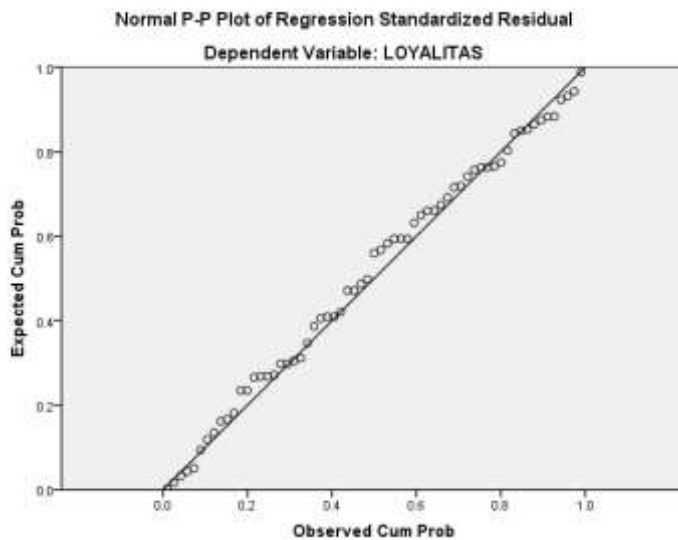
Interprestasi :

Penghitungan diatas menunjukkan nilai rata-rata persepsi responden atas loyalitas karyawan sebesar 2,1349 dan mendekati nilai maksimum sebesar 3. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata persepsi responden atas loyalitas karyawan relative tidak setuju mendekati ragu-ragu.

D. ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas Regresi

Gambar 4.6
Uji Asumsi Klasik Normalitas Regresi X_1 dan $X_2 - Y$

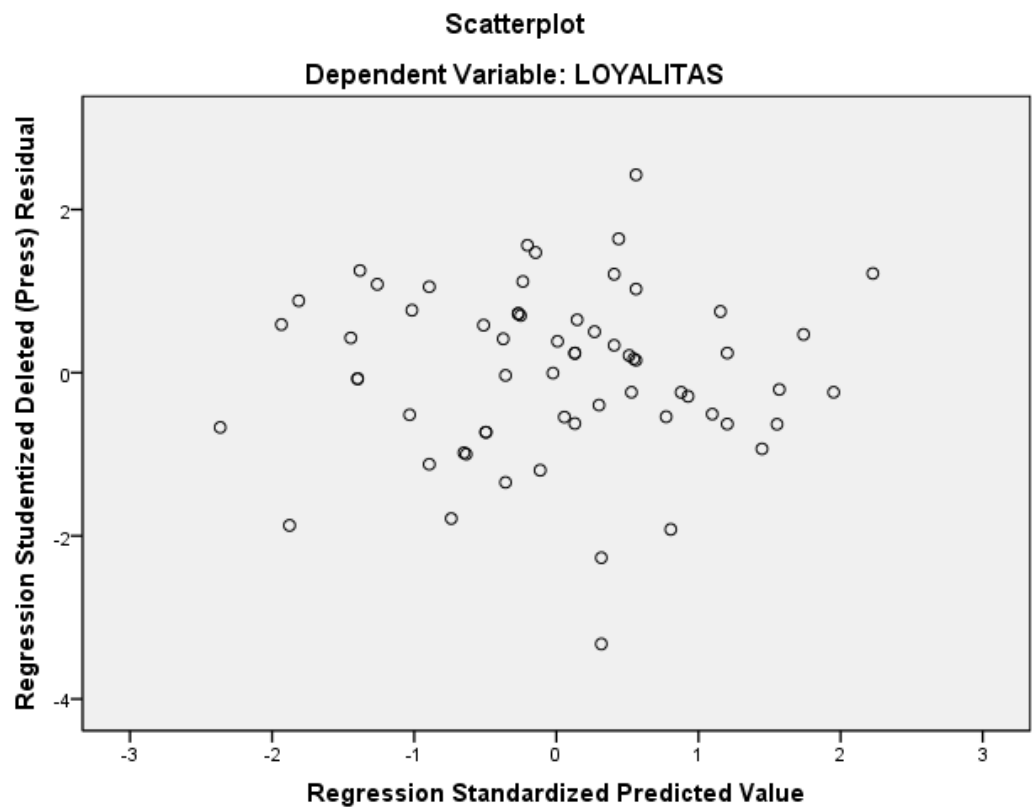


Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot memperlihatkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti dan mendekati garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi stres kerja (X_1) dan pengawasan (X_2), terhadap loyalitas karyawan (Y) layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas regresi.

2. Uji Linearitas Regresi

Gambar 4.7
Uji Asumsi Klasik Linearitas Regresi $X_1, X_2, - Y$



Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa 95% titik-titik menyebar antara -2 sampai dengan 2, hal ini menunjukkan bahwa model regresi stres kerja (X_1), pengawasan (X_2), terhadap loyalitas karyawan (Y) memenuhi asumsi klasik linieritas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (tidak terjadi Multikolonieritas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation* (VIF).

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas $X_1, X_2, - Y$
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	37,955	3,080		12,323	,000		
STRES_KERJA	-,772	,155	-,687	-4,990	,000	,450	2,224
PENGAWASAN	-,216	,144	-,216	-,113	,910	,450	2,224

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Pengambilan keputusan :

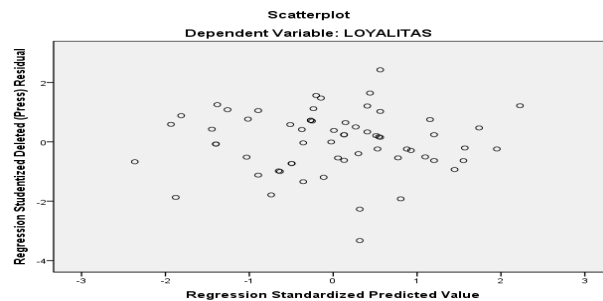
- a. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
- b. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa : Nilai *tolerance* variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,450 dan pengawasan (X_2) sebesar 450, lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 2,224 dan Pengawasan (X_2) sebesar 2,224, lebih kecil dari 10. Sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengambilan kesimpulan pada uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplots of residuals*. Jika dalam regresi grafik *scatterplots of residuals* tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit, pola linear atau kuadratis), maka dalam regresi asumsi heteroskedastisitas tidak terjadi.

Gambar 4.8
Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas $X_1, X_2, - Y$



Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dari titik-titik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat di simpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. UJI HIPOTESIS

1. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi atau uji R bertujuan untuk mengetahui apakah diantara dua atau lebih variabel terdapat hubungan, dan jika ada hubungan bagaimana arah hubungannya, serta seberapa besar (kuat) hubungan tersebut. Untuk mengetahui tingkat hubungan dalam korelasi dapat dilihat tabel interpretasi koefisien korelasi sbb :

Tabel 4.12

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono ,Metode Penelitian Bisnis,

Bandung: CV Alfabeta (2005:83)

a. Korelasi Sederhana

1) Korelasi Sederhana Stres Kerja

Tabel 4.13
Korelasi Sederhana X₁ – Y

Correlations

		STRES_KERJA	LOYALITAS
STRES_KERJA	Pearson Correlation	1	-,699**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	63	63
LOYALITAS	Pearson Correlation	-,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63

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

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel Correlation diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sbb :

Nilai koefisien korelasi antara stres kerja (X₁) dengan loyalitas karyawan (Y) sebesar -0,699. Ini menunjukkan adanya hubungan negatif kuat antara stres kerja dengan loyalitas karyawan.

2) Korelasi Sederhana Pengawasan

Tabel 4.14

Korelasi sederhana $X_2 - Y$

Correlations

		PENGAWASAN	LOYALITAS
PENGAWASAN	Pearson Correlation	1	-,525**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	63	63
LOYALITAS	Pearson Correlation	-,525**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63

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

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tabel Correlation diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sbb :

Nilai koefisien korelasi antara pengawasan (X_2) dengan loyalitas karyawan (Y) sebesar -0,525. Ini menunjukkan adanya hubungan negatif sedang antara Pengawasan dengan Loyalitas Karyawan.

Signifikansi :

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada atau sama dengan nilai probabilitas Sig. ($0,05 \leq \text{Sig.}$), H_0 diterima (H_a ditolak).

Artinya tidak signifikan

2) Jika nilai probabilitas lebih besar daripada atau sama dengan nilai probabilitas Sig. ($0,05 \geq \text{Sig.}$), H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya signifikan.

Dari hasil output korelasi pada tabel correlation maka dihasilkan :

1) Stres Kerja dan Loyalitas Karyawan : Sig. 0,000

$0,05 \geq 0,000$ maka H_0 ditolak, H_a diterima . Artinya signifikan.

2) Pengawasan dan Loyalitas Karyawan : Sig. 0,000

$0,05 \geq 0,000$ maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya signifikan
Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1) Ada hubungan yang signifikan antara variabel Stres Kerja (X_1) dengan Loyalitas Karyawan (Y).

2) Ada hubungan yang signifikan antara variabel Pengawasan (X_2) dengan Loyalitas Karyawan (Y).

b. Korelasi Berganda

Tabel 4.15

Korelasi Ganda $X_1, X_2, - Y$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	,699 ^a	,488	,471	3,23149	,488	28,635	2	60	,000	1,945

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, STRES_KERJA

b. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Hasil yang diperoleh diketahui bahwa $R = 0,699$. Artinya hubungan antara variabel stres kerja (X_1), pengawasan (X_2), loyalitas karyawan (Y) adalah 0,699. Hal ini menunjukkan hubungan positif kuat antara variabel Stres Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

2. Uji Regresi

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Analisis Regresi Sederhana

1) Regresi Sederhana Stres Kerja (X_1) dan Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.16
Regresi Sederhana X_1 dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	37,803	2,746		13,765	,000
	STRES_KERJA	-,785	,103	-,699	-7,629	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi sederhana yang didapat adalah :

$$\bar{Y} = a + bX_1 + \epsilon$$

$$\bar{Y} = 37,803 - 0,785 X_1 + \epsilon$$

Persamaan diatas menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan/penurunan nilai dari variabel X_1 , nilai variabel Y adalah konstan sebesar 37,803 dan koefisien regresi sebesar -0,785 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel X_1 akan memberikan skor sebesar - 0,785 terhadap variable Y .

Uji t

Dasar pengambilan keputusan:

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

1. H_0 diterima dan H_a ditolak , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05 artinya tidak signifikan
2. H_0 ditolak dan H_a diterima , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig.< 0,05 artinya signifikan

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.16 diatas hasil perhitungan uji t antara Stres Kerja dan Loyalitas karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -7,629 < t_{tabel} sebesar 2,001 dan nilai probabilitas sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

2) Regresi Sederhana Pengawasan (X₂) dan Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.17
Regresi Sederhana X₂ dan Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,786	3,497		9,660	,000
1 PENGAWASAN	-,548	,114	-,525	-4,823	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi sederhana yang didapat adalah :

$$\bar{Y} = a + bX_2 + \epsilon$$

$$\bar{Y} = 33,786 - 0,548 X_2 + \epsilon$$

Persamaan diatas menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan/penurunan nilai dari variabel X₂, nilai variabel Y adalah konstan sebesar 33,786 dan koefisien regresi sebesar -0,548 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel X₁ akan memberikan skor sebesar -0,548 terhadap variabel Y.

Uji t

Dasar pengambilan keputusan:

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

1. H_0 diterima dan H_a ditolak , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai
Sig. > 0,05 artinya tidak signifikan
2. H_0 ditolak dan H_a diterima , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai
Sig.< 0,05 artinya signifikan

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.17 diatas hasil perhitungan uji t antara Pengawasan dengan Loyalitas karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-4,823 < t_{tabel}$ sebesar 2,001 dan nilai probabilitas sig. sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

b. Analisis Regresi Berganda

- 1) Regresi Linear Berganda Stres Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) dengan Loyalitas Karyawan (Y)**

Tabel 4.18
Regresi Ganda X₁, X₂, – Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,955	3,080		12,323	,000
1 STRES_KE RJA	-,772	,155	-,687	-4,990	,000
PENGAWASAN	-,216	,144	-,016	-,113	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah :

$$Y = 37,955 - 0.772X_1 - 0,216X_2 + \epsilon$$

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 37,955 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan/penurunan nilai dari variabel Stres Kerja (X₁) dan Pengawasan (X₂), nilai variabel Loyalitas Karyawan (Y) adalah konstan sebesar 37,955.
- b. Koefisien regresi variabel stres kerja (X₁) sebesar - 0,772 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai

dari variabel Stres Kerja (X_1) akan memberikan skor sebesar $-0,772$ terhadap variabel Y.

- c. Koefisien regresi variabel Pengawasan (X_2) sebesar $-0,216$ menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Pengawasan (X_2) akan memberikan skor sebesar $-0,216$ terhadap variabel Y.
- d. Berdasarkan hasil koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) dinyatakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Y).

2) Uji Regresi Berganda (Uji F) Stres Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) dengan Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.19

Uji F

$X_1, X_2,$ dan Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	598,052	2	299,026	28,635	,000 ^b
Residual	626,551	60	10,443		
Total	1224,603	62			

a. Dependent Variable: LOYALITAS

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, STRES_KERJA

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Hipotesis :

Ho : Variabel X_1 dan X_2 , tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y

Ha : Variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y

Berdasarkan hasil perhitungan uji F tabel ANNOVA menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,635 > 2,76$) dan nilai Sig. sebesar $0,00 < 0,05$ artinya signifikan. dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2), berpengaruh secara simultan/bersama-sama dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar kontribusi atau kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Koefisien Determinasi mempunyai nilai antara 0 – 1 dimana nilai yang mendekati 1 berarti semakin besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya.

a. Koefisien Determinasi (R^2) Stres Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,699 ^a	,488	,480	3,20523	,488	58,200	1	61	,000	1,947

a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA

b. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan hasil olah data tabel 4.25 diatas, maka nilai :

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$

$$= (0,699)^2 \times 100 \%$$

$$= 48,8 \%$$

Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Stres Kerja (X_1) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 48,8% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel Loyalitas Karyawan (Y) di luar penelitian ini adalah sebesar 51,2%.

b. Koefisien Determinasi (R^2) Pengawasan (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,525 ^a	,276	,264	3,81235	,276	23,258	1	61	,000	2,138

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN

b. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan hasil olah data tabel 4.26 diatas, maka nilai :

$$\begin{aligned}
 \text{Koefisien Determinasi (KD)} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,525)^2 \times 100\% \\
 &= 27,6\%
 \end{aligned}$$

Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pengawasan (X_2) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 27,6% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel Loyalitas Karyawan (Y) di luar penelitian ini adalah sebesar 72,4%.

c. Koefisien Determinasi (R^2) Stres Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi X_1 , X_2 , terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,699 ^a	,488	,471	3,23149	,488	28,635	2	60	,000	1,945

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, STRES_KERJA

b. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan hasil olah data tabel 4.28 diatas, maka nilai :

$$\begin{aligned}
 \text{Koefisien Determinasi (KD)} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,699)^2 \times 100\% \\
 &= 48,8\%
 \end{aligned}$$

Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Stres Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 48,8% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel Loyalitas Karyawan (Y) di luar penelitian ini adalah sebesar 51,2%.

F. PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas maka dapat dijelaskan bahwa :

Ha.1 : Variabel stres kerja (X_1) terbukti berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier sederhana dengan konstanta a sebesar 37,803 dan koefisien regresi b sebesar - 0,785. Maka persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dari hasil perhitungan di atas adalah $\bar{Y} = 37,803 - 0,785 X_1 + \epsilon$ yang berarti persamaan regresi tersebut adalah berpengaruh negatif terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Selain itu diperoleh nilai $t_{hitung} -7.629 < t_{tabel} 2,001$ dan taraf signifikan sig. $0,000 \leq 0,05$ yang artinya berpengaruh negatif. Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dapat diketahui melalui koefisien determinasi, yaitu $KD = 50,4\%$ artinya bahwa loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan sebesar 48,8%, sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. **Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Damayanti Jaya diterima.**

Ha.2 : Variabel Pengawasan (X_2) terbukti berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier sederhana dengan konstanta a sebesar 33,786 dan koefisien regresi b sebesar -0,514. Maka persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dari hasil perhitungan di atas adalah $\bar{Y} = 33,786 - 0,514 X_2 + \epsilon$ yang berarti persamaan regresi tersebut adalah berpengaruh negatif terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Selain itu diperoleh nilai $t_{hitung} -4,283 < t_{tabel} 2,001$ dan taraf signifikan sig. $0,000 \leq 0,05$. yang artinya berpengaruh negatif. Pengaruh Pengawasan terhadap Koyalitas Karyawan dapat diketahui melalui koefisien determinasi, yaitu $KD = 27,6\%$ artinya bahwa Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 27,6%, sedangkan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. **Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan terdapat Pengaruh Pengawasan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Damayanti Jaya diterima.**

Ha.3 : Variabel Stres kerja (X_1), Pengawasan (X_2) secara bersama-sama/simultan terbukti berpengaruh negatif terhadap Loyalitas

Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linear berganda, dengan konstanta a sebesar koefisien 37,955, koefisien b_1 sebesar -0,772 dan koefisien b_2 sebesar -0,016. Maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk dari hasil perhitungan diatas adalah $\hat{Y} = 37,955 - 0,772X_1 - 0,216X_2 + \epsilon$ yang berarti persamaan regresi berganda secara simultan/bersama - sama berpengaruh negatif terhadap Loyalitas Laryawan. Selain itu diperoleh nilai F_{hitung} 28,635 > F_{tabel} 2,76 dan taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$, yang berarti berhubungan positif. Dengan nilai KD (Koefisien Determinasi) R^2 sebesar 48,8%. Ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Stres Kerja dan pengawasan terhadap loyalitas karyawan sebesar 48,8% dan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui bahwa koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar -0,772 dan koefisien regresi variabel pengawasan sebesar -0,216, ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat Loyalitas Karyawan adalah Stres Kerja (X_1). **Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat Pengaruh secara bersama-sama antara Stres kerja dan Pengawasan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Damayanti Jaya diterima**

Dari keterangan di atas dapat diinterpretasikan kondisi dalam periode yang diteliti bahwa variabel Stres Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Namun dalam penelitian ini variabel pengawasan lebih dominan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya. Jadi dengan memperhatikan, menyempurnakan, dan memperbaiki pengawasan terhadap karyawan, akan lebih berperan meningkatkan loyalitas karyawan di PT. Damayanti Jaya.

BAB V

BAB V

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_1 : Dengan nilai korelasi sebesar -0,699, ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif kuat antara Stres Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Sementara persamaan regresi Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan $\bar{Y} = 37,803 - 0,785 X_1 + \epsilon$, Persamaan tersebut menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan/penurunan nilai dari variabel X_1 , nilai variabel Y adalah konstan sebesar 37,803 dan koefisien regresi sebesar -0,785 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel X_1 akan memberikan skor sebesar -0,785 terhadap variable Y . hasil perhitungan uji t antara Stres Kerja dan Loyalitas karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-7,629 < t_{tabel}$ sebesar 2,001 dan nilai probabilitas sig. sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Pengaruh Stres Kerja terhadap loyalitas karyawan

dapat diketahui melalui koefisien determinasi, yaitu $KD = 48,8\%$ artinya bahwa Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh Stres Kerja sebesar $48,8\%$, sedangkan sisanya sebesar $51,2\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

2. Dapat dinyatakan bahwa H_2 : Dengan nilai koefisien korelasi antara Pengawasan (X_2) dengan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar $-0,525$. Ini menunjukkan adanya hubungan negatif sedang antara Pengawasan dengan Loyalitas Karyawan. Sementara persamaan regresi Pengawasan terhadap Loyalitas Karyawan yakni $\bar{Y} = 33,786 - 0,548 X_2 + \epsilon$, yang artinya bahwa jika tidak ada kenaikan/penurunan nilai dari variabel X_2 , nilai variabel Y adalah konstan sebesar $33,786$ dan koefisien regresi sebesar $-0,548$ menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel X_1 akan memberikan skor sebesar $-0,548$ terhadap variabel Y . Hasil perhitungan uji t antara Pengawasan dengan Loyalitas karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $-4,823 < t_{tabel}$ sebesar $2,001$ dan nilai probabilitas sig. sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Pengaruh Pengawasan terhadap Loyalitas Karyawan dapat diketahui melalui koefisien determinasi, yaitu $KD = 27,6\%$ artinya bahwa Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh Pengawasan sebesar $27,6\%$, sedangkan sisanya

sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

3. Dapat dinyatakan bahwa H3 : Dari korelasi berganda diketahui bahwa $R = 0,699$. Artinya hubungan antara variabel stres kerja (X_1), pengawasan (X_2), loyalitas karyawan (Y) adalah 0,699. Hal ini menunjukkan hubungan positif kuat antara variabel Stres Kerja (X_1), Pengawasan (X_2), terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Sementara untuk persamaan regresi Stres Kerja dan Pengawasan terhadap Loyalitas Karyawan yakni $Y = 37,955 - 0,772X_1 - 0,216X_2 + \epsilon$, yang artinya Koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) sebesar -0,772 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Stres Kerja (X_1) akan memberikan skor sebesar - 0,772 terhadap variabel Y . Koefisien regresi variabel Pengawasan (X_2) sebesar -0,216 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Pengawasan (X_2) akan memberikan skor sebesar -0,216 terhadap variabel Y . Berdasarkan hasil koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) dinyatakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji F tabel ANNOVA menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,635 > 2,76$) dan nilai Sig. sebesar $0,00 < 0,05$ artinya signifikan. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja (X_1)

dan Pengawasan (X_2), berpengaruh secara simultan/bersama-sama dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Dengan nilai KD (Koefisien Determinasi) R^2 sebesar 48,8%. Ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Stres Kerja dan pengawasan terhadap loyalitas karyawan sebesar 48,8% dan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui bahwa koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar -0,772 dan koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar -0,216, ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat Loyalitas Karyawan adalah Stres Kerja (X_1).

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara , *Manajemen Sumber Daya Perusahaan Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakara,2015).
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BPUniversitas Diponogoro, Semarang.
- Gulo, W. 2010. *Metodologi Penelitian*. Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara,2008).
- I Komang Ardana , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012).
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Malik, Alfian. 2014. Pengaruh Budsaya organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT. Cipaganti *Heavy Aqipment Samarinda. Ejournal Psikologi* Volume: 2. Nomor 1.
- Martiwi, Rukmi Tien. 2012. Faktor-Faktor Penentu yang mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Management Sumber daya*. Volume: 13, Nomor 1.
- Sugiyono, (2005), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2006. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta
- Sugiono, (2007), *Metode Penelitian Pendidikan*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Suwatno , dan Priansa, Donni juni., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung

Sedarmayanti.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.Bandung; PT Refka Aditama

Siswanto, Bedjo. 2008. Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.