

# Loyalitas Pekerja Peremp

*by* Mochammad Mochklas

---

**Submission date:** 04-Feb-2020 11:18AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1251164945

**File name:** CEK\_MONOGRAF\_LOYALITAS.pdf (424.16K)

**Word count:** 12864

**Character count:** 78913

# **MONOGRAF**

## **Loyalitas Pekerja Perempuan di Perusahaan Asing**

**Dr. Mochamad Mochklas, M.M.**



**MONOGRAF**  
**Loyalitas Pekerja Perempuan di Perusahaan Asing**

**Penulis :**

Dr. Mochamad Mochklas, M.M.

**Editor :**

Dr. Didin Fatihudin, M.Si.

**Desain Sampul dan Layout :**

Shoffan Shoffa

**Penerbit :**

Mavendra Pers

**Alamat Redaksi :**

Jl. Sutorejo No. 59, Mulyorejo, Surabaya, Jawa Timur

Hp. 082141201983

[Email: mavendrapers@gmail.com](mailto:mavendrapers@gmail.com)

Cetakan I, Nopember 2019

Ukuran 18,2 x 25,7 cm

v + 68 halaman

**ISBN: 978-623-92570-0-2**

Hak cipta dilindungi undang-undang dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun, termasuk fotocopy, tanpa izin tertulis dari penerbit. Pengutipan harap menyantumkan sumbernya. Undang-Undang No. 19 Tahun 2012, Tentang Hak Cipta Ketentuan pidana, pasal 72 ayat (1), (2) dan (6).

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis diberikan kemudahan dalam penyusunan buku monograf ini.

Perempuan yang berpartisipasi sebagai pekerja saat ini mencapai 55,04% dari total angkatan kerja, dengan jumlah yang besar dibanding angkatan kerja pria. Pekerja perempuan merupakan aset bagi perusahaan untuk dapat dikelola dan di tingkatkan loyalitasnya.

Buku monograf yang berjudul *Loyalitas Pekerja Perempuan Di Perusahaan Asing* ini diharapkan dapat mengembangkan khazanah ilmu *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dimana saat ini negara-negara asing mulai banyak berinvestasi di Indonesia. Dengan tingkat investasi yang tinggi dari negara asing di Indonesia membuka lapangan kerja di sektor industri. Selain itu buku monograf ini bisa menjadi bahan acuan para HRD di perusahaan-perusahaan dalam membangun, memelihara dan memper-tahankan hubungan jangka panjang dalam meningkatkan loyalitas pekerja perempuan.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak atas kerja samanya mulai dari awal sampai selesainya buku ini. Dan penulis menyadari bahwa penulisan buku Monograf ini masih jauh dari sempurna sehingga segala masukan dan kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Surabaya, Nopember 2019

**Penulis**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b>	i
<b>DAFTAR ISI</b>	ii
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	iv
<b>DAFTAR TABEL</b>	v
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	1
<b>BAB 2 LOYALITAS PEKERJA PEREMPUAN</b>	5
2.1. Pengertian Tenaga Kerja	5
2.2. Pekerja Perempuan	7
2.3. Loyalitas Pekerja Perempuan	16
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>	23
3.1. Metode Penelitian	23
3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	23
3.3. Definisi Konseptual Variabel	26
3.4. Kerangka Berfikir	28
3.5. Analisis Data	29
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	32
4.1. Deskripsi Karakteristik Responden	32
4.2. Deskripsi Tanggapan Responden Pada Setiap Variabel	34
4.3. Analisa Model Dan Pembuktian Hipotesis	42
4.4. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis	48
4.5. Pembahasan	54
<b>BAB 5 PENUTUP</b>	58
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	59

<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	60
<b>INDEKS</b>	63
<b>GLOSARIUM</b>	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Berfikir	28
Gambar 4.1. Grafik Uji Normalitas	45
Gambar 4.2. Grafik Uji Autokorelasi (Durbin Watson)	47
Gambar 4.3. Grafik Uji Heterokedastisitas	47

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Usia	32
Tabel 4.2. Status Pernikahan	32
Tabel 4.3. Pendidikan	33
Tabel 4.4. Status Karyawan	33
Tabel 4.5. Lama Bekerja Karyawan	33
Tabel 4.6. Bagian Karyawan	34
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	34
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja	38
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja	39
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas	41
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	43
Tabel 4.14. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir	44
Tabel 4.15. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	44
Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja	44
Tabel 4.17. Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas	44
Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.19. Uji Heteroskedastisitas Metode Geyser	48
Tabel 4.20. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.21. Uji Koefisien Determinasi	50
Tabel 4.22. Uji F	51
Tabel 4.23. Hasil Koefisien Determinasi Parsial	53

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

Hasil sensus dari Ekonomi 2016 menunjukkan ada peningkatan sebanyak 17,51%, dimana pada tahun 2006 jumlah perusahaan berdasarkan hasil sensus ekonomi 2006 adalah 22,7 juta menjadi 26,7 juta perusahaan. Terdapat 3,98 juta perusahaan baru dalam 10 tahun terakhir, perusahaan ini umumnya bergerak di sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil dan sepeda motor sebanyak 12,3 juta atau 46,17%, bidang usaha Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum 16,72% dan Industri Pengolahan 16,53% (Detik, 27 Apr. 2017).

Dengan meningkatnya jumlah perusahaan, pasokan sumber daya manusia yang siap kerja di bidang industri mengalami kekurangan. Tiap tahun sektor industri membutuhkan sumber daya manusia terampil sekitar 5.000 orang, namun yang tersedia kurang dari angka itu (Koran Sindo, 19 Jan. 2019). Dampak meningkatnya perusahaan saat ini, perusahaan akan menghadapi persaingan yang sangat ketat sekali. Karena itu untuk menjaga eksistensi perusahaan di masa yang akan datang akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan dapat menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang.

Saat ini perempuan yang berpartisipasi sebagai pekerja di dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat, jumlahnya semakin meningkat. Hal ini dapat dipicu oleh persoalan kemiskinan. Perempuan yang

sejatinya dirumah, menggeluti dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga seperti mengasuh anak, memasak, mencuci, menyapu dan sebagainya, cenderung beralih profesi bekerja di luar kegiatan rumah tangga. Keinginan untuk keluar dari kemiskinan menuntut adanya peran aktif serta tanggung jawab dari seluruh anggota keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki peran yang cukup besar untuk membawa keluarganya keluar dari himpitan ekonomi, sebab selain bekerja pada sektor domestik (dalam rumah tangga) mereka bahkan dituntut pula untuk dapat berperan dalam sektor publik (di luar rumah). Dari data Badan Pusat Statistik pada bulan Februari 2017, jumlah angkatan kerja perempuan meningkat 2,33% atau 55,04%. Kenaikan ini berdasarkan dari data Badan Pusat Statistik bulan Februari 2016 sebanyak dimana saat itu adalah 52,71% (Jawa Pos, 30 Nop. 2017).

Pergeseran nilai-nilai mengenai perempuan bekerja, dimana telah mengalami kemajuan yang terus meningkat perempuan bekerja. Dengan memasuki dunia kerja perempuan mulai mengakumulasi pengalaman, seiring waktu maka perempuan akan senioritas dan secara otomatis akan *move up* ke hirarki organisasional (Mismiwati dan Hartini, 2013). Perempuan merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam pembangunan, namun dalam berbagai aspek kajian ataupun program-program pembangunan mereka tidak banyak tersentuh. Potensi yang dimiliki perempuan adalah kemampuannya yang dapat melakukan kegiatan yang produktif yang dapat membantu perekonomian keluarganya (Lutfiyah, 2013).

Menurut (Mismiwati dan Hartini, 2013) faktor-faktor yang memotivasi perempuan bekerja adalah faktor ekonomi, tempat bekerja

lebih dekat, keinginan untuk mendapatkan pengalaman, keinginan untuk meningkatkan status sosial, dan dorongan untuk mendapatkan penghargaan. Perempuan yang bekerja masih menempati posisi yang tidak strategis. Perempuan masih tertinggal dari laki-laki dalam menduduki posisi yang membutuhkan keahlian pengambilan kebijakan (Rahayu,2015). Loyalitas karyawan pria dibandingkan perempuan yang bekerja di perusahaan terus menurun, para karyawan cenderung lebih loyal. Menurut Rizki dan Lubis (2013) karyawan laki-laki lebih rentan terhadap stres dan *burnout* daripada karyawan wanita dan karyawan wanita lebih baik secara emosional dalam menghadapi tekanan yang besar.

Loyalitas karyawan juga berimbas pada bentuk-bentuk positif lain seperti pola pikir maju, integritas dan disiplin. Karyawan yang loyal dan berprestasi tinggi memungkinkan mereka untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan hasil organisasi, dimana loyalitas pelanggan tergantung pada loyalitas karyawan (Hatwal dan Chaubey, 2014).

Loyalitas karyawan adalah kondisi psikologis yang mengikat karyawan dengan perusahaan dimana dia bekerja (Oei, 2010:190). Proses psikologis karyawan memiliki dampak menumbuhkan loyalitasnya dalam bekerja. Proses psikologis ini berupa dorongan yang kuat pada diri karyawan untuk tetap bisa bekerja diperusahaan, yang ditunjukkan adanya kepercayaan yang pasti pada perusahaan, bersedia menerima nilai-nilai perusahaan, mentaati peraturan dan bertanggung jawab atas semua yang dikerjakan.

Dari hasil penelitian terdahulu Martiwi *et al.*, (2012) faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah motivasi kerja,

kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja. Andriyani (2015) loyalitas ditentukan oleh kompensasi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi. Lestari (2015) dan Comelia (2017) pengembangan karir berpengaruh dengan loyalitas kerja karyawan.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah menganalisa faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pekerja perempuan yang bekerja di Perusahaan Modal Asing (PMA) Korea Selatan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja. Penelitian ini tidak membahas semua faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan Korea Selatan tujuannya agar penelitian fokus dan hasil penelitiannya sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan? 2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan? 3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan? 4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan? dan 5. Apakah disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan.

## BAB 2

### LOYALITAS PEKERJA PEREMPUAN

#### 2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan <sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau untuk masyarakat sekitarnya. Secara keseluruhan populasi dalam pemerintahan atau negara memiliki dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Usia yang ditentukan oleh pemerintah Indonesia adalah 15 hingga 64 tahun.

Dari rekomendasi internasional, definisi tentang orang-orang yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan dimasukkan dalam angkatan kerja. Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi. Aktif ini tidak selalu berarti sudah bekerja karena yang digolongkan sebagai angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun ke atas) baik yang bekerja maupun yang mencari pekerjaan (pengangguran). Angkatan kerja menurut Munir dan Budiarto (1985) meliputi:

1. Orang-orang yang bekerja guna mendapatkan upah atau gaji (dibidang pekerjaan sipil atau angkatan bersenjata),
2. Pekerja tanpa buruh dan pengusaha-pengusaha yang bekerja untuk mendapatkan keuntungan, dan termasuk juga anak-anak petani yang membantu bekerja dipertanian tanpa dibayar dalam suatu keluarga yang menghasilkan pendapatan.

Sementara itu, menurut versi Bank Dunia adalah antara 15-64 tahun. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tahun 2011, Nilai Ambang Batas yang selanjutnya disingkat NAB adalah standar faktor bahaya ditempat kerja sebagai kadar atau intensitas rata-rata tertimbang waktu (*time weighted average*) yang dapat diterima tanpa mengakibatkan penyakit atau gangguan kesehatan dalam pekerjaan sehari-hari untuk waktu tidak melebihi 8 jam sehari atau 40 jam seminggu.

Menurut Damatun, *et al.*, (2017) tenaga kerja manusia dibedakan atas tiga jenis tenaga kerja pria, wanita dan anak. Peran gender dalam kerja menurut Sudarta (2003) dibagi menjadi tiga peran, yaitu produktif, reproduktif dan sosial.

a. Peran Produktif

Peran produktif juga disebut dengan peran di sektor publik, merupakan peran yang dilakukan oleh seseorang yang menyakut pekerjaannya dalam menghasilkan barang dan jasa baik untuk konsumsi ataupun untuk diperdagangkan.

b. Peran Reproduksi

Peran reproduktif disebut juga peran di sector domestik, merupakan peran yang dijalani seesorang terkait dengan kegiatannya dalam memelihara sumber daya manusia dan pekerjaan rumah tangga, seperti mengasuh anak, memasak, mencuci, memyetrica, membersihkan rumah, dan lain-lain.

c. Peran Sosial

Merupakan peran seseorang terkait dengan kegiatannya melaksanakan kegiatan sosial kemasyarakatan, seperti gotong royong membangun jalan, saluran air, dan lain-lain.

## 2.2. Pekerja Perempuan

Fenomena pekerja perempuan terjadi di kalangan masyarakat kelas bawah, di mana faktor ekonomi yang menjadi latar belakang utama ditambah adanya faktor adat kebiasaan yang menuntut wanita untuk bekerja (Melati *et al.*, 2011). Alasan perempuan bekerja sangat beragam, antara lain: kondisi ekonomi, tuntutan jaman dan eksistensi diri sebagai manusia yang memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki. Yang menjadi persoalan sosio kultural dan ketidakadilan gender perempuan bekerja adalah beban ganda, dimana dia harus berperan diwilayah publik dan domestik. Beban ganda ini ditanggung oleh perempuan karena secara kultur belum memihak pada pekerja perempuan (Hidayati, 2015).

Kemampuan perempuan dalam melakukan kegiatan produktif yang dapat menghasilkan uang dan dapat membantu ekonomi keluarga merupakan potensi yang dimiliki oleh perempuan. Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional pun saat ini keikutsertaan perempuan juga diperhitungkan (Lutfiyah, 2013). Dalam budaya Jawa kegiatan istri adalah hanya dapur untuk memenuhi kebutuhan pangan keluarga, sumur untuk mencuci dan kasur untuk memenuhi kebutuhan biologis suami. Sedangkan untuk bekerja mencari uang itu urusan suami dan wanita berkewajiban untuk mengurus rumah dan keperluan anak serta suami. Namun, sekarang telah terjadi pergeseran budaya yang mana kita lihat sekarang ini banyak wanita bekerja dan sudah menjadi hal yang wajar (Rizal dan Suryaningtyas, 2011).

Karakteristik pekerja perempuan menurut Sajogyo (1983) dapat dianalisis dalam dua cara, yaitu:

- a. Sebagai ibu rumah tangga, perempuan melakukan pekerjaan rumah tangga sebagai bagian dari proses reproduksi yaitu suatu pekerjaan yang tidak langsung menghasilkan pendapatan tetapi memungkinkan anggota rumah tangga yang lain untuk melakukan pekerjaan mencari nafkah.
- b. Sebagai pencari nafkah, perempuan melakukan pekerjaan produktif yang langsung menghasilkan pendapatan. Pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mengasuh anak, membersihkan rumah, dan mengambil air sebaiknya diperhitungkan sebagai kegiatan pekerja dalam arti kata yang produktif. Pekerjaan ini, meski pun bukan berarti penghasilan, tetapi mempunyai fungsi memberi dukungan bagi anggota rumah tangga lain pencari nafkah untuk memanfaatkan peluang kerja.

Perempuan yang bekerja memiliki dampak positif dan negatif, dimana dampak positifnya perempuan yang bekerja dapat membantu perekonomian keluarga. Dampak negatifnya dari perempuan bekerja adalah kurangnya efektivitas interaksi dengan keluarga, yang berakibat pada keretakan rumah tangga bahkan perceraian yang berakibat pada psikologis anak. Kondisi ini diakibatkan karena seorang istri atau suami yang sibuk bekerja tidak mampu menyeimbangkan godaan yang dihadapinya.

Efektivitas pembinaan keluarga terganggu jika komunikasi dan frekuensi pertemuan berkurang. Kehadiran orang tua, baik ayah maupun ibu secara fisik dalam rumah tangga sangat berpengaruh dalam pendidikan dan kestabilan psikologi anak. Kemampuan istri atau ibu yang bekerja dalam menyeimbangkan kesibukannya, antara

pekerjaan dan kepentingan rumah tangga akan dapat membuat rumah tangga lebih harmonis (Sunuwati, 2017).

Dalam dunia kerja pekerja perempuan terdapat permasalahan spesifik berbasis gender. Menurut Listyowati (2000) terdapat beberapa faktor penghalang bagi perempuan untuk dapat eksis di dunia kerja, diantaranya adalah:

- a. Hambatan fisik, secara kodrati perempuan mengandung, melahirkan dan menyusui anak-anaknya.
- b. Hambatan teologis, adanya keyakinan bahwa perempuan diciptakan dari tulang rusuk laki-laki sehingga perempuan harus mengabdikan.
- c. Hambatan sosial budaya, terdapat stereotip yang menyatakan bahwa perempuan adalah makhluk lemah, pasif, emosional dan tergantung.
- d. Hambatan sudut pandang, adanya sudut pandang dari masyarakat yang menyatakan bahwa perempuan adalah makhluk rumah dan laki-laki adalah makhluk luar rumah.
- e. Hambatan historis, dalam sejarah masa lalu nama perempuan sangat sedikit sekali. Keterbatasan informasi membuat pekerja perempuan sektor informal tidak mendapatkan akses untuk mengikuti pelatihan, dan juga kurangnya sosialisasi yang mendalam. Sikap pekerja perempuan belum lagi ada kontribusi ketika mengikuti pelatihan membuat pekerja perempuan menjadi lebih tidak tertarik untuk berpartisipasi mengikuti pelatihan. Padahal jika dihubungkan pada karakteristik keterampilan pekerja perempuan sektor informal masih sangat perlu diberikan pelatihan (Wulantari dan Armansyah, 2018).

### 2.2.1 Disiplin Kerja Pekerja Perempuan

Dalam meraih keberhasilan dan mencapai tujuan perusahaan tidak harus tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, tetapi sumber daya manusia perlu diperhatikan. Dengan sumber daya manusia yang bekerja penuh disiplin dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja ditunjukkan dengan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 1992). Disiplin kerja menurut Simamora (2004) merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Menurut Fitrahayani (2013) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang ditunjukkan dengan sikap sebagai berikut :

1. Ketaatan terhadap jam kerja
2. Ketaatan terhadap prosedur kerja
3. Ketatan terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan

### 2.2.2 Pengembangan Karir Pekerja Perempuan

Pengembangan karir dilaksanakan tidak hanya berorientasi pada tujuan perusahaan semata, melainkan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, yang bermanfaat bagi perkembangan diri karyawan itu sendiri dalam pekerjaannya. Lewat pengembangan karir, seorang karyawan memiliki kesempatan untuk menambah

pengetahuan/pengalaman mereka melalui pelatihan dan pendidikan yang berguna bagi karir mereka dimasa depan (Cornelia, 2017).

Pengembangan karir merupakan rangkaian proses yang dijalani oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan baik pada saat ini maupun akan datang (Rivai, 2008:200). Dalam mengembangkan karir menurut Marwansyah (2012) karyawan perlu melakukan kegiatan-kegiatan untuk pengembangan diri dalam mewujudkan rencana karir pribadinya.

Handoko (2008:123) membagi aspek pengembangan karir menjadi dua, yaitu:

a. Pengembangan karir secara individual

Merupakan pengembangan karir yang meliputi prestasi kerja, carameningkatkan kerja, loyalitas serta kesempatan untuk berkembang.

b. Pengembangan karir secara organisasi

Merupakan pengembangan karir dari dukungan manajemen. Karena itu perlu adanya umpan balik dari karyawan untuk mewujudkan sasaran-sasaran karir dan juga kelompok kerja kohesif.

### 2.2.3 Motivasi Perempuan Bekerja

Peran perempuan sangat besar dalam kontribusi pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga. Kesetaraan gender dalam ruang publik untuk bekerja membantu ekonomi keluarga menjadi sebuah tuntutan

agar kebutuhan ekonomi keluarga terpenuhi ini terlihat bahwa perempuan perlu bekerja sebesar 78% (Irawati dan Hati, 2013).

Fenomena perempuan bekerja sebenarnya sudah tidak asing lagi kita dengar dan perhatikan di masyarakat kita menurut (Melati *et al.*, 2011) adalah faktor ekonomi yang menjadi latar belakang utama ditambah adanya faktor adat kebiasaan yang menuntut wanita untuk bekerja, sedangkan menurut Wantini dan Kurniati (2013) terdapat dua motivasi perempuan bekerja, yaitu pertama motif ekonomi dan kedua motif regelius.

Sedangkan menurut Hidayati (2015) masuknya perempuan ke wilayah publik disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain: pendidikan perempuan yang semakin tinggi, karena keinginan untuk maju dan berkembang, karena adanya tuntutan jaman yang memang sudah berubah dan, karena alasan meningkatkan eksistensi diri. Tingginya kesadaran kaum perempuan untuk bekerja, tidak linier kendala yang mereka hadapi, terutama kultur yang tidak pernah bisa berpihak pada mereka.

Kesempatan ditawarkan oleh industri baru dan industri yang berkembang pesat yang menyediakan dengan mudah bagi perempuan. Kesempatan itu mencakup pekerjaan baru dan pada posisi-posisi yang mana belum dicirikan *sex* tertentu dan lemah persaingan, sebagai konsekuensinya merupakan kesempatan baru bagi perempuan dalam bekerja lebih keras (Mismiwati dan Hartini, 2013).

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2014:95) daya penggerak pada diri karyawan yang dapat membuat diri karyawan bergairah dalam bekerja, mau bekerja sama, disiplin, bekerja secara efektif sehingga dapat mencapai kepuasan dan loyalitas yang tinggi. Motivasi sebagai

proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal (Saydam, 2005:333).

Para pimpinan atau manajer perusahaan harus secara serius memperhatikan aspek motivasi (Siagian, 2005:94). Terdapat empat pertimbangan utama dalam aspek motivasi, yaitu:

- a. Prinsip *quit pro qua*, merupakan falsafah hidup yang mendasari manusia untuk balas budi
- b. Kebutuhan hidup semakin kompleks, bukan hanya kebutuhan yang bersifat materi juga kebutuhan hidup yang bersifat psikologis
- c. Pemuasan kebutuhan hidup manusia tidak ada titik jenuhnya
- d. Karakteristik diri karyawan dalam perusahaan terdapat perbedaan. Perbedaan-perbedaan ini mengakibatkan tidak ada tehnik motivasi yang efektif untuk semua orang dalam perusahaan.

Ada dua motif yang mendorong perempuan bekerja menurut Wantini dan Kurniati (2013), yaitu motif ekonomi dan motif religiositas. Dari sisi motif religiositas perempuan bekerja dengan niatan mendapatkan pahala dari Allah SWT, karena bekerja merupakan ibadah yang dapat meringankan beban suami dalam mencari nafkah keluarga. Bagi perempuan yang belum berumah tangga atau menikah, bekerja adalah ibadah karena merupakan suatu pengabdian dan berbakti kepada orang tua.

Menurut Nofianti (2016) yang menjadi motivasi perempuan bekerja adalah:

- a. Kondisi luar, yang memungkinkan dan menarik perempuan untuk bekerja. Kondisi atau situasi saat ini membuat pekerjaan rumah tangga tidak terlalu repot lagi. Hal tersebut dapat disebabkan karena adanya pembatasan kelahiran, kecanggihan alat-alat rumah

tangga, adanya *cleaning service*, tempat tempat penitipan anak dan sebagainya. Semua itu membuat ibu rumah tangga memiliki waktu luang lebih banyak.

- b. Motif ekonomi, mendorong perempuan untuk bekerja karena kepentingan ekonomi keluarga. Kebanyakan dari mereka bekerja karena rendahnya penghasilan suami atau karena ingin meningkatkan taraf kehidupan.
- c. Motif psikologis, disini perempuan terdorong untuk bekerja karena kesenangan, menghilangkan kesepian atau kejenuhan dirumah, menghilangkan rasa terisolir secara sosial dan (terutama bagi mereka yang sudah berpendidikan tinggi), bekerja adalah sebagai kebutuhan aktualisasi diri.
- d. Adanya rasa tanggung jawab sosial, karena telah mengambil fasilitas untuk belajar di Universitas dan sekarang saatnya untuk mengamalkan ilmu yang telah didapatkan di masyarakat.

#### **2.2.4 Beban Kerja Pekerja Perempuan**

Untuk mencapai tujuan hidup manusia perlu bekerja. Pekerjaan memiliki dua arti penting, pertama untuk kemajuan dan kedua untuk meningkatkan prestasi. Setiap pekerjaan adalah beban bagi pekerja yang bersangkutan, dimana tubuh manusia dirancang agar dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Berat otot manusia memiliki bobot hampir melebihi separuh beban tubuh, hal ini yang memungkinkan untuk menggerakkan tubuh untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja antara satu dengan lainnya memiliki perbedaan. Kemampuan dalam menerima beban kerja sangat tergantung pada tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, usia dan

ukuran tubuh dari pekerja itu sendiri (Soleman, 2011). Beban kerja yang diterima oleh seseorang dipandang dari sudut *ergonomic* harus diseimbangkan dengan secara baik dengan kemampuan fisik, kognitif, maupun keterbatasan manusia dalam menerima beban kerja.

Beban kerja menurut Schultz dan Schultz (2006:366) adalah banyaknya pekerjaan yang dilakukan pada waktu tertentu atau pekerjaan yang dilakukan terlalu sulit bagi karyawan. Sedangkan beban kerja menurut Gawron (2008) adalah tuntutan tugas yang harus dilakukan sebagai upaya melaksanakan kegiatan atau meningkatkan prestasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Reid *et al.*, (1981) dalam Heryati (2016) ada tiga, yaitu:

- a. Beban waktu, yaitu tersedianya waktu dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Beban mental, yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Beban psikologis, yaitu tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi yang dihadapi pekerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja sangat kompleks, menurut Soleman (2011) beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

- a. Faktor eksternal, yang berpengaruh terhadap karyawan adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, yang meliputi:
  - Tugas  
Beban kerja diluar tugas fisik seperti kondisi lingkungan kerja, cara kerja, sikap kerja, dan lain-lain.
  - Organisasi kerja

Faktor eksternal beban kerja organisasi kerja meliputi waktu kerja, waktu istirahat, shif kerja, sistem kerja, dan lain-lain.

- Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban terhadap lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja yang mengandung kimia, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal, yang berpengaruh terhadap beban kerja berasal dari tubuh karyawan. Beban kerja dari diri karyawan akibat dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, yaitu:

- Faktor somatis, yaitu meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan karyawan
- Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan

### 2.3. Loyalitas Pekerja Perempuan

Secara tradisional, loyalitas pekerja perempuan dipahami sebagai sesuatu yang dengan sendirinya tercipta. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan harus selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkannya.

Loyalitas pekerja perempuan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan. Salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Masih sedikit perusahaan yang merencanakan dan mengembangkan karir karyawan dengan dasar dan pertimbangan yang jelas dan terukur, sehingga berdampak pada

hilangnya motivasi karyawan untuk menunjukkan loyalitas terbaiknya (Lestari, 2015).

### 2.3.1. Definisi Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam bekerja menurut Oei (2010:100) adalah kondisi psikologis pada diri karyawan yang mengikat hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Dalam membangun loyalitas karyawan perlu menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan. Menumbuhkan saling percaya antara karyawan dengan perusahaan adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kesetiaan karyawan kepada perusahaan ditunjukkan dengan sikap setianya pada perusahaan, baik perusahaan dalam kondisi baik ataupun tidak, pemberian kompensasi berupa materi pada karyawan sebagai balas budi perusahaan pada karyawan sangat perlu.

Dorongan yang kuat pada diri karyawan agar bisa tetap menjadi anggota perusahaan yang ditunjukkan dengan sikap yang rela menerima nilai-nilai perusahaan, mentaati peraturan yang berlaku, serta bekerja dengan penuh tanggung jawab merupakan aspek psikologis karyawan dalam membentuk loyalitas kerja. Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja, karena itu perlu langkah-langkah dalam membentuk aspek loyalitas kerja karyawan.

Indikasi bahwa karyawan loyal pada perusahaan menurut Siswanto (2002:162) titik beratnya pada pelaksanaan kerja karyawan, yang meliputi kemauan karyawan dalam mentaati peraturan, bekerja sama, rasa memiliki, menyukai pekerjaan, hubungan yang baik antar pribadi dan ada tanggung jawab terhadap perusahaan.

### 2.3.2. Faktor- FaktorLoyalitas Pekerja Perempuan

Loyalitas pekerja perempuan berpengaruh terhadap hasil kinerja perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap usaha-usaha mempertahankan dan menjaga loyalitas pekerja perempuan. Dalam mempertahankan loyalitas pekerja perempuan, masing masing perusahaan tentunya memiliki cara dan rahasia tersendiri. Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan ditunjukkan oleh komitmen karyawan di perusahaan, komitmen terhadap organisasi dapat terjadi karena ada faktor-faktor yang berasal dari diri sendiri dan organisasi (Suhendi, 2010:260).

Menurut Rivai (2011:857) faktor loyalitas karyawan dibagi menjadi dua *satisfies* dan *dissatisfies*.

#### a. *Satisfies*

Adalah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber loyalitas kerja adalah pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, peluang untuk berprestasi, peluang untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Pemenuhan faktor-faktor ini akan menyebabkan loyalitas, tetapi tidak memenuhi faktor ini tidak selalu menghasilkan loyalitas kerja

#### b. *Dissatisfies*

Adalah faktor-faktor yang menjadi sumber kesetiaan, yang terdiri dari: gaji, kompensasi, tanggung jawab dan partisipasi.

Loyalitas pekerja perempuan timbul bila terpenuhi kebutuhannya. Menurut Yuliandri (dalam Kadarwati, 2003) faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah fasilitas kerja, tingkat kesejahteraan, suasana kerja dan upah yang diterima dari perusahaan.

Sedangkan Steers dan Porter (dalam Kusumo, 2006) ada empat faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, yaitu:

a. Karakteristik pribadi

Faktor karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, prestasi, ras, dan beberapa sifat kepribadian.

a. Karakteristik pekerjaan

Faktor karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang dikerjakannya, tekanan di tempat kerja, interaksi sosial, penguasaan pekerjaan, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kesesuaian tugas.

b. Karakteristik desain perusahaan

Karakteristik desain perusahaan berhubungan dengan internal perusahaan, tingkat formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, tingkat atribusi yang berbeda untuk tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional dan fungsi kontrol perusahaan.

c. Pengalaman

Karakteristik pengalaman meliputi sikap positif terhadap perusahaan, kepercayaan pada perusahaan, rasa, dan aman.

Faktor-faktor tersebut memiliki dampak terhadap kelangsungan perusahaan, karena itu faktor-faktor yang menumbuhkan loyalitas pekerja perempuan dapat dipenuhi.

### 2.3.3. Aspek-Aspek loyalitas pekerja perempuan

Loyalitas pekerja perempuan tidak terbentuk begitu saja, tetapi ada aspek-aspek yang mewujudkan loyalitas tersebut. Setiap aspek adalah bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan antara

karyawan dan perusahaan. Aspek-aspek loyalitas pekerja perempuan menurut Siswanto dalam Trianasari (2005), yang berfokus dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Dimana aspek-aspek tersebut antara lain:

a. Taat aturan

Setiap kebijakan atau peraturan perusahaan bertujuan untuk memfasilitasi dan mengatur tugas-tugas agar berjalan dengan lancar. Dengan mentaati peraturan yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan dan diimplementasikan dengan benar, akan mengarahkan karyawan pada disiplin yang menguntungkan organisasi baik secara internal dan eksternal.

b. Tanggung jawab kepada perusahaan

Karakteristik tempat kerja dan cara pelaksanaan tugasnya memiliki konsekuensi bagi pekerja perempuan. Kemampuan pekerja perempuan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari risiko dalam menjalankan tugasnya, akan memberikan pemahaman tentang keberanian dan kesadaran untuk bertanggung jawab atas risiko orang yang ditangani.

c. Siap bekerja bersama

Dengan kemauan bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok, perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu.

d. Rasa memiliki

Rasa memiliki pekerja perempuan kepada perusahaan mendorong para pekerja perempuan untuk ikut bertanggung jawab dan menjaga perusahaan, yang akan menimbulkan loyalitas pekerja perempuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Pekerja perempuan yang memiliki loyalitas yang tinggi, akan mempunyai sikap yang fleksibel terhadap hubungan pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi: hubungan sosial antara pekerja, hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, situasi kerja dan saran dari kolega.

f. Gairah bekerja

Perusahaan perlu menghadapi kenyataan bahwa karyawan mereka bekerja bersama setiap hari sebagai manusia seutuhnya untuk melakukan pekerjaan yang dengan senang hati. Karyawan yang memiliki gairah kerja dapat dilihat dari: keunggulan dalam pekerjaan, tidak pernah menuntut macam-macam di luar gaji pokok.

Faktor-faktor yang menjadi tolok ukur loyalitas pekerja perempuan menurut Utomo (2002), adalah:

- a. Pekerja berada di perusahaan dalam waktu tertentu
- b. Pekerja mengetahui seluk-beluk bisnis dan pelanggan perusahaannya.
- c. Pekerja ikut serta menjaga hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi bisnis perusahaan
- d. Pekerja merupakan aset tidak berwujud yang tidak dapat ditandingi oleh pesaing.
- e. Pekerja mempromosikan produk dan layanan perusahaan sebagai tempat kerja yang ideal, keunggulan, dan masa depan yang lebih baik.

Aspek loyalitas karyawan adalah proses psikologis pekerja perempuan yang mempengaruhi loyalitas, yaitu keinginan kuat untuk

tetap menjadi anggota perusahaan, tingkat kepercayaan, penerimaan penuh terhadap nilai-nilai perusahaan, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan memiliki sikap positif untuk bekerja. Jika hal-hal ini dapat dilakukan oleh pekerja perempuan, niscaya pekerja perempuan akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan sesuai dengan harapan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis, atau disebut eksplanatori (Sugiyono, 2012:21). Dengan memilih jenis penelitian eksplanatori ini dapat digunakan untuk menjelaskan hasil studi pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja terhadap loyalitas pekerja perempuan, dengan membuat kesimpulan yang digeneralisasikan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi langsung ke perusahaan untuk mengukur data variabel X (disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja) dan variabel Y (loyalitas pekerja perempuan) yang kemudian akan diolah dengan instrumen penelitian. Uji statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi.

### 3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini merupakan jenis adalah eksplanatori, dimana ada hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis (Sugiyono, 2012:21). Dengan milih jenis penelitian eksplanatori dapat digunakan untuk menjelaskan hasil studi pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja terhadap loyalitas

pekerja perempuan, dengan membuat kesimpulan yang digeneralisasikan.

**a. Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Perusahaan Modal Asing (PMA) Korea Selatan PT. Hilon. PT. Hilon mulai beroperasi di Indonesia, dengan waktu penelitian mulai dari bulan April 2018 sampai dengan bulan Oktober 2018.

**b. Populasi dan sampel**

Menurut Margono (2010:118), populasi yang merupakan perhatian dalam ruang dan waktu yang ditentukan di bedakan menjadi dua, yaitu:

- Populasi teoretis (*teoritical population*), yakni sejumlah populasi yang batas-batasnya ditetapkan secara kualitatif.
- Populasi yang tersedia (*accessible population*), yakni sejumlah populasi yang secara kuantitatif dapat dinyatakan dengan tegas.

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah populasi yang tersedia (*accessible population*), yaitu karyawan PT. Hilon, baik karyawan tetap maupun kontrak. Menurut Sarianti dan Sari (2008) bahwa tidak ada perbedaan motivasi antara karyawan tetap dan tidak tetap untuk berprestasi. Hossain dan Hossain (2012) motivasi kerja dipengaruhi oleh keadaan pribadi, faktor situasional dan sosial.

Karena populasi dalam penelitian ini adalah populasi terbatas atau populasi terhingga, maka perlu dibuat kriteria populasipenelitian ini. Kriteria <sup>3</sup> populasi yang digunakan dalam penelitian ini yang mempunyai syarat sebagai berikut:

- Telah bekerja minimal satu tahun, pertimbangan minimal satu tahun telah bekerja adalah untuk melihat seberapa baik dan cepat

pemahaman karyawan terhadap disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja serta loyalitas yang dimiliki.

- Pendidikan minimal SLTA, pertimbangan pendidikan minimum SLTA adalah pada level pendidikan ini karyawan sudah mempunyai kemampuan dan penerapannya secara maksimal dari hasil pendidikan dan keterampilannya yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.
- Karyawan tidak memegang jabatan, dengan tidak memegang jabatan tersebut diharapkan responden dapat memberikan jawaban secara objektif.

Dari kriteria tersebut maka jumlah populasi pekerja perempuan dalam perusahaan ini adalah 53 orang. Dari 53 orang populasi oleh peneliti digunakan sebagai sampel atau pengambilan data dengan menggunakan metode sensus.

### c. Metode Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh langsung dari HRD atau personalia berupa catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip.

Data primer ini merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dilakukan, yaitu variabel disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja terhadap loyalitas pekerja perempuan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Dimana kuesioner yang telah disusun, merupakan rangkaian-rangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja,

pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja terhadap loyalitas pekerja perempuan.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut disertai jawaban dengan menggunakan skala Linkert untuk mendapatkan data yang bersifat interval, dimana dengan menggunakan skala 1-5, dimana :

- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- Jawaban Netral (N) diberi nilai 3
- Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

Jawaban dari semua responden sebelum data diolah diteliti lebih lanjut apakah responden menjawab keseluruhan dari kuesioner atau tidak. Jawaban dari responden yang benar-benar sesuai akan diolah.

### 3.3. Definisi Konseptual Variabel

Variabel harus didefinisikan secara konseptual agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya.

#### a. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma perempuan ditunjukkan dengan indikator ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap prosedur kerja dan ketaatan terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan (Fitrahyani, 2013).

#### b. Pengembangan Karir

Lewat pengembangan karir, seorang karyawan memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan/pengalaman mereka

melalui pelatihan dan pendidikan yang berguna bagi karir mereka di masa depan (Cornelia, 2017). Definisi operasional pengembangan karir secara individual dalam penelitian ini, ditunjukkan dengan indikator prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan organisasional, sponsor dan kesempatan maju (Handoko, 2008:123).

**c. Motivasi kerja**

Definisi operasional motivasi kerja dalam penelitian menurut (Melati *et al.*, 2011), Wantini dan Kurniati (2013) dan Hidayati (2015), motivasi kerja pekerja perempuan ditunjukkan dengan indikator ekonomi, pendidikan perempuan, meningkatkan kemampuan bersaing, keinginan untuk maju dan tuntutan jaman yang memang sudah berubah.

**d. Beban Kerja**

Beban kerja merupakan kemampuan bekerja pekerja perempuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan pekerja satu dengan lainnya sangat berbeda, tergantung dari tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh pekerja (Soleman, 2011). Definisi operasional beban kerja bagi pekerja perempuan dalam penelitian ini menurut (Heryati, 2016), ditunjukkan dengan indikator beban waktu, beban mental dan beban psikologis.

**e. Loyalitas Pekerja Perempuan**

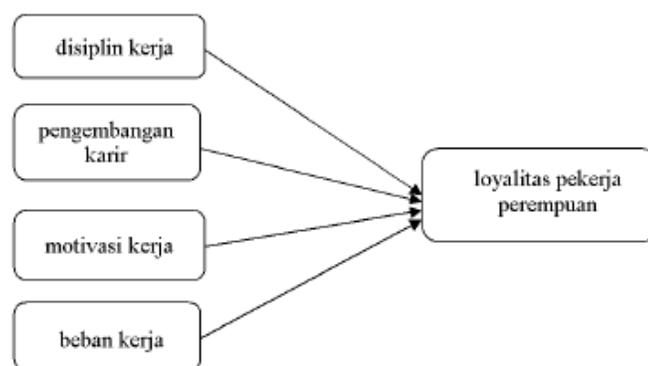
Loyalitas merupakan proses psikologis individu akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Definisi operasional loyalitas pekerja perempuan dalam penelitian ini menurut Siswanto (2002:162), yaitu pelaksanaan kerja yang dilakukan pekerja perempuan yang ditunjukkan dengan

indikator taat peraturan, tanggung jawab, kemauan bekerja sama dan rasa memiliki.

### 3.4. Kerangka Berfikir

Kerangka dalam penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu penelitian ini menggunakan teknik korelasional karena penelitian ini berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel yang memengaruhi loyalitas pekerja perempuan yaitu variabel disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja sebagai variabel prediktor sedangkan variabel loyalitas pekerja perempuan sebagai variabel *criterion*.

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian dapat dijelaskan pada gambar 2.1, dimana kerangka berfikir pengaruh secara parsial hubungan antara beberapa variabel yang memengaruhi loyalitas pekerja perempuan yaitu variabel disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja.



**Gambar 3.1. Kerangka Berfikir**

Dari hasil kerangka pemikiran yang ditunjukkan pada gambar 3.1 tersebut dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan secara signifikan
- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan secara signifikan.
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan secara signifikan.
- d. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan secara signifikan

### 5 3.5. Analisis Data

#### 3.5.1. Analisis Regresi Linier

Analisa regresi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketergantungan variabel *dependent* dengan variabel *independent*, agar rata-rata populasi dapat diprediksi berdasarkan nilai variabel *independent* yang diketahui.

1 Dalam penelitian ini variabel *independent* adalah disiplin kerja ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan beban kerja ( $X_4$ ), Sedangkan variabel *dependent* adalah loyalitas pekerja perempuan ( $Y$ ), sehingga persamaan regresi linier dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

#### 3.5.2. Uji koefisien regresi linier

##### Uji Statistik F

Secara simultan (variabel X bersama-sama) 21 menggunakan uji statistik F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis

- b.  $H_0: b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$  atau  $\text{sig } F > \alpha (0,05)$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4$  terhadap variabel  $Y$ ).
- $H_a: b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$  atau  $\text{sig } F < \alpha (0,05)$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (ada pengaruh signifikan variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4$  terhadap variabel  $Y$ ).
- c. Memilih uji statistik  $F$  karena ingin mengetahui apakah ada pengaruh signifikan variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.
- d. Menentukan tingkat signifikan, yaitu  $\alpha = 5\%$ , derajat kebebasan ( $df$ ) dengan rumus  $df_1(n_1) = k-1$ ,  $df_2(n_2) = n-k$ .
- e. Menghitung  $F$  hitung dengan bantuan sarana komputer program SPSS.
- f. Membuat simpulan membandingkan  $F$  hitung dengan  $F$  tabel, dan membandingkan  $\text{sig } F$  dengan signifikan  $\alpha = 5\% (0,05)$ .

#### Uji Statistik $t$

Secara parsial (masing-masing variabel  $X$ ) menggunakan uji statistik  $t$  dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis
- b.  $H_0: b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$  atau  $\text{sig } t > \alpha$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak ada pengaruh signifikan variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4$  terhadap variabel  $Y$ ).
- $H_a: b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$  atau  $\text{sig } t < \alpha (0,05)$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (ada pengaruh signifikan variabel  $X_1, X_2, X_3$  dan  $X_4$  terhadap  $Y$ ).
- c. Memilih uji statistik  $t$  karena ingin mengetahui apakah ada pengaruh signifikan masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

- d. Menentukan tingkat signifikan, yaitu  $\alpha = 5\%$ , derajat kebebasan (df) <sup>5</sup> =  $n-k$ ,  $n$  adalah jumlah sampel,  $k$  adalah konstruk (jumlah variabel X dan Y) untuk menentukan t tabel
- e. Menghitung t hitung dengan program SPSS <sup>5</sup>
- f. Membuat simpulan membandingkan t hitung dengan t tabel dan membandingkan signifikan t dengan signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05).

#### ***Koefisien Determinasi***

Analisis ini digunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat yang disebabkan adanya perubahan variabel bebas, dan digunakan dalam presentase. Koefisien ini juga digunakan sebagai pendekatan atas suatu hubungan linier antar variabel (X) lebih dari 2.

#### ***Koefisien Beta Standar***

Koefisien beta standar digunakan untuk menentukan variabel bebas (*independent*) yang paling berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*). Koefisien yang dihasilkan dari regresi linier yang telah dinormalisasikan akan menunjukkan variabel bebas dengan tingkat signifikan yang paling tinggi, artinya variabel tersebut merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan dijelaskan adalah usia, status pernikahan, pendidikan, status karyawan, lama bekerja, bagian.

**Tabel 4.1. Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Persen
1	< 25 Tahun	7	13,21
2	26 - 30 Tahun	11	20,75
3	31 - 35 Tahun	29	54,72
4	> 35 Tahun	6	11,32
4	<b>Total</b>	53	100,00

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui usia pegawai kurang dari 25 tahun sebanyak 7 pegawai (13,21%), antara 26 -30 tahun sebanyak 11 pegawai (20,75%), antara 31 - 35 tahun sebanyak 29 pegawai (54,72%), lebih dari 35 tahun sebanyak 6 pegawai (11,32%).

**Tabel 4.2. Status Pernikahan**

No	Status Pernikahan	Jumlah	Persen
1	Belum Menikah	17	32,08
2	Sudah Menikah	36	67,92
4	<b>Total</b>	53	100,00

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui status pernikahan pegawai belum menikah 17 pegawai (32,08%), sudah menikah sebanyak 36 pegawai (67,92%).

15

Tabel 4.3. Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persen
1	SMU	45	84,91
2	Diploma	4	11,32
3	SI	2	3,77
Total		53	100,00

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui status pendidikan yaitu : SMU sebanyak 45 pegawai (84,91%), Diploma sebanyak 6 pegawai (11,32%), S1 sebanyak 2 pegawai (3,77%).

Tabel 4.4. Status Karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah	Persen
1	Kontrak	32	60,38
2	Tetap	21	39,62
TOTAL		53	100,00

4

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui status karyawan yaitu: kontrak sebanyak 32 pegawai (60,38%), tetap sebanyak 21 pegawai (39,62%).

1

Tabel 4.5. Lama Bekerja Karyawan

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Persen
1	< 2 Tahun	3	5,66
2	2 - 7 Tahun	45	84,91
3	8 - 15 Tahun	5	9,43
4	> 15 Tahun	0	0,00
Total		53	100,00

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui lama bekerja karyawan yaitu : < 2 tahun sebanyak 3 pegawai (5,66%), 2-7 tahun sebanyak 45 pegawai (84,91%), 8-15 tahun sebanyak 5 pegawai (9,43%).

**Tabel 4.6. Bagian Karyawan**

No	BAGIAN/JABATAN	JUMLAH	Persen
1	Produksi	39	73,58
2	Staff	14	26,42
4	<b>TOTAL</b>	53	100,00

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bagian karyawan tempat bekerja yaitu: bagian produksi sebanyak 39 pegawai (73,58%), staff sebanyak 14 pegawai (26,42%).

## 4.2. Deskripsi Tanggapan Responden Pada Setiap Variabel

### 4.2.1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi tanggapan responden variabel disiplin kerja seperti ditunjukkan dalam Tabel 4.7.

**Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0	6	20	20	7	3,528
		0,00%	11,32%	37,74%	37,74%	13,21%	
2	Saya bekerja berdasarkan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan	0	8	22	20	3	3,340
		0,00%	15,09%	41,51%	37,74%	5,66%	
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan Saya mengikuti intruksi yang telah diberikan	0	10	21	16	6	3,340
		0,00%	18,87%	39,62%	30,19%	11,32%	
4	Saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	11	25	9	7	3,189
		1,89%	20,75%	47,17%	16,98%	13,21%	

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa tanggapan pekerja perempuan terhadap disiplin kerja adalah, sebagai berikut:

- Tanggapan responden pada poin 1 dapat dijelaskan bahwa: 6 responden (11,32%) tidak setuju, 20 responden (37,74%)

menunjukkan netral, 27 responden (50,94%) Setuju dan setuju sepenuhnya, dengan rata-rata 3.528. Hasil ini menunjukkan rata-rata pekerja perempuan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

- b. Tanggapan responden pada poin 2 dapat dijelaskan bahwa: 8 responden (15,09%) menunjukkan tidak setuju, 22 responden (41,51%) netral, 23 responden (43,40%) setuju dan setuju dengan rata-rata 3,340. Hasil rata-rata menunjukkan bahwa pekerja perempuan dalam bekerja berdasarkan instruksi kerja standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.
- c. Tanggapan responden pada poin 3 dapat dijelaskan bahwa: 10 responden (18,87%) tidak setuju, 21 responden (39,62%) netral, 22 responden (41,51%) setuju dan sepenuhnya setuju dengan rata-rata 3,340. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata pekerja perempuan mengikuti instruksi kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Tanggapan responden pada poin 4 dapat dijelaskan bahwa: 12 responden (22,64%) menyatakan ketidaksetujuan, 25 responden (47,17%) menyatakan netral, 16 responden (30,19%) menyetujui dan menyetujui skor rata-rata dari 3.189. Hasil ini menunjukkan rata-rata pekerja perempuan selalu mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **4.2.2. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir**

Deskripsi tanggapan responden variabel pengembangan karir seperti ditunjukkan dalam Tabel 4.8.

**Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir**

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Perusahaan akan memberi reward kepada karyawan yang prestasi kerjanya bagus	0	6	5	19	23	4,113
		0,00%	11,32%	9,43%	35,85%	43,40%	
2	Perusahaan memberikan ruang kepada karyawan dalam mengembangkan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan	1	5	11	29	7	3,679
		1,89%	9,43%	20,75%	54,72%	13,21%	
3	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	7	27	18	4,170
		0,00%	1,89%	13,21%	50,94%	33,96%	
4	Untuk peningkatan karir perusahaan mendorong semua karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya	0	3	8	14	28	4,264
		0,00%	5,66%	15,09%	26,42%	52,83%	
5	Perusahaan memberi kesempatan kesempatan maju pada semua karyawan	1	0	4	31	17	4,189
		1,89%	0,00%	7,55%	58,49%	32,08%	

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden pada poin 1 dapat dijelaskan bahwa: 6 responden (11,32%) tidak setuju, 5 responden (9,43%) menyatakan netral, 42 responden (79,25%) setuju dan sepenuhnya setuju dengan rata-rata 4.113. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan memberikan penghargaan kepada pekerja yang mempunyai kinerja yang baik.
- b. Tanggapan responden pada poin 2 dapat dijelaskan bahwa: 6 responden (11,32%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (20,75%)

menyatakan netral, 36 responden (67,92%) menyetujui dan menyetujui skor rata-rata dari 3.679. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan ruang kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Tanggapan responden pada poin 3 dapat dijelaskan bahwa: 1 responden (1,89%) mengatakan mereka tidak setuju, 7 responden (13,21%) mengatakan mereka netral, 45 responden (84, 91%) setuju dan setuju dengan rata-rata 4.170. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d. Tanggapan responden pada poin 4 dapat dijelaskan bahwa: 3 responden (5,66%) tidak setuju, 8 responden (15,09%) menyatakan netral, 42 responden (79,25%) setuju dan setuju dengan rata-rata 4,244. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan mendorong pekerja perempuan untuk bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan karir.
- e. Tanggapan responden pada poin 5 dapat dijelaskan bahwa: 1 responden (1,89%) mengatakan mereka tidak setuju, 4 responden (7,55%) mengatakan mereka netral, 48 responden (90, 57%) setuju dan setuju dengan rata-rata 4.189. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan menawarkan kesempatan untuk mengembangkan semua karyawan.

#### 4.2.3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi tanggapan responden variabel motivasi kerja seperti ditunjukkan dalam Tabel 4.9.

**Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Saya bekerja untuk membantu ekonomi keluarga	0	1	13	20	19	4,075
		0,00%	1,89%	24,53%	37,74%	35,85%	
2	Saya bekerja diperusahaan ini sesuai dengan pendidikan yang saya dimiliki	0	4	14	28	7	3,717
		0,00%	7,55%	26,42%	52,83%	13,21%	
3	Saya bekerja diperusahaan asing agar lebih dihargai dalam bermasyarakat	0	5	27	14	7	3,434
		0,00%	9,43%	50,94%	26,42%	13,21%	
4	Saya bekerja diperusahaan asing untuk meningkatkan karir dan pengalaman	1	1	15	28	8	3,774
		1,89%	1,89%	28,30%	52,83%	15,09%	
5	Dengan bekerja Saya akan punya kesempatan yang sama untuk maju	0	4	11	30	8	3,792
		0,00%	7,55%	20,75%	56,60%	15,09%	

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui tanggapan responden terhadap motivasi kerja, adalah sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden pada poin 1 dapat dijelaskan bahwa: 1 responden (1,89%) mengatakan mereka tidak setuju, 13 responden (24,53%) menyatakan netral, 39 responden (73,58%) setuju dan setuju dengan skor rata-rata 4.075. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata pekerja perempuan bekerja untuk membantu ekonomi keluarga.
- b. Tanggapan responden pada poin 2 dapat dijelaskan bahwa: 4 responden (7,55%) menunjukkan ketidaksetujuan, 14 responden (26,42%) mengatakan mereka netral, 35 responden (66,04%) setuju dan memberikan suara mendukung rata-rata 3,717. Hasil ini

menunjukkan bahwa rata-rata pekerja perempuan bekerja di perusahaan ini sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki.

- c. Tanggapan responden pada poin 3 dapat dijelaskan bahwa: 5 responden (9,43%) tidak setuju, 27 responden (50,94%) menyatakan netral, 21 responden (39,62%) setuju dan setuju dengan rata-rata 3,434. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan asing agar mendapat nilai lebih dalam masyarakat lingkungannya.
- d. Tanggapan responden pada poin 4 dapat dijelaskan bahwa: 2 responden (3,77%) tidak setuju, 15 responden (28,30%) menyatakan netral, 36 responden (67,92%) setuju dan setuju dengan rata-rata 3,774. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata pekerja perempuan bekerja di perusahaan asing untuk meningkatkan karir dan pengalamannya.
- e. Tanggapan responden pada poin 5 dapat dijelaskan bahwa: 4 responden (7,55%) menyatakan ketidaksetujuan, 11 responden (20,75%) menyatakan netral, 38 responden (71,70%) menyetujui dan menyetujui skor rata-rata dari 3,792. Hasil menunjukkan bahwa rata-rata pekerja perempuan yakin bahwa mereka juga mempunyai kesempatan untuk maju dan sukses dalam karir.

#### 4.2.4. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Deskripsi tanggapan responden variabel beban kerja seperti ditunjukkan dalam Tabel 4.10.

**Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja**

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Untuk memenuhi target perusahaan saya diharuskan kerja lembur	0	1	8	33	11	4,019
		0,00%	1,89%	15,09%	62,26%	20,75%	

2	Dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP Saya dituntut bekerja dengan penuh konsentrasi	0	2	10	34	7	3,868
		0,00%	3,77%	18,87%	64,15%	13,21%	
3	Agar terhindar dari sanksi PHK saya bekerja lebih bersungguh-sungguh	0	2	12	27	12	3,925
		0,00%	3,77%	22,64%	50,94%	22,64%	

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat tanggapan pekerja perempuan terhadap beban kerja selama mereka menjalankan berkerjanya, adalah:

- a. Tanggapan responden pada poin 1 dapat dijelaskan bahwa: 1 responden (1,89%) tidak setuju, 8 responden (15,09%) menyatakan netral, 44 responden (83,02%) setuju dan sangat setuju, dengan rata-rata 4.019. Hasil penilaian rata-rata menunjukkan bahwa pekerja perempuan harus bekerja lembur untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Tanggapan responden pada poin 2 dapat dijelaskan bahwa: 2 responden (3,77%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (18,87%) mengatakan mereka netral, 41 responden (77,36%) setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 3,868. Hasil penilaian rata-rata menunjukkan bahwa pekerja perempuan harus bekerja dengan penuh konsentrasi penuh menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP.
- c. Tanggapan responden pada poin 3 dapat dijelaskan bahwa: 2 responden (3,77%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (22,64%) mengatakan mereka netral, 39 responden (73,58%) setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 3.925. Hasil penilaian rata-rata menunjukkan bahwa pekerja perempuan akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk menghindari sanksi PHK.

#### 4.2.5. Deskripsi Variabel Loyalitas

Deskripsi tanggapan responden variabel loyalitas pekerja perempuan seperti ditunjukkan dalam Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Saya bekerja sesuai dengan SOP agar kualitas produk terjaga	0	0	11	25	17	4,113
		0,00%	0,00%	20,75%	47,17%	32,08%	
2	Saya sebelum memulai pekerjaan selalu mempersiapkan peralatan kerja	0	1	10	26	16	4,075
		0,00%	1,89%	18,87%	49,06%	30,19%	
3	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga pekerjaan lebih mudah	0	0	5	36	12	4,132
		0,00%	0,00%	9,43%	67,92%	22,64%	
4	Saya aktif memberikan saran dan masukan untuk kemajuan perusahaan	0	2	3	28	20	4,245
		0,00%	3,77%	5,66%	52,83%	37,74%	

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Dari Tabel 4.11 menunjukkan tanggapan pekerja perempuan terhadap loyalitas, adalah sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden pada poin 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:  
11 responden (20,75%) menyatakan netral, 42 responden (79,25%) setuju dan sangat setuju, rata-rata 4,113. Rata-rata hasil menunjukkan bahwa untuk menjaga kualitas produk, pekerja perempuan bekerja sesuai dengan SOP.
- b. Tanggapan responden pada poin 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:  
1 responden (1,89%) tidak setuju, 10 responden (18,87%) mengatakan mereka netral, 42 responden (79,25%) memilih dan sangat setuju dengan skor rata-rata 4.075. Hasil penilaian rata-rata menunjukkan bahwa pekerja perempuan selalu menyiapkan peralatan kerja sebelum mulai bekerja.
- c. Tanggapan responden pada poin 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:  
5 responden (9,43%) menyatakan netral, 48 responden (90,57%)

setuju dan sepenuhnya setuju, rata-rata 4,122. Nilai rata-rata menunjukkan bahwa pekerja perempuan bekerja secara bertanggung jawab dengan tim untuk memfasilitasi pekerjaannya.

- d. Tanggapan responden pada poin 4 dapat dijelaskan sebagai berikut: 2 responden (3,77%) tidak setuju, 3 responden (5,66%) menunjukkan mereka netral, 48 responden (90,57%) setuju dan setuju sepenuhnya, dengan rata-rata 4.245. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa pekerja perempuan secara aktif memberikan saran dan masukan untuk kemajuan perusahaan.

### 4.3. Analisa Model Dan Pembuktian Hipotesis

#### 4.3.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### *Uji Validity*

Uji validitas menguji variabel-variabel penelitian disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, beban kerja, dan loyalitas. Secara keseluruhan, hasil kuesioner yang terdiri dari 5 variabel penelitian yang terdiri dari 21 poin pertanyaan ditentukan. Uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk mengkorelasikan jumlah setiap indikator, yang merupakan jumlah semua elemen indikator, dengan jumlah semua elemen dalam setiap variabel. Untuk lebih jelasnya, lihat variabel dan elemen penelitian ini dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Pertanyaan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,803	0,000	Valid
	2	0,750	0,000	Valid
	3	0,721	0,000	Valid
	4	0,776	0,000	Valid
Pengembangan Karir	1	0,856	0,000	Valid
	2	0,731	0,000	Valid
	3	0,691	0,000	Valid
	4	0,798	0,000	Valid

	5	0,711	0,000	Valid
Motivasi Kerja	1	0,787	0,000	Valid
	1	0,758	0,000	Valid
	3	0,697	0,000	Valid
	4	0,757	0,000	Valid
	5	0,700	0,000	Valid
Beban Kerja	1	0,708	0,000	Valid
	2	0,752	0,000	Valid
	3	0,844	0,000	Valid
Loyalitas	2	0,756	0,000	Valid
	2	0,791	0,000	Valid
	3	0,541	0,000	Valid
	4	0,737	0,000	Valid

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Hasil tes untuk uji validitas ditunjukkan Tabel 4.12 menunjukkan dari tabel 4.12 nilai signifikansi 21 elemen pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 lebih kecil. Ini menunjukkan bahwa semua item valid (Ghozali, 2013).

#### 2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan tingkat keandalan instrumen sebagai alat pengukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian sesuai standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji keandalan instrumen ini dengan koefisien reliabilitas *alpha Cronbach*, hasil lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,757	4

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

2 Berdasarkan Tabel 4.13, dapat dilihat bahwa nilai hasil uji reliabilitas sebesar 0,757 lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa keempat item pertanyaan yang membentuk variabel disiplin kerja dapat reliabel (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.14. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,816	5

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai hasil uji reliabilitas 0,816 lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa lima elemen yang membentuk variabel pengembangan karir adalah reliabel (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.15. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,793	5

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat dilihat bahwa nilai hasil uji reliabilitas sebesar 0,793 lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa kelima elemen yang membentuk variabel motivasi kerja adalah reliabel (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,657	3

Sumber: hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa nilai hasil uji reliabilitas 0,657 lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa tiga elemen yang membentuk variabel beban kerja dapat reliabel (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.17. Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,677	4

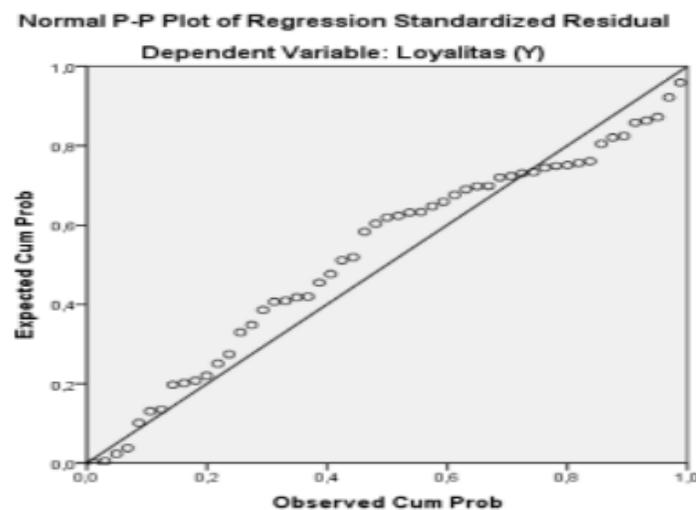
Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dilihat bahwa nilai hasil uji reliabilitas sebesar 0,677 lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa keempat unsur yang membentuk variabel loyalitas tersebut reliabel (Ghozali, 2013).

### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah variabel terkait dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang normal atau hampir normal. Cara untuk menemukan normalitas adalah dengan melihat diagram probabilitas normal yang membandingkan distribusi normal. Distribusi normal membentuk garis diagonal. Ketika distribusi data normal, garis yang menggambarkan data aktual mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2013: 112).



**Gambar 4.1. Grafik Uji Normalitas**  
Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan sebaran titik-titik residual membentuk pola linear sehingga konsisten dengan distribusi normal, berarti dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi persyaratan normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi

yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dibaca dari nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor*(VIF). Jika toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, model regresi bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013: 118).

**Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolinearitas**

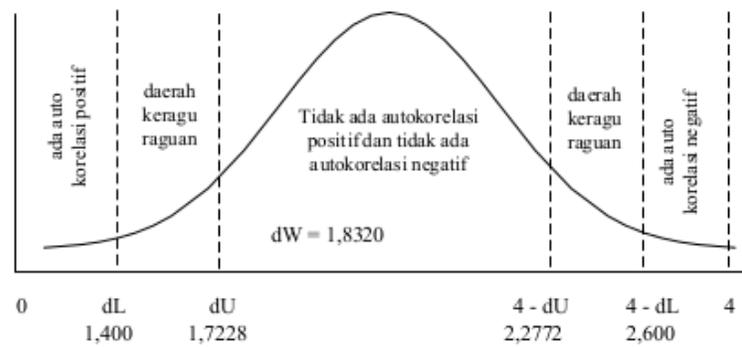
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin kerja	0,877	1,140
Pengembangan karir	0,911	1,098
Motivasi kerja	0,860	1,163
Beban kerja	0,831	1,203

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dianggap tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel bebas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas yang lebih besar dari 10 persen (0.1) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) bernilai kurang dari 10 (Ghozali, 2013:118).

### c. Uji Autokorelasi

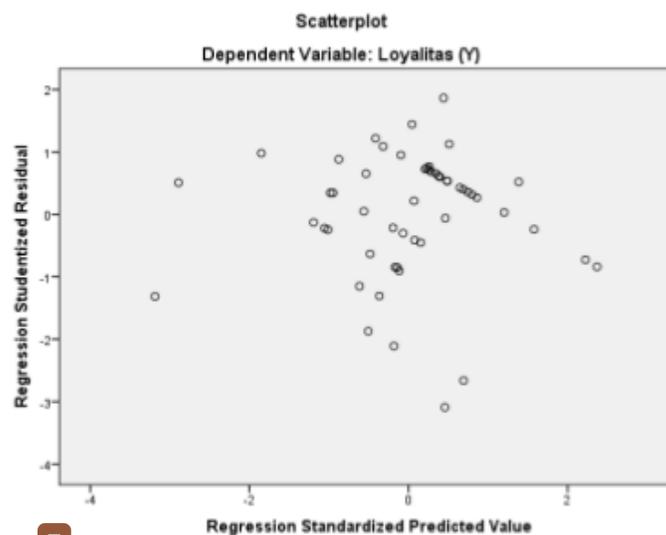
Untuk menguji variabel-variabel yang diteliti, apakah terjadi autokorelasi atau tidak, dapat digunakan uji Durbin Watson. Untuk  $N = 53$  dan jumlah variabel bebas = 4 berdasarkan tabel Durbin Watson diketahui bahwa  $dL = 1,400$  dan  $dU = 1,7228$ . Berdasarkan nilai tersebut dapat dihitung nilai  $4-dL = 2,600$  dan  $4-dU = 2,2772$ . Berdasarkan hasil SPSS ternyata Durbin Watson tes sebesar 1,8320, berada di daerah tidak ada autokorelasi.



**Gambar 4.2. Grafik Uji Autokorelasi (Durbin Watson)**  
 Sumber: Hasil olahan data peneliti

#### d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual pada periode pengamatan pada periode pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi dengan persamaan varian residual, satu periode observasi dengan periode observasi lainnya. Ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat diprediksi dari pola gambar model *scatterplot* (Ghozali, 2013: 105).



**7** **Gambar 4.3. Grafik Uji Heterokedastisitas**  
 Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan *scatterplot* diatas dengan pencar antara *standardized residual* (SRESID) dan *standardized predicted value* (ZPPRED) tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga bisa dianggap residual mempunyai varian konstan (*homoscedasticity*). Kesimpulannya regresi terbebas dari kasus heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heterokedastisitas.

Uji heteroskedastik dapat diidentifikasi dengan cara menghitung menggunakan uji Glejser. Hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.19. Uji Heteroskedastisitas Metode Geyser**

Variabel	Signifikan	Keterangan
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	0,281	Tidak ada heteroskedastik
Pengembangan karir (X <sub>2</sub> )	0,703	Tidak ada heteroskedastik
Motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	0,553	Tidak ada heteroskedastik
Beban kerja (X <sub>4</sub> )	0,499	Tidak ada heteroskedastik

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.19. diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan *reward* lebih dari 5%, ini berarti bahwa tidak ada hubungan keempat variabel bebas dengan nilai residunya, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

#### 4.4. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data-data yang disajikan pada tabel di atas, selanjutnya akan dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS 20 untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja dan beban kerja terhadap loyalitas.

6  
Tabel 4.20. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,509	0,212		2,391	0,020
Disiplin kerja	0,075	0,027	0,303	2,724	0,009
Pengembangan karir	0,058	0,025	0,276	2,297	0,026
Motivasi kerja	0,112	0,035	0,395	3,167	0,002
Beban kerja	0,438	0,251	0,183	1,745	0,087

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan output SPSS pada tabel *coefficients* maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai sebagai berikut:

$$9 \quad Y = 0,509 + 0,075X_1 + 0,058X_2 + 0,112X_3 + 0,438X_4 + \epsilon_t$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,509 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja (X1), pengembangan karir (X2), motivasi kerja (X3) dan beban kerja (X4) terhadap loyalitas (Y), jika variabel independen tidak berubah. Dapat diprediksikan bahwa loyalitas pekerja perempuan sebesar 0,509 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X1) adalah 0,075, artinya jika disiplin kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan, loyalitas (Y) meningkat sebesar 0,075 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- c. Koefisien regresi untuk pengembangan karir (X2) adalah 0,058, yaitu ketika pengembangan karir (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka loyalitas pekerja perempuan (Y) meningkat sebesar 0,058 unit, selama variabel independen lainnya tetap.
- d. Koefisien regresi untuk motivasi kerja (X3) adalah 0,112. Ketika motivasi kerja (X3) meningkat sebesar 1 satuan, loyalitas pekerja

perempuan (Y) meningkat sebesar 0,112 satuan, selama variabel independen lainnya tetap ada.

- e. Koefisien regresi untuk beban kerja (X4) adalah 0,438. Jadi, jika beban kerja (X4) meningkat sebesar 1 satuan, loyalitas pekerja perempuan (Y) meningkat sebesar 0,438 satuan, selama variabel independen lainnya tetap.

#### 4.4.2. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *model summary*<sup>b</sup>. Sesuai dengan jumlah variable bebas yang digunakan diperlukan *Adjusted R Square* untuk regresi linier berganda.

Tabel 4.21. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 <sup>a</sup>	.537	.498	.351

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.21, nilai korelasi antara variabel loyalitas dengan ketiga variabel independen secara umum (R) sebesar 0,733 menunjukkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai hubungan dengan kategori sangat kuat (Sugiyono,2013).

Pada Tabel 4.21 juga menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,537 artinya pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

5

Pada Tabel 4.21 juga menunjukkan *adjusted R Square* 0,748 (selalu lebih kecil dari *R Square*). Hal ini berarti 49,8 % variasi dari loyalitas dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel independen tersebut. Sedangkan sisanya 50,2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

#### 4.4.3. Pengujian Hipotesis

##### *Uji Simultan (Uji F)*

Uji F dilakukan untuk menguji model penelitian apakah disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas. Uji F dilakukan dengan cara melihat tingkat signifikannya lebih kecil dari 5% ( $\alpha : 5\% = 0.05$ ). Hasil pemrosesan data dalam SPSS 20 dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 4.22. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,8736	4	1,7184	13,9367	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	5,9192	48	0,1233		
	Total	12,7928	52			

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Dari tabel Anova menunjukkan bahwa regresi berganda dengan uji statistik  $F = 13.936$  dan derajat kebebasan  $k = 3$  dan  $n-k-1 = 53-3-1 = 48$  secara statistik sangat signifikan. Hal ini terlihat pada *p-value*  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ , yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jadi hipotesis pertama (H1) yang menyatakan disiplin kerja, pengembangankarir, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas diterima.

### *Uji Parsial (uji t)*

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikatnya. Nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* atau nilai signifikan  $t < \alpha : 5\% (0.05)$  pada masing-masing variabel bebas (dapat dilihat pada Tabel 4.14).

Untuk menguji setiap koefisien regresi, uji-t digunakan dengan hasil sebagai berikut:

- a. Variabel disiplin kerja:  $H_0: \beta_1 = 0$  terhadap  $H_a: \beta_1 \neq 0$ . Berdasarkan nilai signifikansi atau *p-value* = 0,009 < 0,05. Hal ini merupakan bukti kuat penolakan  $H_0: \beta_1 = 0$  dan  $H_a: \beta_1 \neq 0$  diterima. Jadi hipotesis pertama (H1) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas diterima.
- b. Variabel pengembangankarir:  $H_0: \beta_2 = 0$  terhadap  $H_a: \beta_2 \neq 0$ . Berdasarkan nilai signifikansi atau *p-value* = 0.026 < 0,05. Hal ini merupakan bukti kuat penolakan  $H_0: \beta_2 = 0$  dan  $H_a: \beta_2 \neq 0$  diterima. Jadi hipotesis kedua (H2) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas diterima.
- c. Variabel motivasi kerja:  $H_0: \beta_3 = 0$  terhadap  $H_a: \beta_3 \neq 0$ . Berdasarkan nilai signifikansi atau *p-value* = 0.002 < 0,05. Hal ini merupakan bukti kuat penolakan  $H_0: \beta_3 = 0$  dan  $H_a: \beta_3 \neq 0$  diterima. Jadi hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas diterima.
- d. Variabel beban kerja:  $H_0: \beta_4 = 0$  terhadap  $H_a: \beta_4 \neq 0$ . Berdasarkan

nilai signifikansi atau  $p\text{-value} = 0.087 > 0,05$ . Hal ini merupakan bukti kuat penolakan  $H_0: \beta_3 = 0$  dan  $H_a : \beta_3 \neq 0$  ditolak. **Jadi hipotesis keempat (H4) yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas ditolak.**

#### *Uji Dominan*

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap loyalitas. Untuk menguji hipotesis ini dengan melakukan uji koefisien determinasi parsial, yang berguna untuk mengetahui sejauhmana sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan melihat korelasi parsial dan determinasi parsial pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.23. Hasil Koefisien Determinasi Parsial**

Variabel	Korelasi parsial (r)	Determinasi parsial (r <sup>2</sup> )
Disiplin kerja (X1)	0,365	0,133
Pengembangan karir (X2)	0,314	0,098
Motivasi kerja (X3)	0,415	0,172
Beban kerja (X4)	0,244	0,059

Sumber: Hasil olahan data peneliti 2018

Berdasarkan Tabel 4.23 koefisien determinasi parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai determinasi parsial disiplin kerja sebesar 0,133 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas sebesar 0,133.
2. Nilai determinasi parsial pengembangan karir sebesar 0,098 menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas sebesar 0,098537.
3. Nilai determinasi parsial motivasi kerja sebesar 0,172 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas sebesar 0,172.

4. Nilai determinasi parsial beban kerja sebesar 0,059 menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap loyalitas sebesar 0,059.

#### 4.5. Pembahasan

##### 4.5.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hatwal dan Chaubey (2014) bahwa loyalitas karyawan merupakan imbas dari sikap disiplin. Dan juga penelitian Andriyani (2015) bahwa loyalitas ditentukan disiplin. Dengan loyalitas karyawan yang tinggi memungkinkan perusahaan akan mengembangkan strategi pengembangan perusahaan.

Indikator disiplin kerja yang paling tinggi adalah pekerja perempuan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan, mengidentifikasi untuk menumbuhkan disiplin kerja agar sikap mental pekerja perempuan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh perusahaan baik yang berbentuk etika, norma dan kaidah akan berpengaruh positif terhadap loyalitas pekerja perempuan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung tidak hanya pada keunggulan teknologi, sumber daya yang tersedia, fasilitas atau infrastruktur, tetapi juga pada aspek sumber daya manusia. Disiplin kerja adalah instrumen yang dapat digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan (Rivai, 2008:444). Sikap disiplin kerja pekerja sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka menciptakan loyalitas pekerja perempuan. Sulit bagi perusahaan atau organisasi

untuk mewujudkan tujuannya tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik (Hasibuan, 2014:123). Pekerja yang bekerja dengan disiplin merupakan sumber daya manusia yang akan memberikan kontribusi positif bagi pencapaian semua tujuan perusahaan.

#### 4.5.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari (2015) dan Cornelia (2017) bahwa pengembangan karir berpengaruh dengan loyalitas kerja karyawan. Dan menurut Martoyo (2012), bahwa pengembangan karir dapat menurunkan perputaran karyawan (*turnover*). Dimana dengan memperhatikan terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang ditetapkan dapat meningkatkan loyalitas pekerja pada organisasi, dengan demikian menurunkan tingkat *turnover* pada pekerja perempuan.

Pelaksanaan program pengembangan karir tidak hanya berorientasi pada tujuan perusahaan semata, melainkan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, yang bermanfaat bagi perkembangan diri karyawan itu sendiri dalam pekerjaannya. Diharapkan dengan pengembangan karir, pekerja perempuan memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan atau pengalaman mereka melalui pelatihan dan pendidikan yang berguna bagi karir mereka di masa depan.

Pekerja perempuan merupakan sumber daya manusia perusahaan dan menjadi merupakan aset bagi perusahaan untuk dapat dikelola dan dikembangkan. Pekerja perempuan sekarang ini memegang peranan penting dalam membantu kinerja perusahaan

dalam mengatasi pengaruh eksternal seperti persaingan dan perubahan lingkungan. Dalam mengelola pekerja perempuan harus berdasarkan pada kebutuhan perusahaan, dengan terlebih dahulu menjaring kandidat-kandidat perusahaan melalui proses rekrutmen dan seleksi.

Persaingan dan perubahan lingkungan menuntut perusahaan untuk dapat bertahan dalam bisnisnya, salah satunya dengan upaya adalah melalui program pengembangan karir. Pengembangan karir dilaksanakan tidak hanya berorientasi pada tujuan perusahaan semata, melainkan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi pekerja perempuan, yang bermanfaat bagi perkembangan pekerja perempuan itu sendiri. Lewat pengembangan karir pekerja perempuan dapat memiliki kesempatan untuk menambah pengalaman mereka melalui pelatihan dan pendidikan yang berguna bagi karir mereka di masa depan.

#### **4.5.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas**

Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan, mendukung hasil penelitian yang telah Martiwi *et al.*, (2012) motivasi kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Loyalitas adalah kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya (Oei, 2010:190). Psikologis karyawan berkontribusi dalam pembentukan loyalitas, yaitu keinginan kuat untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan, mendapat kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh terhadap nilai-nilai perusahaan, mengikuti aturan, yang menjalankan rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap positif.

Motivasi pekerja perempuan sangat erat kaitannya dengan loyalitas dan motivasi berprestasi yang dimiliki pekerja perempuan harus ditumbuhkan dari diri mereka sendiri. Dengan motivasi tersebut

pekerja perempuan dapat bekerja dengan baik yang memotivasi mereka untuk mencapai kekuatan mereka sendiri dan membantu mereka mencapai kesetiaan menjadi lebih mudah.

Perusahaan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja yang meningkatkan loyalitas dan dapat kerja sama antara pimpinan, bawahan dan karyawan lain dengan status pekerjaan yang sama dalam organisasi. Loyalitas karyawan juga berimbas pada bentuk-bentuk positif lain seperti pola pikir maju, integritas dan disiplin (Hatwal dan Chaubey, 2014). Pekerja perempuan yang loyal dan berprestasi tinggi memungkinkan mereka untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan hasil organisasi, dimana loyalitas pelanggan tergantung juga pada loyalitas karyawan.

#### **4.5.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas**

Hasil penelitian ini bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan. Hasil penelitian ini berbeda dari hasil studi Heryati (2016) di mana variabel beban kerja **memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan**. Beban kerja **memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan** (Pratama, 2014). Beban kerja yang berlebihan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Kirmeyer dan Dougherty, 1988).

Beban kerja yang terlalu tinggi akan meningkatkan beban psikologis, sehingga dapat mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan kemampuan fisik, kognitif, serta keterbatasan manusia yang menerima beban ini mengakibatkan karyawan menjadi tidak lagi loyal, karena perusahaan tidak lagi mematuhi aturan yang telah dibuat.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisa data dan pembahasan khususnya dalam membuktikan uji simultan hubungan antara variabel disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pekerja perempuan. Hasil ini merupakan temuan dalam penelitian, bahwa loyalitas pekerja perempuan faktor-faktor disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, dan beban kerja.

Dari hasil penelitian, analisa data dan pembahasan khususnya dalam membuktikan uji parsial bahwa, disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas diterima, pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas, motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas.

Dari variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap loyalitas pekerja perempuan. Dari hasil uji koefisien determinasi parsial tabel 5.23, diketahui nilai determinasi parsial motivasi kerja sebesar 0,172 yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas sebesar 0,172. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Oei (2010:190) kondisi psikologis pekerja perempuan yang mengikat karyawan dan perusahaannya, Hatwal dan Chaubey (2014) loyalitas karyawan adalah imbas dari pola pikir maju, Martiwi *et al.*, (2012) motivasi kerja merupakan faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

Pekerja laki-laki lebih rentan terhadap stres dan *burnout* daripada pekerja perempuan dan pekerja perempuan lebih baik secara emosional dalam menghadapi tekanan yang besar daripada pekerja laki-laki (Rizki dan Lubis, 2013).

## 5.2 Saran

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat loyalitas pekerja perempuan, perlu para manajer untuk meningkatkan komunikasi dengan para pekerja agar mereka bersedia mengubah suatu perilakunya, sehingga tingkat kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan yang telah dibuat perusahaan.

Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap loyalitas pekerja perempuan, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan program pengembangan karir melalui program pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan karir, sehingga pekerja perempuan mempunyai kesempatan yang sama dalam berkarir di perusahaan.

Perusahaan harus memotivasi pekerja yang dapat meningkatkan loyalitas pekerja perempuan. Pekerja perempuan yang loyal dan berprestasi tinggi memungkinkan mereka untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan hasil organisasi, dimana loyalitas pelanggan tergantung pada loyalitas karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan tekanan psikologis, yang menyebabkan ketidakseimbangan kemampuan fisik dan kognitif, serta keterbatasan dalam menerima beban.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cornelia, O. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT.ABC. *Jurnal Manajemen Bisnis Performa*, 14(1): 42-52
- Fitrahyani. 2013. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Negara*, 1 (4): 1426-1439
- Gawron, V.J. 2008. *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*, 2nd Edition. USA: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Halim, A.D. dan J. Dongoran. 2011. Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Manajer Korea dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 16(1): 45-56
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Bumi Aksara. Jakarta
- Hatwal, V. dan D.S. Chaubey. 2014. Factor Influencing Employees Loyalty Towards Organisation: An Empirical Investigation At Educational Institutions In Dehradun, *Ge-International Journal of Management Research* 2(11):185-203
- Heryati, A. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemn Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2): 56-75
- Hidayati, N. 2015. Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik Dan Publik). *Muwazah*, 7(2): 108-119
- Lestari, P. 2015. Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT.

- Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan. *eJurnal Psikologi*, 4(2):131-143
- Lutfiyah. 2013. Pemberdayaan Wanita Berbasis Potensi Unggulan Lokal. *Jurnal Sawwa*, 8(2): 213-224
- Martiwi, R.T., Triyono dan A. Maralis. 2012. Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1): 44-52
- 1 Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Melati, R.D., Y. Zaika dan S.P. Budio. 2011. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pekerja Wanita Pada Proyek Konstruksi Di Kota Denpasar. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 5(2): 108-117
- Mismiwati dan T. Hartini, 2013. Kepemimpinan Dalam Islam: Pandangan Posisi Manajerial Bagi Wanita. *Nurani*, 13 (1): 91-116
- Mochklas, M. 2017. Analisa Gaya Kepemimpinan Ekspatriat Korea Selatan Dalam Memimpin Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 241-252.
- Mochklas, M., Pinaraswati, S. O., & Setiawan, T. 2018. How Motivation Works, Indonesian Employees In Foreign Companies?. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 8(2):26-30
- Nitisemito, A.S. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Oei, I. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Pudjiwati, S. 1983. *Peranan Wanita Dalam Perkembangan Masyarakat Desa*. CV. Rajawali. Jakarta

- Rahayu, A.W. 2015. Perempuan Dan Belenggu Peran Kultural. *Jurnal Perempuan* <http://www.jurnalperempuan.org/blog2/perempuan> Diakses 28 Jun 2017 (17:09)
- Rivai. V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik*. PT. Raja Grafindo persada. Jakarta
- Rizki, P.A. dan R Lubis. 2013. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Gender Karyawan PT. Indomarco Prismata Medan. *Psikologia*, 89(1): 19-24
- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan. Jakarta
- Schultz, D., dan Schultz, S.E. 2006. *Psychology & Work Today*. Ninth Edition. Pearson Education Inc. New Jersey
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Rineka. Jakarta
- Soleman, A. 2011. Analisa Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weight Limit* (Studi Asus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal Arika*, 5(2): 82-98
- Wantini dan Kurniati. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Wanita Bekerja Sebagai Buruh Pabrik Garmen Di PT. Ameya Living Style Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 3(1): 63-76

## INDEKS

Asosiasi, 19

Barang, 5, 6

Daya, 5, 59, 60, 61

Ekonomi, 1, 59, 60, 61

Eksplanatori, 22, 23

Formalisasi, 19

Frustasi, 15

Gender, 6, 7, 9, 11

Ideal, 21

Individual, 11, 26, 50, 53

Invidual, 20

Jasa, 5, 6

Kinerja, 17, 21, 54, 56

Kompensasi, 3, 17, 18

Kontrol, 19

Loyal, 2, 3, 16, 55, 56, 58

Manusia, 5, 59, 60, 61

Partisipasi, 3, 18

Posisi, 2, 8, 12, 16

Potensi, 2, 5, 7

Resiko, 15, 20

Sensus, 1, 25

Spesifik, 9

Stressor, 16

Tanggung Jawab,, 3, 27

## GLOSARIUM

- Accessible population* : Sejumlah populasi yang dapat diekspresikan secara kuantitatif secara kuantitatif
- Beban psikologis : Tingkat risiko kerja, kebingungan dan frustrasi pekerja
- Beban kerja : Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dalam periode waktu tertentu
- Beban mental : Perbedaan antara persyaratan kerja suatu tugas dan kapasitas maksimum beban mental pekerja dalam kondisi yang termotivasi untuk pelaksanaan pekerjaan
- Beban waktu : Waktu yang tersedia untuk pelaksanaan pekerjaan
- Disiplin kerja : <sup>21</sup> Sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau komunitas dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan dan norma etis yang berlaku di perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan
- Efektivitas kerja : Tercapainya tujuan yang direncanakan dengan tepat dengan menggunakan semua

	sumber daya yang direncanakan
Eksplanatori	: Hubungan kausal antara variabel yang dapat mempengaruhi
Hipotesis	: Jawaban sementara untuk masalah yang masih diduga karena masih perlu dibuktikan kebenarannya
Gender	: Konsep budaya yang mengacu pada karakteristik yang membedakan perempuan dan laki-laki baik secara biologis dan dalam hal perilaku, mentalitas dan masyarakat budaya dan juga perilaku dan mentalitas
Karir	: Perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaannya seseorang
Kuesioner	: Teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis untuk memeriksa sikap, kepercayaan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang kunci dalam organisasi yang mungkin terpengaruh oleh sistem atau sistem yang diusulkan.
Loyalitas kerja	: Kualitas kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan tercermin dalam sikap dan tindakan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya

- Motivasi kerja : Alasan yang mendorong pekerja untuk bekerja lebih bersemangat
- Pengembangan karir : <sup>7</sup> Peningkatan pribadi yang dilakukan oleh pekerja untuk mencapai rencana karir, dan peningkatan sumber daya manusia untuk mencapai rencana kerja yang konsisten dengan di tingkat organisasi atau perusahaan
- Populasi teoretis : Populasi yang batasannya ditentukan secara kualitatif
- Populasi : Objek yang memiliki karakteristik dan elemen dalam suatu wilayah yang digunakan sebagai keseluruhan untuk penelitian
- Produktif : Kemampuan karyawan untuk menghasilkan atau memproduksi barang atau jasa seperti yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat
- Reproduktif : Melakukan pekerjaan rumah tangga sebagai jaminan memelihara dan reproduksi pekerja dan untuk pelestarian tenaga kerja (suami dan anak-anak yang bekerja) dan tenaga kerja masa depan dibutuhkan (balita dan anak-anak yang masih bersekolah).
- Sektor publik : Sektor bisnis menyediakan berbagai layanan publik kepada masyarakat

Sosio kultural : Lokasi suatu daerah atau negara berdasarkan kondisi sosial dan budaya daerah yang bersangkutan terhadap daerah sekelilingnya

# Loyalitas Pekerja Peremp

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	6%
2	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	2%
4	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	1%
6	Submitted to President University Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
9	Submitted to iGroup Student Paper	1%
10	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1%
11	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1%
12	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1%

13	Submitted to Udayana University Student Paper	<1%
14	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1%
15	Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University Student Paper	<1%
16	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1%
17	Submitted to Binus University International Student Paper	<1%
18	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1%
19	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1%
20	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
21	Triska Dewi Pramitasari. "Analisis pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) di Kabupaten Situbondo", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2018 Publication	<1%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 20 words

Exclude bibliography  On