

Skor terendah = Bobot nilai terendah X jumlah responden

$$1 \times 15 = 15$$

b. Menentukan rentang skor

Rentang skor = skor tertinggi – skor terendah

$$75 - 15 = 60$$

c. Menentukan interval nilai

$$\text{Interval nilai} = \frac{60}{3} = 20$$

Tabel 3
Klasifikasi/Kategori Skor

Interval	Klasifikasi / Kategori
55 - 75	Tinggi
35 - 54	Sedang
15 - 34	Rendah

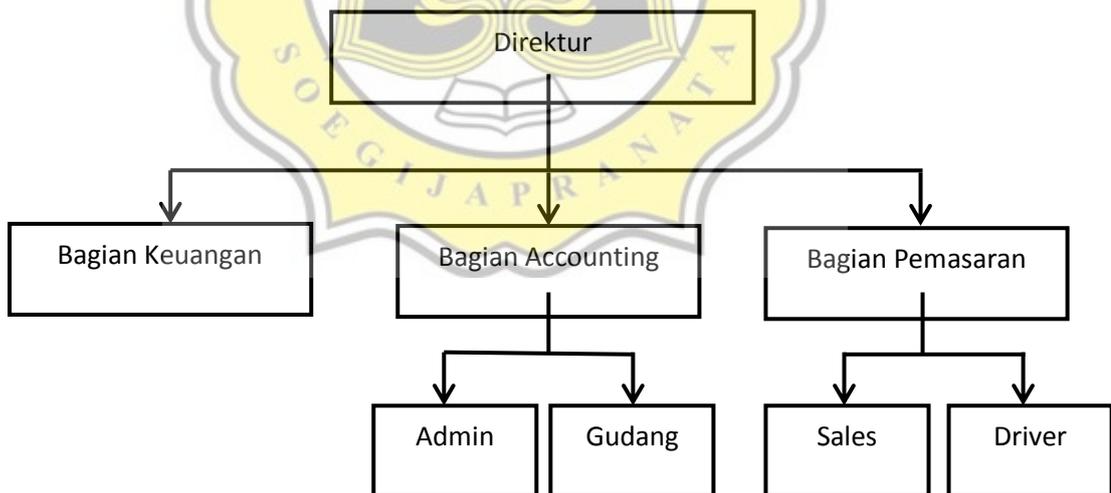
Interpretasi dari interval tersebut dapat dikatakan apabila skor jawaban responden terhadap 12 pernyataan mengenai loyalitas karyawan yang terdiri dari indikator taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan diantara interval 15 sampai 34 dapat dikatakan loyalitas karyawan rendah, diantara interval 35 sampai 54 dapat dikatakan loyalitas karyawan sedang dan diantara interval 55 sampai 75 dapat dikatakan loyalitas karyawan tinggi.

BAB IV
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

CV. Gemah Ripah Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan kaos kaki dengan merek X-trend. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Christian Kurniawan pada tanggal 21 Mei 2018. Sumber daya manusia yang ada di CV. Gemah Ripah Semarang berjumlah 15 karyawan.

Struktur organisasi CV. Gemah Ripah Semarang tahun 2021 sebagai berikut:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV. Gemah Ripah Semarang 2021

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua sumber daya manusia yang ada di CV. Gemah Ripah Semarang untuk dijadikan responden penelitian yang berjumlah 15 responden. Responden tersebut diminta menjawab daftar pernyataan yang diajukan, adapun karakteristik dari masing-masing responden dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

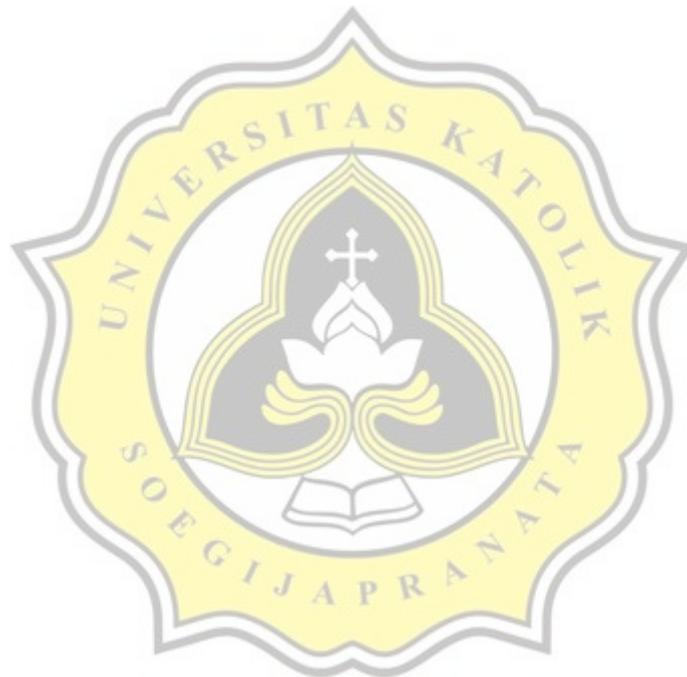
Jenis kelamin	Umur			Lama Bekerja	
	Kurang 30 Tahun	30 – 50 Tahun	Lebih 50 Tahun	Kurang dari 2 tahun	Lebih dari 2 tahun
Laki-laki	8	4	0	3	9
Perempuan	1	1	1	1	2
Total	9	5	1	4	11

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan di CV. Gemah Ripah Semarang yang berjenis kelamin laki-laki yang paling banyak dan berusia kurang dari 30 tahun . Untuk lama bekerja jenis kelamin laki laki yang tinggi,yaitu lebih dari 2 tahun .

4.1.2. Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi hasil penelitian mengenai tanggapan responden berkaitan dengan loyalitas karyawan yang meliputi taat pada peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan yang berupa daftar pernyataan yang diajukan dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut :



Tabel 4.2.

Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan

Aspek	STS	TS	C	S	SS	Skor Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5		
Taat Pada Peraturan							
Saya akan taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh CV. Gemah Ripah Semarang	0 (0)	1 (2)	1 (3)	10 (40)	3 (15)	59,5	Tinggi
Saya senantiasa mentaati jam kerja yang telah ditentukan CV. Gemah Ripah Semarang	0 (0)	0 (0)	4 (12)	8 (32)	3 (15)		
Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan							
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0 (0)	1 (2)	1 (3)	10 (40)	3 (15)	60,5	Tinggi
Saya senantiasa menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan di CV. Gemah Ripah Semarang	0 (0)	1 (2)	2 (6)	7 (28)	5 (25)		

Kemauan Untuk Bekerja Sama							
Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja atau karyawan lain	0 (0)	1 (2)	3 (9)	10 (40)	1 (5)	58	Tinggi
Saya lebih memilih melakukan pekerjaan bersama-sama daripada melakukannya sendiri	0 (0)	0 (0)	3 (9)	9 (36)	3 (15)		
Rasa Memiliki							
Saya akan menjaga perusahaan dari hal-hal yang dapat merugikan CV. Gemah Ripah Semarang	0 (0)	1 (2)	2 (6)	8 (32)	4 (20)	59,5	Tinggi
Saya akan menjaga citra CV. Gemah Ripah Semarang tetap baik	0 (0)	1 (2)	4 (12)	5 (20)	5 (25)		
Hubungan Antar Pribadi							
Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan di CV. Gemah Ripah Semarang	0 (0)	0 (0)	6 (18)	6 (24)	3 (15)	57,5	Tinggi

Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya	0 (0)	1 (2)	3 (9)	8 (32)	3 (15)		
Kesukaan Terhadap Pekerjaan							
Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa dipaksa	0 (0)	1 (2)	1 (3)	11 (44)	2 (10)	57	Tinggi
Saya selalu bersemangat dan antusias saat melakukan pekerjaan	0 (0)	1 (2)	4 (12)	9 (36)	1 (5)		

Berdasarkan kuesioner mengenai aspek taat pada peraturan pada pernyataan akan taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh CV. Gemah Ripah Semarang ada 1 karyawan yang menjawab tidak setuju dan 1 karyawan menjawab cukup, hal ini mengindikasikan ada karyawan yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut yang bisa jadi karyawan tersebut sering melanggar peraturan perusahaan. Untuk pernyataan senantiasa mentaati jam kerja yang telah ditentukan CV. Gemah Ripah Semarang ada 4 karyawan menjawab cukup, hal ini mengindikasikan ada beberapa karyawan yang kurang dalam mentaati jam kantor yang bias jadi datang terlambat atau pulang lebih awal. Tanggapan karyawan dari hasil wawancara yang dilakukan mengenai hal ini dikarenakan karyawan

tersebut merasa tidak pernah mendapat sanksi dari perusahaan, walaupun sering melanggar peraturan perusahaan.

Berdasarkan kuesioner mengenai aspek tanggung jawab terhadap perusahaan pada pernyataan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu ada 1 karyawan yang menjawab tidak setuju dan ada 1 karyawan yang menjawab cukup, hal ini mengindikasikan ada karyawan yang terbiasa menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Untuk pernyataan senantiasa menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang digunakan di CV. Gemah Ripah Semarang ada 1 karyawan yang menjawab tidak setuju dan 2 karyawan yang menjawab cukup, hal ini mengindikasikan ada beberapa karyawan yang menggunakan fasilitas kantor namun kurang dalam merawat fasilitas tersebut. Tanggapan karyawan dari hasil wawancara yang dilakukan mengenai hal ini karena karyawan merasa perusahaan kurang memperhatikan terhadap karyawan yang potensial dalam bekerja.

Berdasarkan kuesioner mengenai aspek kemauan untuk bekerja sama pada pernyataan dapat bekerja sama dengan rekan kerja atau karyawan lain ada 1 karyawan yang menjawab tidak setuju dan ada 3 karyawan yang menjawab cukup, hal ini mengindikasikan ada beberapa karyawan yang sering bekerja sendiri dan tidak dalam tim. Untuk pernyataan lebih memilih melakukan pekerjaan bersama-sama daripada melakukannya sendiri ada 3 karyawan yang menjawab cukup, hal ini mengindikasikan ada beberapa karyawan yang menyukai untuk bekerja

sendiri. Tanggapan karyawan dari hasil wawancara yang dilakukan mengenai hal ini dikarenakan merasa lebih nyaman bekerja sendiri dan menganggap ada teman yang tidak dapat bekerjasama.

Berdasarkan kuesioner mengenai aspek rasa memiliki pada pernyataan akan menjaga perusahaan dari hal-hal yang dapat merugikan CV. Gemah Ripah Semarang ada 1 karyawan menjawab tidak setuju dan ada 2 karyawan yang menjawab cukup, hal ini mengindikasikan ada beberapa karyawan yang mempunyai rasa hanya untuk bekerja dan tidak terbebani dengan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Untuk pernyataan akan menjaga citra CV. Gemah Ripah Semarang tetap baik ada 1 karyawan yang menjawab tidak setuju dan ada 4 karyawan yang menjawab cukup, hal ini mengindikasikan ada beberapa karyawan yang merasa tidak memiliki tanggung jawab untuk menjaga citra perusahaan karena tugas hanya bekerja sesuai dengan peraturan. Tanggapan karyawan dari hasil wawancara yang dilakukan mengenai hal ini dikarenakan karyawan merasa hanya sebagai pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut sehingga merasa tidak sepenuhnya bertanggung jawab dalam menjaga citra perusahaan.

Berdasarkan kuesioner mengenai aspek hubungan antar pribadi pada pernyataan memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan di CV. Gemah Ripah Semarang ada 6 karyawan yang menjawab cukup. Hal ini mengindikasikan ada beberapa karyawan yang merasa memiliki hubungan yang biasa saja dengan karyawan lainnya.

Untuk pernyataan memiliki hubungan yang baik dengan atasan ada 1 karyawan yang menjawab tidak setuju dan ada 3 yang menjawab cukup, hal ini mengindikasikan ada beberapa karyawan yang merasa memiliki hubungan yang biasa saja dengan atasan. Tanggapan karyawan dari hasil wawancara yang dilakukan mengenai hal ini dikarenakan karyawan merasa hubungan dengan karyawan lain biasa saja sama-sama menjadi pekerja dan merasa hubungan dengan atasan hanya sebagai hubungan struktur dalam perusahaan.

Berdasarkan kuesioner mengenai aspek kesukaan terhadap pekerjaan pada pernyataan selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa dipaksa ada 1 karyawan menjawab tidak setuju dan 1 karyawan menjawab cukup, hal ini mengindikasikan ada karyawan yang merasa memang sudah tugasnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk pernyataan selalu bersemangat dan antusias saat melakukan pekerjaan ada 1 karyawan yang menjawab tidak setuju dan 4 karyawan yang menjawab cukup, hal ini mengindikasikan ada beberapa karyawan yang merasa tidak perlu merasa bersemangat karena memang sudah menjadi tugas dalam bekerja. Tanggapan karyawan dari hasil wawancara mengenai hal ini dikarenakan karyawan merasa dalam melaksanakan pekerjaan memang sudah menjadi tugas dalam bekerja dan memang harus dilakukan.

4.2.1 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan hasil bahwa sebagian besar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi untuk bekerja di CV. Gemah Ripah Semarang, sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan di CV. Gemah Ripah Semarang termasuk tinggi. Hal ini terlihat dari sebagian besar karyawan yang taat pada peraturan, dari hasil kuesioner hanya terdapat 1 karyawan yang tidak taat. Dan setelah dilakukan wawancara terhadap karyawan yang bersangkutan mengatakan bahwa sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran taat pada peraturan misalnya keterlamabatan atas absen yang diberikan dispensasi 5 menit malah dijadikan sebuah kebiasaan.

Sebagian besar karyawan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan, dari hasil kuesioner hanya terdapat 1 karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Setelah dilakukan wawancara dengan yang bersangkutan mengatakan bahwa perusahaan kurang memperhatikan karyawan yang potensial dan berprestasi dalam bekerja seperti belum adanya bonus untuk karyawan yang bekerja dengan baik sehingga karyawan merasa tugasnya hanya bekerja saja.

Sebagian besar karyawan memiliki kemauan untuk bekerja sama, dari hasil kuesioner hanya terdapat 1 karyawan yang kurang dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya. Setelah dilakukan wawancara dengan karyawan yang bersangkutan mengatakan bahwa lebih senang bekerja sendiri dan tidak harus bekerja secara tim.

Sebagian besar karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, dari hasil kuesioner hanya terdapat 2 karyawan yang kurang mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan. Setelah dilakukan wawancara dengan yang bersangkutan mengatakan bahwa karyawan merasa hanya sebagai pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut sehingga merasa tidak sepenuhnya bertanggung jawab dalam menjaga citra perusahaan.

Sebagian besar karyawan memiliki hubungan antar pribadi baik dengan karyawan lainnya ataupun dengan atasan, dari hasil kuesioner hanya terdapat 1 karyawan yang merasa kurang memiliki hubungan antar pribadi dengan atasan. Setelah dilakukan wawancara dengan yang bersangkutan mengatakan bahwa merasa hubungan dengan karyawan lain biasa saja sama-sama menjadi pekerja dan merasa hubungan dengan atasan hanya sebagai hubungan kerja dalam perusahaan.

Sebagian besar karyawan memiliki kesukaan terhadap pekerjaan, dari hasil kuesioner hanya terdapat 2 karyawan yang kurang memiliki kesukaan terhadap pekerjaan. Setelah dilakukan wawancara dengan karyawan yang bersangkutan mengatakan bahwa pekerjaan memang harus dilakukan karena sudah menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil tersebut mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan di CV. Gemah Ripah Semarang termasuk dalam kategori tinggi, dimana perusahaan ini didirikan pada tahun 2018.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siswanto (2010) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesungguhan karyawan dalam menaati, melaksanakan, dan melaksanakan peraturan perusahaan yang harus ditaati dengan kesadaran dan tanggung jawab. Kesungguhan tersebut harus terlihat dengan sikap dan perilaku karyawan dalam kegiatan sehari-hari serta dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hal ini juga sesuai dengan teori Soegandhi, dkk(2013) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan karyawan merupakan perilaku dari sumber daya manusia dalam perusahaan yang mencerminkan kesetiaan kepada perusahaan. Hal yang tercakup didalamnya adalah: kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Dalam melakukan kegiatan kerja, sumber daya manusia tidak akan lepas dari loyalitas dan sikap kerja, maka dengan demikian sumber daya manusia tersebut akan selalu melakukan tugas yang menjadi bebannya dengan baik. Sumber daya manusia merasasenang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Tri Astuti, Jamal Bake dan La Ode Muh. Elwan (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan cukup tinggi hal ini dapat dilihat dari cara kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendry Wilianto (2019) yang menunjukkan bahwa kondisi loyalitas karyawan tinggi yang disebabkan karena karakteristik karyawan yang patuh, bertanggung jawab, berdedikasi, dan berintegritas.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jessica Andria dan Rooswanti Putri (2019) yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan terbentuk dari kepribadian dan kenyamanan sosial. Kepribadian yang membentuk loyalitas karyawan adalah kepribadian dengan sikap menerima dan kepribadian minder. Kenyamanan sosial yang membentuk loyalitas adalah pimpinan yang mengambil hati dan teman yang solider.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Candra Eka Yudha Widodo dan Hari Subiyantoro (2018) yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi sudah bekerja dengan semaksimal mungkin, serta telah sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan, akan tetapi karyawan masih kurang dari aspek kedisiplinan. Karyawan telah bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan, namun masih perlu diperbaiki dari sisi aspek kedisiplinan.