

Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan

Lilik Sumardianti

Department of Psychology, University Mulawarman, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jan 9, 2021

Revised Jan 12, 2021

Accepted Jan 26, 2021

Keywords:

Self-effication

Job satisfaction

Employee loyalty

ABSTRACT

This study used a quantitative approach. The sample of this study were 40 employees who were selected using the purposive sample technique. Data collection methods used are scale self-effication, job satisfaction, and employee loyalty. The data analysis technique uses a multiple regression analysis test. Research result showed that: (1) there is a correlation of self-effication and job satisfaction with employee loyalty by the F value $> F$ table ($154.289 > 3.25$) and $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The variable contribution (R^2) self-effication and job satisfaction with employee loyalty is 0.988 or 98.8%, (2) there was't positive and not significant correlation of self-effication with employee loyalty with beta coefficient (β) = 0.007, t value $< t$ table ($0.367 < 2.024$) and $p = 0.715$ ($p < 0.05$); (3) there is positive and significant correlation job satisfaction with employee loyalty (β) = 0.994, and t count $> t$ table ($55.021 > 2.024$) and $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan hubungan efikasi diri dan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja karyawan pada karyawan di Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 40 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sample*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala loyalitas kerja, efikasi diri, dan kepuasan kerja. Teknik Analisa data menggunakan uji analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada hubungan signifikan efikasi diri dan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($154.289 > 3.25$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Kontribusi variabel (R^2) efikasi diri dan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja karyawan adalah sebesar 0.988 atau 98.8 %, (2) tidak ada hubungan positif dan tidak signifikan efikasi diri dengan loyalitas kerja dengan koefisien beta (β) = 0.007, dan nilai t hitung $< t$ tabel ($0.367 < 2.024$) dan nilai $p = 0.715$ ($p < 0.05$); (3) ada hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja dengan koefisien beta (β) = 0.994, sertanilai t hitung $> t$ tabel ($55.021 > 2.024$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Kata kunci

Loyalitas kerja
Efikasi diri
Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada perusahaan tidak berarti tanpa hadirnya pemimpin dan karyawan. Pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang diharapkan bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memajukan perusahaan. Gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin dilakukan semata-mata untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dorongan kepada karyawan (Putri, 2014).

Karyawan merupakan bagian dari sebuah perusahaan yang memiliki peran penting. Karyawan yang aktif dalam mengembangkan ilmu dalam bekerja ingin meningkatkan taraf bekerja agar perusahaan semakin baik. Sedangkan karyawan yang tidak mau mengembangkan ilmu dan tidak ingin berkembang justru akan mempersulit perusahaan dalam meningkatkan pelayanan.

Perusahaan memiliki karyawan dengan berbagai macam karakter, umur dan kepribadian. Perbedaan yang ada pada para karyawan merupakan tugas dari atasan untuk membuat mereka tetap nyaman bekerja di perusahaan. Karyawan yang baik harus dijaga loyalitasnya agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara maksimal. Hal ini sependapat dengan Wan (2006), semakin loyal karyawan dengan lingkungan sekitar karyawan bekerja, semakin besar pula keinginan untuk mengembangkan komitmen terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan bagian dari psikologis atau komitmen seseorang terhadap perusahaan dan akan terus bertambah seiring dengan rasa kepuasannya yang akan terus bertambah (Wan, 2006). Karyawan yang merasakan kepuasan terhadap penghargaan perusahaan atas kinerja karyawan, akan meningkatkan kinerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Kinerja karyawan yang memiliki tingkat kepuasan

tinggi lebih baik dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah. Sikap tersebut akan menimbulkan perilaku loyalitas. Sebaliknya, jika karyawan tidak loyal terhadap perusahaan maka kinerja yang dihasilkan tidak dapat maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat loyalitas terhadap perkembangan karier karyawan di perusahaan.

Karyawan dapat dikatakan loyal terhadap perusahaan apabila sudah mencapai 3 hingga 5 tahun bekerja di perusahaan (Wan, 2006). Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya akan mendatangkan keuntungan yang tinggi dan menjadikannya aset bagi perusahaan. Lama tahun karyawan bekerja dapat dimasukkan pada kategori persyaratan layanan, baik itu perusahaan dimana karyawan bekerja sekarang ataupun sebelumnya. Hal ini dapat terjadi karena karyawan dengan loyalitas yang tinggi tahu apa yang disukai dan tidak disukai oleh masyarakat, apa yang membuat perusahaan dapat stabil pada posisinya. Menjaga karyawan yang loyal terhadap perusahaan dapat memangkas tingkat *turnover* dalam perusahaan karena mereka setia terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan berinisial JA yang dilakukan pada 11 Juli 2019 diketahui bahwa JA telah berkerja selama 6 tahun di perusahaan tersebut. Beberapa cara kerja karyawan menunjukkan sikap disiplin dalam melakukan pekerjaan, seperti datang tepat waktu dan menggunakan pakaian pekerjaan sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur) yang berlaku.

Loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan timbul di dalam diri setiap karyawan sesuai dengan cara karyawan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik akan mengerti akan pentingnya tanggung jawab yang akan diselesaikan. Menurut Luthans (dalam Vivik

Shofiah & Raudatussalamah, 2014) efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuan untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas akan memiliki kepuasan ketika tugas tersebut telah terselesaikan. Karyawan yang mengerti akan kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang ada pada dirinya dan meyakini kemampuan dimilikinya mampu menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan berinisial MM yang dilakukan pada 29 Juli 2019 diketahui bahwa dirinya mempunyai keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dirinya. Disaat MM menemukan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, MM mengatakan pada dirinya sendiri bahwa hambatan tersebut merupakan sebuah tantangan baru yang harus diselesaikan. Kesulitan yang dihadapi bukan merupakan hambatan dirinya untuk menunda pekerjaan yang harus diselesaikan.

Efikasi diri karyawan tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan (Riani & Farida, 2008).

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang

mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan akan timbul dan dapat memacu karyawan mengerjakan tugas yang akan diberikan selanjutnya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013). Terdapat banyak faktor yang melatar belakangi rasa kepuasan, salah satunya ketika melakukan pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik akan merasa terhargai ketika mendapat pujian, hadiah, serta penghargaan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan berinisial BB yang dilakukan pada 29 Juli 2019 dalam melakukan pekerjaan pimpinan yang mengerti akan kebutuhan karyawannya sangat membantu karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa dihargai saat pekerjaan yang dilakukannya mendapat pujian dari pimpinan. Pimpinan terkadang memberikan penghargaan kepada karyawan dengan tujuan membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan. Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan dapat membuat karyawan merasa percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka (Handoko, 2014). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Beberapa penelitian perihal loyalitas karyawan yang sudah dilakukan. Penelitian sebelumnya berjudul Faktor-faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan. Terdapat pengaruh manajemen kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan. Tidak terdapat pengaruh tekanan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo (Martiw, Triyono dan Mardalis 2012).

Penelitian selanjutnya dilakukan Regina Gledy Kaseger, (2013) dalam penelitian yang berjudul pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square, didapatkan hasil bahwa efikasi diri dan pengembangan karir memiliki pengaruh cukup tinggi pada kinerja.

Selanjutnya dilakukan Soegandhi, (2013) penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Dari analisis regresi linier berganda disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas kerja akan meningkatkan secara signifikan organizational citizenship behavior karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, adapun rumusan permasalahan yang diajukan penulis adalah apakah ada pengaruh konformitas terhadap perilaku agresif pada remaja di Samarinda?

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, adapun penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut untuk mengetahui hubungan efikasi diri dan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Samarinda.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini adalah H1 : Terdapat hubungan antara efikasi diri dengan loyalitas kerja karyawan di Samarinda,

H2 : Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Samarinda,

H0 : Tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Samarinda.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika (Suranto, 2009). Penelitian ini menggunakan metode korelasi, yaitu penelitian yang melibatkan hubungan satu atau lebih variabel dengan satu atau lebih variabel lain (Purwanto, 2010).

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini 70 orang karyawan di Samarinda. Teknik sampling yang digunakan untuk penelitian adalah *purposive sample* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut dengan sifat-sifat yang telah diketahui (Hadi, 2004).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dimaksud pada penelitian ini adalah menggunakan data pribadi subjek dan pengumpulan data didalam penelitian ini

menggunakan tiga macam skala yaitu, skala loyalitas kerja karyawan, skala efikasi diri dan skala kepuasan kerja. Adapun sebelum digunakan untuk penelitian, skala terlebih dahulu melalui proses *try out* (uji coba) terpakai. *Try out* (uji coba) terpakai dilakukan pada 30 karyawan subjek penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi ganda untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan kemampuan prediksi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji korelasi ganda adalah untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan SPSS versi 22.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk Z	p	Keterangan
Loyalitas Kerja	0.962	0.199	Normal
Efikasi Diri	0.964	0.234	Normal
Kepuasan Kerja	0.939	0.280	Normal

Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel loyalitas kerja menghasilkan nilai $Z = 0.962$ dan $p = 0.199$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir loyalitas kerja adalah normal. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel efikasi diri menghasilkan nilai $Z = 0.964$ dan $p = 0.234$. Hasil uji normalitas

berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir efikasi diri adalah normal. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai $Z = 0.939$ dan $p = 0.280$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir kepuasan kerja adalah normal.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F Hitung	F Tabel	p (Sig.)	Keterangan
Loyalitas kerja – Efikasi Diri	0.606	3.25	0.863	Linier
Loyalitas Kerja –Kepuasan Kerja	0.594	3.25	0.850	Linier

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa hasil uji asumsi linieritas antara variabel loyalitas kerja dengan efikasi diri mempunyai nilai F hitung = $0.606 < F$ tabel = 3.25 , dan nilai signifikansi $p = 0.863$ ($p > 0.05$) yang berarti keduanya

memiliki hubungan yang linier. Hasil uji asumsi linieritas loyalitas kerja dengan kepuasan kerja mempunyai nilai F hitung = $0.594 < F$ tabel = 3.25 , dan nilai signifikansi $p = 0.850$ ($p > 0.05$) yang berarti keduanya memiliki hubungan yang linier.

Hasil Uji Analisis Korelasi Model Bertahap

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Korelasi Model Bertahap

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Efikasi Diri (X1) Loyalitas Kerja (Y)	0.007	0.367	2.024	0.715
Kepuasan Kerja (X2) Loyalitas Kerja (Y)	0.994	55.021	2.024	0.000

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa, hipotesis penelitian H_1 berbunyi, ada hubungan antara efikasi diri terhadap loyalitas kerja karyawan di Samarinda. Sedangkan penelitian H_2 berbunyi ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di samarinda. Sebaliknya, H_0 berbunyi tidak ada hubungan antara eifkasi diri dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi , diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap loyalitas kerja, dibuktikan dengan koefisien beta (β) = 0.007, serta nilai t hitung = 0.367 > t tabel = 2.024 dan nilai p = 0.000 < 0.050. sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, dibuktikan dengan koefisien beta (β) = 0.994, serta nilai t hitung = 55.021 > t tabel = 2.024 dan nilai p = 0.000 < 0.050. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Samarinda dibuktikan dengan nilai t hitung = 55.021 > t tabel = 2.024 dan nilai p = 0.000 < 0.050. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja karyawan di Samarinda, serta diketahui bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan loyalitas kerja, dibuktikan dengan koefisien beta (β) = 0.994. Artinya semakin tinggi kepuasan

kerja karyawan maka loyalitas kerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki maka semakin rendah pula loyalitas kerja karyawan di Samarinda.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Ningtyas (2017) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada PT. Patiware Sungai Raya (Kab. Bengkayang) Kalimantan Barat Berdasarkan analisis korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi ($r = 0,587$ dan sig $P = 0,000$) yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Martoyo (2000) salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Martoyo (dalam Widjojo & Sanuddin, 2015) kepuasan kerja kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya serta perusahaan dapat memberikan fasilitas yang dapat memuaskan kebutuhan karyawan di perusahaan tersebut. Jika kepuasan karyawan terjadi, maka karyawan akan merasakan perasaan positif terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

Adapun kekhasan penelitian ini yang membedakan dengan hasil penelitian sebelumnya adalah terdapat hubungan antara beberapa aspek loyalitas kerja, yaitu

taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan dengan salah satu aspek kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap rekan kerja. Karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan kebutuhan emotional karyawan yang mengarah kepada mental karyawan untuk menghadapi masalah sehari-hari dan ketegangan di tempat kerja sehingga hal ini dapat membantu meningkatkan perilaku bekerja terhadap perusahaan (Deery, Iverson, & Walsh, 2010).

Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Menurut Yuliandri (dalam Kadarwati, 2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Selanjutnya Steers dan Porter (Soegandhi dkk, 2013) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, pekerjaan, desain perusahaan, Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui gambaran keadaan sebaran data pada subjek penelitian secara umum melalui skala efikasi diri yang telah diisi maka diperoleh hasil mean empirik lebih rendah dari mean hipotetik dan menghasilkan kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat efikasi diri yang rendah. Pada skala kepuasan kerja yang terisi diperoleh mean empirik lebih rendah dari mean hipotetik sehingga menghasilkan kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat kepuasan kerja yang rendah. Pada skala loyalitas kerja yang terisi diperoleh mean empirik lebih rendah dari mean hipotetik sehingga menghasilkan kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada

pada kategori tingkat loyalitas kerja yang rendah. Adapun rendahnya skor subjek penelitian terkait efikasi diri, kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan, dapat dijelaskan berdasarkan observasi peneliti saat pengambilan data penelitian, yaitu kurang seriusnya subjek penelitian saat mengisi skala penelitian, misalnya mengisi skala berdiskusi dengan rekan kerja serta tergesa-gesa dalam mengisi pernyataan yang diberikan.

Sikap loyal diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas kerja ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan (Anyim dkk., 2012). Karyawan mesti diperlakukan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugas, disamping bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta berdisiplin. Loyalitas kerja seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya (Sarah dkk., 2011).

Menurut Hasibuan (dalam Soeghandi 2013) menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Antoncic (2012) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan pada perusahaan

diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai karya mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdikan di perusahaan. Karyawan yang merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan hal tersebut mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Samarinda. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula loyalitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran-saran yang diperoleh yaitu, bagi karyawan disarankan untuk memunculkan rasa percaya diri terhadap potensi yang dimilikinya dengan mengenali kelebihan dan kekurangan pada diri masing-masing dan berusaha meningkatkan kelebihan yang dimiliki serta aktif mengikuti kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan potensinya tersebut.

Bagi orang tua disarankan untuk membangun kedekatan terhadap anak agar terjalin kepercayaan yang akan membuat anak menghindari pergaulan yang negatif, selalu memberikan contoh perilaku yang baik kepada anaknya serta lebih memperhatikan proses sosialisasi anaknya terutama dengan teman sebayanya agar tidak terpengaruh hal-hal yang tidak baik.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak

karena untuk menghindari nilai uji deskriptif yang rendah serta memperhatikan kembali kaidah-kaidah penulisan aitem supaya tidak terjadi salah pengertian pada saat pengisian aitem.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoncic. (2012). Employee Loyalty and Its Impact on Firm Growth. *International Journal of Management & Information Systems - First Quarter 2011*. 15 (1).
- Anyim., Francis, C., Chidi, O., C., & Badejo, A., E. (2012). Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration* 3 (1).
- Brown, Sarah., McHardy., McNabb, J., Robert, T., & Karl (2011). Workplace Performance, Worker Commitment and Loyalty. *IZA discussion no.544*.
- Dadang. (2013) *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.
- Deery, S. j., Iverson, R. D., & Walsh, J. T. (2010). Coping strategies in call centres: Work intensity and the role of co-workers and supervisors. *British Journal of Industrial Relations*, 48 (1).
- Hadi, S. (2004). *Analisis Regresi*. Edisi Enam. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani, (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEJogja.
- Kadarwati. (2003). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Kaseger, R., G. (2013). Pengembangan Karir dan Self –Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*. 1 (4).
- Martiw., Triyono & Mardalis. (2012). Faktor-faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 13 (1).

- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFJ-JogJakarta.
- Ningtyas, H., A., & Amir, M (2017) *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan PT. Patiware Sungai Raya (Kab.Bengkayang) Kalimantan Barat*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purwanto. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putri, A., A., M., R., A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar. *Jurnal Manajemen*. 3 (1).
- Riani, A., L., & Farida, H. (2008). *Pengaruh Kompetensi Utama Kecerdasan Emosional dan Self Efficacy Terhadap Kenyamanan Supervisor dalam Melakukan Penilaian Kinerja (Studi pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang di Karesidenan Surakarta) [Sripsi]*. Surakarta.
- Sanuddin, F., D., & Widjojo, A., R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *MODUS* Vol. 25 (2).
- Shofiah, V. & Raudatussalamah. (2014). Self-Efficacy Dan Self- Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*. 17 (2).
- Soegandhi, V., M., Sutanto, E., M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*. 1 (1).
- Suranto. (2009). *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan dengan Program SPSS*. Semarang: CV. Ghiyyas Putra
- Wan, H., L. (2017). Journals Employee Loyalty At the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. *International Journal of Applied HRM*. 3 (1).