



**PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI YAYASAN
DANA SOSIAL AI-FALAH (YDSF) SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Guna
Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Sosial (S.sos)

Oleh :
Norma Dwi Wulandari
NIM. B94217057

Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

2021

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Norma Dwi Wulandari
NIM : B94217057
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul *"Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF)"* adalah benar merupakan karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 30 Juni 2021

Yang Menyatakan



Norma Dwi Wulandari

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Skripsi ini ditulis oleh :

Nama : Norma Dwi Wulandari
NIM : B94217057
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Prodi : Manajemen Dakwah
Judul Penelitian : Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 5 Juli 2021

Menyetujui



Dosen Pembimbing

Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M, Lib, Ph. D

NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI
“Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja
Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial
Al-Falah (YDSF) Surabaya”
SKRIPSI

Disusun Oleh
Norma Dwi Wulandari
NIM B94217057

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata
Satu Pada tanggal 12 Juli 2021
Tim Penguji

Penguji I



Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lib,
Ph. D
NIP. 196605141992032001

Penguji II



H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 197003042007011056

Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si.
NIP. 197512302003121001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, MM.
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 12 Juli 2021

Dekan,



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Norma Dwi Wulandari
NIM : B94217057
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
E-mail address : normadwiwulandari@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI YAYASAN DANA SOSIAL AL-FALAH (YDSF)
SURABAYA**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Juli 2021

Penulis

Norma Dwi Wulandari
NIM : B93217057

ABSTRAK

Norma Dwi Wulandari, NIM. B94217057, 2021, Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Dibawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib, Ph.D.

Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya simultan dan parsial. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan nilai hubungan yang paling tinggi sebagai prediktor tingkat komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif kausal. Pada penelitian, peneliti melakukan uji data menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda. Hal tersebut digunakan untuk membuktikan tujuan dari penelitian.

Penelitian mendapatkan jawaban pada rumusan masalah mengenai pengaruh loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Penjelasan jawaban *pertama*, terdapat pengaruh secara signifikan dari loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya secara simultan. Nilai variabel pada penelitian ini memperoleh *p value* sebesar 0,000. *Kedua*, terdapat pengaruh yang signifikan pada loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya secara parsial. Dua variabel independent tersebut memperoleh nilai *p value* $0,000 < 0,05$. *Ketiga*, nilai hubungan antara loyalitas karyawan dan

keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya secara simultan. Dua variabel independent tersebut memperoleh nilai korelasi sebesar 0,782. Nilai 0,782 menyatakan bahwa kedua variabel memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat. *Keempat*, nilai hubungan loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya secara parsial. Nilai korelasi loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi sebesar 0,776 dengan nilai *p value* (sig) sebesar 0,000. Nilai korelasi keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,686 dengan nilai *p value* (sig) sebesar 0,000. *Kelima*, nilai hubungan paling tinggi atau dominan antara kedua variabel adalah loyalitas karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan, karena loyalitas karyawan mendapatkan nilai 0,776. *Keenam*, komitmen organisasi dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi di penelitian selanjutnya. Hal tersebut dapat ditunjukkan, karena nilai SEE lebih kecil dari Std. Deviation. Nilai perbandingan sebesar $3,283 < 5,111$.

Kata kunci : Loyalitas Karyawan, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Operasional	9
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kerangka Teori	19
C. Paradigma Penelitian	48

D. Hipotesis	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	52
B. Lokasi Penelitian	53
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	53
D. Variabel dan Indikator	53
E. Tahap-Tahap Penelitian	55
F. Teknik Pengumpulan Data	57
G. Teknik Validitas dan Reabilitas Data	59
H. Teknik Analisis Data	66
BAB IV HASIL PENELITIAN	71
A. Gambaran Umum Objek	71
B. Penyajian Data	73
C. Pengujian Hipotesis	107
D. Pembahasan Hasil Penelitian	109
BAB V PENUTUP	123
A. Kesimpulan	123
B. Saran	127
C. Rekomendasi	127
D. Keterbatasan Penelitian	127
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN-LAMPIRAN	137

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Nilai-nilai r Product Moment	60
Tabel 2 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (X1)	61
Tabel 3 Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X2)	62
Tabel 4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y) ...	63
Tabel 5 Reliability Statistics Loyalitas Karyawan (X1) .	64
Tabel 6 Reliability Statistics Keterlibatan Kerja (X2)	65
Tabel 7 Reliability Statistics Komitmen Organisasi (Y) .	66
Tabel Frekuensi 8.1 Kesiapan	74
Tabel Frekuensi 8.2 Kesadaran	75
Tabel Frekuensi 8.3 Keberanian	76
Tabel Frekuensi 8.4 Pelaksanaan Tugas dengan Baik	76
Tabel Frekuensi 8.5 Kedisiplinan Kerja	77
Tabel Frekuensi 8.6 Ketepatan Waktu	78
Tabel Frekuensi 8.7 Pencapaian Tujuan	79
Tabel Frekuensi 8.8 Komunikasi yang Efektif	79
Tabel Frekuensi 8.9 Keahlian yg dimiliki oleh Kelompok	80
Tabel Frekuensi 8.10 Mengeluarkan ide-ide	81
Tabel Frekuensi 8.11 Pengambilan Keputusan	82
Tabel Frekuensi 8.12 Kemampuan dalam Bekerja	82

Tabel Frekuensi 8.13 Respon dalam Bekerja	83
Tabel Frekuensi 8.14 Melibatkan diri dalam Pekerjaan ..	84
Tabel Frekuensi 8.15 Rasa Tanggung Jawab	85
Tabel Frekuensi 8.16 Performa Kerja	85
Tabel Frekuensi 8.17 Penghargaan diri.....	86
Tabel Frekuensi 8.18 Mengutamakan Pekerjaan	87
Tabel Frekuensi 8.19 Rasa Memiliki	88
Tabel Frekuensi 8.20 Memiliki Makna secara Pribadi ...	88
Tabel Frekuensi 8.21 Terikat secara Emosional	89
Tabel Frekuensi 8.22 Kesulitan meninggalkan organisasi	90
Tabel Frekuensi 8.23 Merasa Terganggu.....	91
Tabel Frekuensi 8.24 Tetap Bekerja Keras	92
Tabel Frekuensi 8.25 Tetap Setia pada Organisasi	93
Tabel Frekuensi 8.26 Memiliki Kewajiban.....	93
Tabel Frekuensi 8.27 Tetap Bertahan Pada Organisasi ...	94
Tabel 9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	95
Tabel 10 Coefficient Uji Multikolinieritas	96
Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	99
Tabel 12 Descriptive Statistics	100
Tabel 13 Correlations Signifikansi	101

Tabel 14 Makna Nilai Korelasi Product Moment 103

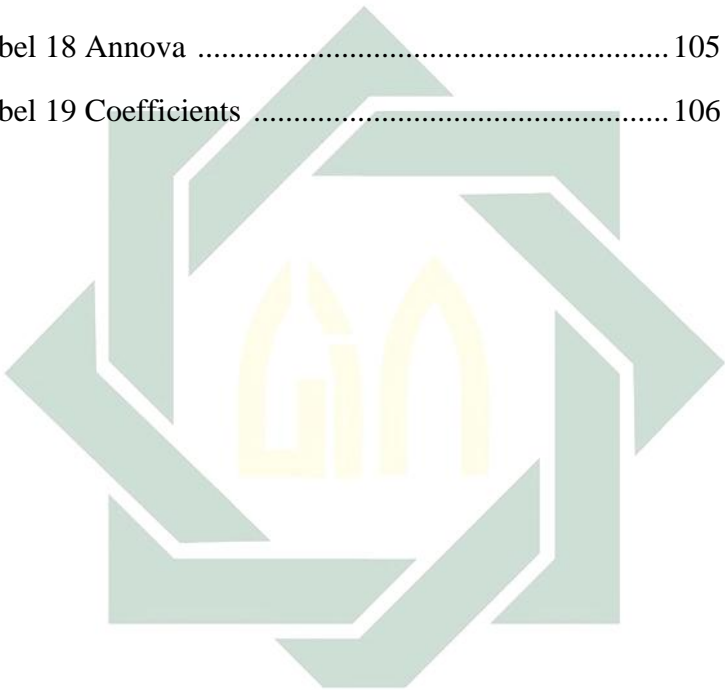
Tabel 15 Variable Entered/Removed 103

Tabel 16 Model Summary 103

Tabel 17 Standart Error of Estimate 104

Tabel 18 Annova 105

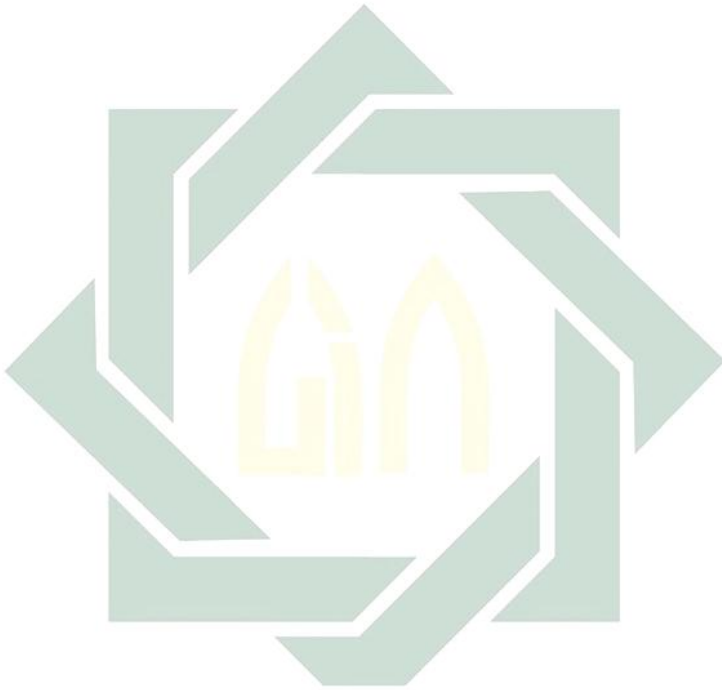
Tabel 19 Coefficients 106



DAFTAR GAMBAR

Gambar

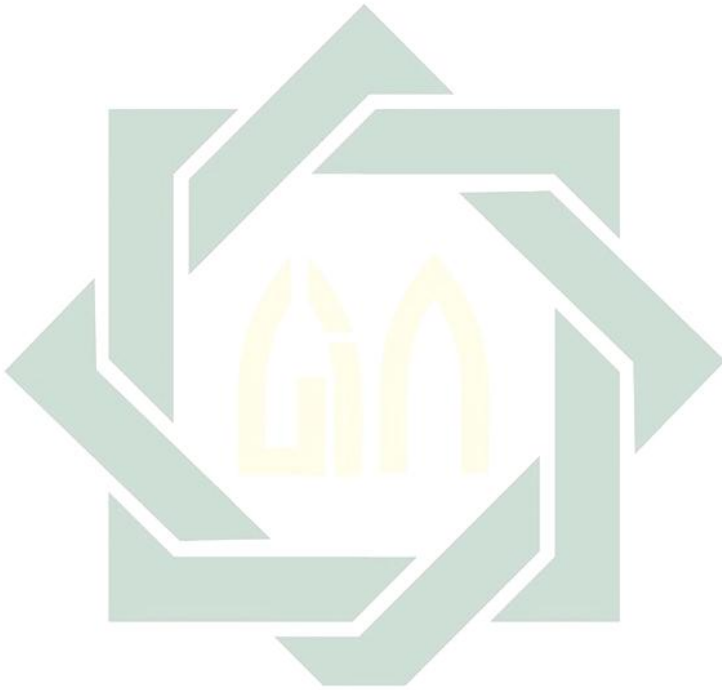
1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot 98



DAFTAR GRAFIK

Grafik

Grafik 1 Correlations Nilai Hubungan 102



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen ialah sebagian unsur penting untuk perusahaan. Manajemen memiliki beberapa fungsi yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas anggota organisasi. Aktivitas organisasi yang dilakukan oleh semua sumber daya manusia dan memiliki keinginan untuk pencapaian tujuan yang telah diinginkan. Di dalam perusahaan manajemen sangat dibutuhkan agar pencapaian tujuannya berlangsung dengan efektif serta efisien.¹ Dengan demikian, di suatu organisasi maupun perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompetitif dan mempunyai pergerakan organisasi yang baik, agar pencapaian tujuannya berjalan secara efektif.

Actuating memiliki peranan yang sangat kuat dalam manajemen. Actuating ialah pelaksanaan pergerakan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa, agar seorang karyawan memiliki keinginan dan berusaha guna tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Actuating adalah pencapaian tujuan organisasi yang dapat berjalan secara baik. Jika bawahan memiliki pemahaman dan arahan pimpinan dengan baik karyawan akan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.² Dalam hal ini, peranan sebuah organisasi penting dibutuhkan untuk

¹ Mamduh Hanafi, 2015, *Manajemen*, Universitas Terbuka, Vol 2, No (685), hal 1-66,

² Andhika Lungguh Perceka, 2018, "Hubungan Planning dan Actuating Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di RS Pameungpeuk Garut Tahun 2017", *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, Vol 4, No (1), hal 59-65

mengukur sejauh mana loyalitas karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan atau organisasi.

Fungsi Actuating juga didukung dalam ajaran Islam, sebagaimana dijelaskan pada Surah Al-Baqoroh ayat 213 yaitu sebagaimana berikut ini.

كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّينَ مُبَشِّرِينَ وَمُنْذِرِينَ ...

Artinya:

“Manusia ialah umat yang satu (sesudah datang perselisihan), maka Allah memberi utusan para nabi untuk memberi peringatan“

Pada ayat tersebut dijelaskan secara singkat. Dalam tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwasanya “manusia itu adalah umat yang satu”. Namun, karena mereka terpecah belah yang disebabkan oleh perselisihan di antara mereka, maka Allah mendatangkan Rasulullah sebagai utusan yang memberi petunjuk dan peringatan. Dalam ilmu manajemen, bahwasanya actuating yang dimana artinya menggerakkan. Sehingga menggerakkan dilakukan oleh seorang pemimpin sebagai pengarah dan pembimbing terhadap hal-hal yang harus dilakukan oleh bawahannya. Oleh karena itu, melalui actuating pemimpin akan memberikan petunjuk yang dimana dalam bentuk SOP (*Standard Operating Procedure*), maka apa yang dilakukan oleh bawahan akan sesuai dengan standar kebijakan organisasi. selain itu, manfaat yang diperoleh adalah meminimalisir kesalahan.³

Loyalitas karyawan merupakan rasa kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan. Loyalitas

³ <http://www.ibnukatsironline.com/2015/04/tafsir-surat-al-baqarah-ayat-213.html>, diakses pada tanggal 2 Februari 2021

karyawan dapat dinilai dari sudut pandang disiplin kerja, tanggung jawab, serta sikap kerja selama ia bekerja di lingkungan perusahaan atau sebuah organisasi.⁴ Loyalitas karyawan adalah sebuah unsur yang dapat digunakan untuk menilai karyawan. Penilaian karyawan dapat mengetahui kesetiaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, dan jabatannya.⁵ Loyalitas karyawan merupakan salah satu sikap yang muncul, karena keinginan untuk setia dalam memperbaiki pekerjaannya.⁶ Dengan demikian, loyalitas karyawan memiliki peran yang sangat utama pada keterlibatan kerja karyawan antara atasan dan bawahan.

Keterlibatan kerja ialah pandangan salah satu pernyataan positif pada keterikatan aspek individu dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja adalah syarat penting untuk memotivasi karyawan dalam mencapai keunggulan yang kompetitif di pasar global. Keunggulan tersebut dapat dinyatakan, bahwa keterlibatan kerja adalah kunci pertumbuhan, kepuasan karyawan, dan motivasi untuk pencapaian tujuan di perusahaan.⁷ Keterlibatan kerja ialah suatu tolak ukur bagaimana seseorang dilihat dari psikologis memilih

⁴ Agus Tunggal Saputra dkk, 2016, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 4, No (1), hal 2-3

⁵ Rahmadana Safitri, 2015, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 3, No (3), hal 650-660

⁶ *Ibid*

⁷ Christina Tri Setyorini, dkk, 2012, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)", *Media Riset Akuntansi*, Vol 2, No (1), 34-35

kerja yang utama. Kondisi pekerjaan tersebut dapat ditingkatkan, sehingga tingkatan pekerjaan yang akan diperoleh memiliki pencapaian diri.⁸ Dalam keterlibatan kerja dapat berpengaruh positif apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Di dalam sebuah organisasi dibutuhkan keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran secara bersama. Pada hal ini dibuktikan oleh tujuan-tujuan dan nilai-nilai yang ada pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah salah satu tujuan dari nilai-nilai perusahaan, untuk berkompetisi dan mempunyai keinginan tinggi dan terus mempertahankan dirinya pada sebuah perusahaan.⁹ Sedangkan komitmen organisasi ialah suatu perilaku individu dan loyalitas karyawan pada organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi memiliki ciri-ciri tertentu dalam proses mengidentifikasi seseorang dengan berbagai nilai, peraturan serta tujuan organisasi.¹⁰ Dengan demikian, komitmen organisasi memiliki hubungan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi.

Yayasan Dana Sosial Al Falah atau YDSF adalah lembaga yang bertujuan mendayagunakan dana dengan melalui penghimpunan dan pengumpulan dana

⁸ Yakup Yakup, 2017, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai", *Perisai: Islami Banking and Finance Journal*, Vol 1, No (3), hal 273-290

⁹ Widi Purnama Sari, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana", *Jurnal Manajemen UDINUS*, Vol 1, No (1), hal 3

¹⁰ Muhammad Ras Muis, dkk, 2018, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1 (1), hal 9-25

masyarakat.¹¹ Kualifikasi dan persyaratan karyawan sangat dibutuhkan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. Sebelum membuka tenaga kerja baru dibutuhkan persyaratan-persyaratan tertentu. Persyaratan yang dianggap penting memiliki latar belakang yaitu seberapa besar seorang karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan komitmen terhadap suatu organisasi ataupun di lingkungan YDSF. Para Karyawan di YDSF harus dapat membawa prestasi profesional agar masyarakat menjadi percaya bahwa YDSF adalah lembaga yang sangat dipercayai oleh masyarakat Indonesia. Selain itu bertambah besar amanah yang diberikan masyarakat YDSF berperan aktif dalam mengangkat derajat martabat umat manusia. YDSF juga berupaya untuk mendapatkan SDM yang kreatifitas, inspiratif dan melakukan inovasi- inovasi baru serta meningkatkan kualitas kepercayaan masyarakat Surabaya.¹²

Yayasan Dana Social Al Falah berdiri pada 01 Maret 1987. YDSF adalah lembaga pendayagunaan dana yang amanah untuk menjadikan sebuah lembaga pengelola zakat, infak, serta sedekah (ZIS). Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya mempunyai visi untuk menjadikan lembaga social sesuai dengan amanat dan dapat memiliki peran dengan baik untuk menjunjung nilai serta derajat orang muslim.¹³ Adapun misi YDSF yang mengatakan bahwa pengumpulan dana masyarakat maupun umat seperti zakat, infak, sedekah serta dapat memberikan saluran dana dengan amanat. Dengan pengumpulan dana tersebut YDSF akan

¹¹ Ydsf.org, diakses pada tanggal 15 Januari 2021

¹² *Ibid*

¹³ Ydsf.org, diakses pada tanggal 15 Januari 2021i

menyalurkan melalui bentuk kegiatan-kegiatan yakni menyantuni dan pemberdayaan anak yatim piatu, anak ditanamkan, serta fakir miskin, meningkatkan kualitas sekolah Islam, pemberdayaan fungsional serta fisik masjid, memberi bantuan berbagai usaha dakwah dan memberi kekuatan dalam peran para pendakwah, dan membantu kemanusiaan untuk masyarakat yang menghadapi masalah atau bencana.¹⁴

Dalam Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya karyawan mempunyai loyalitas pada pekerjaannya. Sehingga loyalitas menciptakan keterlibatan kerja yang baik antara pimpinan dan anggota di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya. Dengan hal ini, komitmen karyawan terbentuk adanya loyalitas yang tinggi dan keterlibatan kerja antara rekan kerja dan waktu pekerjaannya. Keterlibatan kerja juga dapat menggambarkan bagaimana karyawan memusatkan perhatiannya terhadap pekerjaan yang ada. Keterlibatan kerja memiliki sebuah cara keikutsertaan yang menjadikan semua kapasitas karyawan untuk merancang serta memberikan dorongan dalam meningkatkan komitmen seorang karyawan. Dengan sikap tersebut akan mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi karyawan terhadap pekerjaannya. Namun membentuk sebuah komitmen tidaklah mudah, dengan adanya rasa kepercayaan yang tinggi akan meningkatkan perkembangan bagi diri sendiri dan Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

Sehubungan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Loyalitas Karyawan, dan Keterlibatan Kerja**

¹⁴ *Ibid*

Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

Dilihat dari penjelasan latar belakang diatas, sehingga permasalahan yang telah dirumuskan adalah berikut ini:

1. Adakah pengaruh loyalitas karyawan, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya secara simultan?
2. Adakah pengaruh loyalitas karyawan, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya secara parsial?
3. Berapa nilai hubungan dari loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya secara simultan?
4. Berapa nilai hubungan dari loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya secara parsial?
5. Variabel mana yang memiliki hubungan paling tinggi antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya?
6. Dari analisis regresi, apakah loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja mampu memprediksikan tingkat komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian tersebut bertujuan agar mengetahui pengaruh loyalitas karyawan, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya yang meliputi:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya secara simultan?
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya secara parsial?
3. Untuk mengetahui besarnya nilai hubungan loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya secara simultan?
4. Untuk mengetahui besarnya nilai hubungan loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya secara parsial?
5. Untuk mengetahui hubungan paling tinggi antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya?
6. Untuk mengetahui analisa regresi, loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja mampu memprediksi komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya?

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, peneliti mengharapkan dalam memberi sebuah manfaat untuk semua kalangan berikut ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan agar menjadi sebuah ilmu dan pengetahuan yang berkaitan dengan topik pengaruh loyalitas karyawan serta keikutsertaan pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini bertujuan agar dapat sumbangan yang bermanfaat secara universal. Oleh karena itu, dapat digunakan oleh peneliti lainnya dapat menjadi patokan penelitian selanjutnya pada objek dunia instansi lain yang tidak ada di penelitian.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga mampu memberikan pengetahuan atau informasi untuk para praktisi yang terkait. Dalam mengenai komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh dari berbagai faktor yaitu loyalitas karyawan serta keterlibatan kerja.

E. Definisi Operasional

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan kepada perusahaan ialah karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerjasama. Kerjasama dapat dikatakan sebagai kesediaan pengorbanan diri dan melibatkan kesadaran karyawan untuk pengabdian diri terhadap perusahaan. Pengabdian seorang karyawan akan tetap memberikan peran yang baik dalam perusahaan. Peran tersebut akan menimbulkan tingkatan loyalitas yang kuat, agar organisasi mendapatkan keberlangsungan hidup untuk

penentuan meningkatkan organisasi pada waktu yang akan datang.¹⁵

Loyalitas karyawan merupakan bentuk peran seorang karyawan untuk memakai tenaga, waktu, dan pikiran dalam mewujudkan tujuan di sebuah organisasi. Selain itu, loyalitas karyawan adalah kesediaan seluruh karyawan untuk memiliki kemampuan, pikiran, waktu, dan keterampilan.¹⁶ Oleh karena itu, loyalitas karyawan memiliki tujuan untuk mensejahterakan karyawannya di perusahaan agar tidak menyalai aturan yang dapat merugikan perusahaan.

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah partisipasi seorang karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan.¹⁷ Keterlibatan kerja ialah sebagai salah satu proses partisipasi yang menyangkut semua karyawan untuk mendorong peningkatan komitmen dalam sebuah organisasi.¹⁸ Keterlibatan juga merupakan sebagai moderator yang telah didasari berbagai teori timbal

¹⁵ NI Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih, 2019, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan", *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No 9, hal 5762-5782

¹⁶ Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, dkk, 2013, "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol 2, No (2), hal 192-200

¹⁷ Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin, 2006, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan sikap Terhadap Perubahan Organisasi", *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol 10, No (1), hal 13-26

¹⁸ Sri Anik dan Arifuddin, 2003, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi", *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol 7, No (2), hal 162-164

balik sosial. Timbal balik tersebut memberikan beberapa syarat untuk membalas jasa atas keuntungan yang telah didapat oleh perusahaan.¹⁹

Keterlibatan kerja akan menimbulkan kemauan seorang karyawan untuk mudah menjalin kerja sama dengan pemimpin ataupun dengan teman kerja. Adapun sebagai sebagian proses yang mampu memberikan partisipasi ataupun keterlibatan seorang karyawan dalam mengambil keputusan secara bersama. Dengan adanya keputusan secara bersama akan mempermudah seorang karyawan membagi waktu dalam pekerjaannya. Pembagian waktu kerja dapat lebih efektif apabila seorang karyawan memiliki kerjasama tim yang baik. Oleh karena itu, keterlibatan dapat membentuk suatu komitmen untuk tetap bertahan dan memiliki tujuan atas dasar pekerjaan yang dilakukan.²⁰

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah salah satu keadaan seorang karyawan untuk berpihak kepada organisasi. Keadaan seorang karyawan akan memberikan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan tersebut agar menimbulkan keinginan karyawan mempertahankan dirinya didalam sebuah organisasi.²¹ Komitmen seorang karyawan adalah

¹⁹ *Ibid*

²⁰ Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin, 2006, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan sikap Terhadap Perubahan Organisasi", *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol 10, No (1), hal 13-26

²¹ Jonathan B Warongan, dkk, 2014, "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo", *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 2, No (4), hal 331-342

yang mendasari suatu hasrat, kebutuhan, dan keharusan pada lingkungan pekerjaannya sebagai tempat mereka bekerja.²²

Komitmen organisasi mendefinisikan sebagai bentuk dorongan dari individu masing-masing untuk menjalankan tujuan yang telah ditetapkan agar mendapatkan keberhasilan organisasi.²³ Komitmen organisasi yang akan mampu mendorong seorang karyawan dalam kerja keras untuk pencapaian hasil yang diinginkan.²⁴ Komitmen organisasi memiliki nilai-nilai dan tujuan tinggi akan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kinerja yang tinggi akan mempermudah pimpinan untuk memberikan penghargaan diri kepada karyawan. Oleh karena itu, komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaan atau organisasi.²⁵

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penelitian ini berisi lima bab antara lain: pendahuluan, kajian teori, metode penelitian, hasil penelitian, serta bab penutup.

Pertama, pada bab pendahuluan yang mengarah ke penjelasan berikutnya dengan penyusunan yang

²² SL Triyaningsih, 2014, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta", *Jurnal Informatika*, Vol 1, No (2), hal 32-34

²³ Evi Yuniarti dan Fadila Marga Satya, 2008, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan di Propinsi Lampung)", *Jurnal Ilmiah ESAI*, Vol 2, No (1), hal 40-56

²⁴ *Ibid*

²⁵ *Ibid*

terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, serta terakhir sistematika pembahasan.

Kedua, pada bab kajian teori yang berisikan data-data penelitian dan akan diolah melalui penelitian terdahulu, kerangka teori, paradigma penelitian, serta hipotesis penelitian.

Ketiga, bab metode penelitian berisikan cara serta teknik penelitian dengan detail. Dalam hal ini, bab tersusun oleh pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, variabel indikator penelitian, tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas dan analisis data.

Keempat, bab hasil penelitian yang berisikan mengenai gambaran objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian dan analisis data.

Kelima, bab penutup yang merupakan bagian terakhir dalam penelitian yakni berisi kesimpulan dari jawaban rumusan masalah. Penyusunannya yang meliputi penyimpulan, saran dan keterbatasan peneliti.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Peneliti mengutip pada salah satu referensi guna memperoleh penelitian dahulu yang sama. Peneliti memiliki hasil penelitian yang mempunyai perspektif beda pada penelitiannya. Berikut hasil dalam penelitian dahulu yaitu:

1. Judul Penelitian sebelumnya ialah “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*”

Penelitian ini ditulis oleh Christina Tri Setyorini, dkk, sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Soedirman.²⁶ Jenis penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif dan dapat memiliki bukti hubungan kausal antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian terdahulu mengulas mengenai pengaruh “komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini, menjelaskan hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Perbedaan penelitian ini ialah terdapat dalam variabel independen yakni budaya organisasi. Perbedaan lainnya juga terletak pada

²⁶ Christina Tri Setyorini, dkk, 2012, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)”, *Media Riset Akuntansi*, Vol 2, No (1), hal 34-35

variabel dependen yakni kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian sekarang mengulas tentang variabel loyalitas karyawan, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Perbedaan yang lain berada dalam aspek objek penelitian. Penelitian sebelumnya melaksanakan penelitian di *Baitul Maal Waat Tamwil (BMT)*. Sedangkan dalam penelitian sekarang dilaksanakan di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya (YDSF).

2. Judul penelitian sebelumnya ialah “*Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*”

Penelitian ini ditulis oleh Y. Yakup sebagai mahasiswa Universitas Gorontalo.²⁷ Jenis penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif yang akan membuktikan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin guna mengukur pernyataan keempat variabel yang akan diteliti.

Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pada penelitian ini, menyatakan secara parsial antara variabel keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Persamaan pada penelitian ini, yaitu terdapat dalam variabel keterlibatan kerja. Penelitian ini memiliki perbedaan ialah variabel independen yakni budaya organisasi dan motivasi kerja. Perbedaan

²⁷ Yakup Yakup, 2017, “*Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*”, *Perisai: Islami Banking and Finance Journal*, Vol 1, No (3), hal 273-290

lainnya juga terletak divariabel dependen yakni kepuasan kerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian sekarang membahas tentang variabel loyalitas karyawan, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. perbedaan yang lain terletak dalam aspek objek penelitian. Penelitian sebelumnya memilih objek di “*Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Bolango*”. Sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya (YDSF)

3. Judul Penelitian sebelumnya ialah “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*”

Penelitian ini ditulis oleh Rahmadana Safitri sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.²⁸ Jenis penelitian terdahulu yaitu penelitian kuantitatif.

Penelitian terdahulu mengulas mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Kesimpulan penelitiannya ialah dengan analisis menggunakan persamaan regresi linear sederhana. Sehingga hasil yang ditemukan mengungkapkan, bahwa kompensasi mempunyai pengaruh pada loyalitas karyawan.

Persamaan pada penelitian ialah terlihat dari variabel loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian tersebut ialah terdapat dalam variabel independen yakni kompensasi. Kemudian dalam penelitian sekarang mengulas mengenai variabel loyalitas

²⁸ Rahmadana Safitri, 2015, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 3, No (3), hal 650-660

karyawan, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Perbedaan yang lain berada dalam objek penelitian. Penelitian sebelumnya memilih objek di “PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”. Sedangkan penelitian sekarang memilih di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya (YDSF).

4. Judul penelitian sebelumnya ialah “*Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*”

Penelitian ini ditulis oleh Ni Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.²⁹ Jenis penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif.

Penelitian terdahulu mengulas mengenai pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil pada penelitian ini ialah pengembangan karir, kompensasi, serta iklim organisasi mempunyai pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Persamaan penelitian ini yaitu terdapat dalam variabel loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak di variabel independen yakni pengembangan karir, kompensasi, serta iklim organisasi. Sedangkan dalam penelitian sekarang membahas tentang variabel loyalitas karyawan, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Perbedaan yang lain berada dalam objek penelitian. Penelitian sebelumnya mengambil objek di

²⁹ NI Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih, 2019, “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No 9, hal 5762-5782

“Bellevue Heritage Villas Nusa Dua Bali”. Sedangkan penelitian sekarang memilih di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya (YDSF).

5. Judul penelitian sebelumnya ialah *“Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”*

Penelitian ini ditulis oleh Widi Purnama Sari sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.³⁰ Jenis penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif.

Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pada penelitian ini membuktikan disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini yaitu terdapat dalam variabel komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini ialah terdapat di variabel independen yakni disiplin kerja serta lingkungan kerja. Perbedaan lainnya berada pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian sekarang membahas tentang variabel loyalitas karyawan, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Perbedaan yang lain berada dalam objek penelitian. Penelitian sebelumnya melaksanakan di

³⁰ Widi Purnama Sari, “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”, *Jurnal Manajemen UDINUS*, Vol 1, No (1), hal 3

“Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya (YDSF)

B. Kerangka Teori

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyal memiliki istilah yang berasal dari kata setia. Loyalitas bisa dinyatakan sebuah bentuk setia seorang anggota kepada organisasi.³¹ Loyalitas merupakan sikap atau perilaku kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan. Loyalitas karyawan kepada perusahaan dapat menciptakan perasaan tanggung jawab tinggi dalam pekerjaan. Tanggung jawab itu mampu memberikan dorongan karyawan agar lebih menumbuhkan keterlibatan bekerja. Dalam keterlibatan bekerja dapat menjadikan rekan kerja yang baik, sehingga memiliki inisiatif untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada.³²

Loyalitas ialah kesetiaan seseorang pada rasa cinta dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Loyalitas dapat dikatakan sebagai dasar keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Keterikatan emosional tersebut akan memunculkan loyalitas tinggi. Sehingga seseorang tidak memerlukan dalam memperoleh suatu ataupun mengharapkan bentuk imbalan,

³¹ Ni made Maharani Dwi Ratnasari, dkk, 2013, “Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)”, *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol 2, No (2), hal 192-200

³² Retno Djohar Juliani, 2009, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan”, *Dinamika Sains*, Vol 7, No (15)

dikarenakan ia telah berkontribusi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.³³

Loyalitas merupakan pengabdian, kepercayaan, dan kesetiaan yang ditujukan oleh seorang karyawan ataupun organisasi untuk mendapatkan perilaku yang terbaik. Seorang karyawan dapat dikatakan loyalitas apabila memiliki kesetiaan terhadap organisasi.³⁴ Oleh karena itu, karyawan mempunyai kesadaran akan kewajiban yang dimiliki demi kemajuan sebuah organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Berikut ialah faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan:³⁵

a. Karakteristik pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan adalah pengidentifikasian karakteristik berbagai tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan karyawan. karakteristik kerja dapat mempengaruhi kondisi psikologis yang ada yakni pengetahuan hasil pekerjaan, tanggung jawab, dan kebermaknaan dalam

³³ Agustina Heryati, 2016, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol 1, No (2), hal 56-75

³⁴ Tresia Karli Kawulur, dkk, 2018, "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado", *Jurnal; Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 6, No (2), hal 70

³⁵ Agustina Heryati, 2016, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol 1, No (2), hal 56-75

tugas. Dengan kondisi tersebut karakteristik pekerjaan mampu memberikan hasil untuk perkembangan dalam keefektifan dalam bekerja.³⁶

b. Karakteristik perusahaan.

Karakteristik perusahaan adalah menggambarkan ciri khas yang tertanam dalam suatu usaha maupun bisnis. Karakteristik perusahaan ini dapat digunakan sebagai tolak ukur tingkat likuiditas dan profitabilitas. Oleh karena itu, karakteristik perusahaan memiliki beberapa sisi yaitu jenis usaha, struktur kepemilikan, tingkat likuiditas, dan profitabilitas.³⁷

c. Karakteristik pribadi.

Karakteristik pribadi seorang individu adalah keadaan psikologis yang dimiliki serta mempunyai nilai diri (*self value*). Keadaan psikologis ini memiliki ruang lingkup yang dimana berpengaruh terhadap orientasi diri, keyakinan diri masing-masing, dan kendali diri. Nilai diri mempunyai cakupan tingkatan diri seseorang dan kecerdasan dalam mengolah pikiran serta memiliki perilaku yang baik. Karakteristik dapat mencerminkan fisik seseorang yang

³⁶ Indi Djastuti, 2011, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah", *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 13, No (1), hal 1-19

³⁷ Faisal Subair, 2013, "Karakteristik Perusahaan dan Industri Terhadap Pengungkapan dalam Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur yang Go Publik", *Jurnal EMBA*, Vol 1, No (3), hal 763-774

memiliki karakter mudah bergaul, humoris, dan terbuka.³⁸

c. Sub Variabel dan Indikator Loyalitas Karyawan

Sub Variabel loyalitas karyawan adalah sebagai berikut³⁹ :

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab ialah karakteristik pekerjaan untuk melaksanakan tugasnya serta memiliki konsekuensi yang diberatkan kepada karyawan. Kesediaan karyawan adalah untuk menjalankan tugas-tugasnya. Dalam menjalankan tugasnya karyawan akan muncul kesadaran disetiap resiko yang telah diterima. Dengan adanya resiko atau beban kerja atasan untuk memberi pemahaman mengenai bagaimana kesadaran, kekuatan, serta tanggung jawab pada risiko dari pekerjaannya.⁴⁰ Tanggung jawab memiliki indikator yakni sebagai berikut:

a. Kesediaan

³⁸ Hening Riyadiningsih, 2012, "Peran Kondisi Psikologis dan Karakteristik Pribadi Dalam Pengembangan Kepemimpinan Efektif: Sebuah Tinjau Konseptual", *Seminar Nasional dan Call for Papers*, Vol 1, No (1), hal 2-5

³⁹ Agus Tunggal Saputra dkk, 2016, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 4, No (1), hal 2-3

⁴⁰ Rahmadana Safitri, 2015, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 3, No (3), hal 650-660

Kesediaan merupakan suatu perilaku yang menunjukkan kesanggupan untuk berbuat sesuatu.⁴¹

b. Kesadaran

Kesadaran adalah suatu sikap atau perilaku seorang individu dengan keikhlasan untuk tidak melanggar aturan yang ada serta akan menyadari atas k dan tanggung jawab.⁴²

c. Keberanian

Keberanian adalah salah satu sifat atau tingkah laku yang memberanikan diri untuk mengambil resiko dalam pengambilan keputusan secara tepat waktu.⁴³

2. Taat Pada Peraturan

Peraturan yang telah dijalankan di perusahaan harus dipatuhi serta dilakukan secara baik. Peraturan tersebut yang dapat mengatur dan melancarkan jalannya pelaksanaan tugas yang telah diberikan oleh atasan. Dengan keadaan ini karyawan akan memiliki kedisiplinan kerja dan ketepatan waktu yang efektif. Oleh karena itu kedisiplinan kerja dapat menguntungkan

⁴¹ <https://www.artikata.com/arti-377027-kesediaan.html>, Diakses Pada Tanggal 19 Februari 2021

⁴² Reynaldy Novanda Suyanto dan Farida Nurani, 2019 "Urgensi Kesadaran Akan Keselamatan Ber Lalu Lintas", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 1, No (1), hal 2-3

⁴³ Wandityas Asy'ari Morgannova, 2013, Penerapan Strategi Aktif Index Card Match dalam Pembelajaran Matematika Sebagai Upaya Peningkatan Keberanian dan Hasil Belajar Matematika", *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol 1, No (1), hal 5

perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁴⁴ Indikator taat pada peraturan adalah sebagai berikut:

a. Pelaksanaan tugas dengan baik

Pelaksanaan tugas merupakan suatu tindakan yang dapat dilakukan oleh pihak tertentu yang mempunyai kepentingan.⁴⁵ Tugas adalah salah satu kegiatan pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Tugas juga merupakan salah satu aktivitas kerja yang dilaksanakan dalam pencapaian sebuah tujuan khusus.⁴⁶

b. Kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap yang menghargai, menghormati, dan kepatuhan seorang karyawan. kedisiplinan kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk kelangsungan sebuah organisasi. Oleh sebab itu, kedisiplinan dapat membuat pekerjaan yang kita lakukan lebih efektif dan efisien. Apabila kedisiplinan tidak bisa ditegakkan, dapat terjadi kemungkinan

⁴⁴ Wandityas Asy'ari Morgannova, 2013, Penerapan Strategi Aktif Index Card Match dalam Pembelajaran Matematika Sebagai Upaya Peningkatan Keberanian dan Hasil Belajar Matematika", *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol 1, No (1), hal 5

⁴⁵ Astrella Janice, 2014, "Studi Tentang Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa (BPMD) Dalam Pembangunan Desa Di Desa Tanjung Lapang Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau", *Jurnal Ilmu Pengetahuan*, Vol 3, No (3), hal 1460-1471

⁴⁶ *Ibid*

tujuan yang telah diperoleh tidak bisa dicapai.⁴⁷

c. Ketepatan waktu

Tepat waktu merupakan kemampuan untuk mengambil sebuah keputusan agar pemanfaatan informasi dilakukan secara tepat akan memunculkan timbal balik yang efektif. Timbal balik yang efektif harus memberikan ketepatan waktu dalam mempertimbangkan suatu keputusan pekerjaan. Ketepatan waktu ini akan memberikan pertimbangan-pertimbangan yang memperhitungkan faktor waktu pada batas waktu yang singkat. Pada batas waktu singkat tersebut akan mempercepat proses komunikasi yang baik.⁴⁸

3. Kemauan Untuk Bekerja Sama (kerja sama tim)

Kerja sama tim mempunyai peran yang baik antar sesama rekan kerja. Kerja sama tim dapat mempermudah manajer dan karyawan untuk pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan seorang atasan akan mampu dilaksanakan agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Dalam adanya kerja sama tim ini karyawan akan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan

⁴⁷ Fifi Amriany, dkk, 2004, "Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja, Anima". *Indonesian Psychological Journal*, Vol 19, No (2), hal 179-193

⁴⁸ Ceacilia Srimindarti, 2008, "Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan", *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol 7, No (1), hal 24451

baik.⁴⁹ Kerja sama tim adalah sekelompok individu untuk melakukan kerja sama yang baik, agar penacapaian tujuan yang diinginkan mudah didapatkan. Indikator kerja sama tim adalah sebagai berikut:⁵⁰

a. Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan adalah suatu tindakan yang memiliki tujuan dengan menggunakan dasar-dasar manajemen dalam mencapai sasaran secara tepat. Pencapaian dapat dikatakan sebagai salah satu upaya proses dalam pencapaian tujuan yang tepat.⁵¹

b. Komunikasi yang Efektif

Keefektifan dalam komunikasi adalah komunikasi yang dapat merubah sikap, persepsi, ataupun perilaku komunikan. Dengan keefektifan komunikasi akan sesuai dengan tujuan komunikator untuk menyampaikan pesan yang akurat. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang

⁴⁹ Eddy Poernomo dan ABUPNVJ Timur, 2006, "Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya", *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 6, No (2), hal 102-108

⁵⁰ Syarif Hidayat, dkk, 2019, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh", *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol 5, No (1), hal 84-98

⁵¹ Khoerunnisa, 2019, "Efektivitas Peraturan Bupati Subang Nomor 49 Tahun 2015 Tentang Implementasi E-Government di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang", *UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, Vol 1, No (1), hal 7-8

disampaikan memiliki kualitas penyampaian dengan baik. Kualitas yang baik dapat menjadikan penyelesaian tujuan perusahaan dan individu di waktu mendatang.⁵²

c. Keahlian yang dimiliki oleh kelompok

Keahlian individu memiliki kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan dengan mudah dan teliti. Keahlian dapat diartikan sebagai kemahiran atau kepandaian dalam suatu ilmu untuk diterapkan didalam pekerjaan karyawan atau sekelompok rekan kerja.⁵³

d. Perspektif Islam tentang Loyalitas Karyawan

a. Surat Al-Maidah ayat 54-55 menerangkan tentang loyalitas sebagaimana firman Allah:

⁵² Amirah Diniaty, 2016, “Mengembangkan Komunikasi Efektif dalam Pembelajaran Klasikal oleh Pendidik”, *Jurnal Al-Taujih: Bingkai Bimbingan Konseling Islami*, Vol 2, No (2), hal 101-110

⁵³ Renny Oktafia dan Abdul Rahman Hidayat, 2018, “Penguatan Kapasitas Pelaku Bisnis Mikro Melalui Penataan Pengelolaan Keuangan Usaha”, *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol 3, No (2), hal 65-72

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا مَن يَرْتَدَّ مِنكُم عَن دِينِهِ ۖ فَسَوْفَ يَأْتِي اللَّهَ بِقَوْمٍ يُحِبُّهُمْ
وَيُحِبُّونَهُ ۖ أَذِلَّةٌ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ أَعِزَّةٌ عَلَى الْكَافِرِينَ يُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ
اللَّهِ وَلَا يَخَافُونَ لَوْمَةَ لَائِمٍ ۚ ذَٰلِكَ فَضْلُ اللَّهِ يُؤْتِيهِ مَن يَشَاءُ ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ
عَلِيمٌ ﴿٥٤﴾

Artinya “Wahai orang-orang yang beriman, barang siapa di antara kamu yang murtad dari agamanya, maka kelak Allah akan mendatangkan suatu kaum yang Allah mencintai mereka dan mereka pun mencintainya, bersikap lemah lembut terhadap orang mukmin, bersikap keras terhadap orang-orang kafir, yang berjihad di jalan Allah, dan yang tidak takut kepada celaan orang yang suka mencela. Oleh karena itu karunia Allah, diberikannya kepada siapa yang dikehendakannya, dan Allah Mahaluas atas pemberiannya, lagi Maha Mengetahui”

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ ۖ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ
وَهُمْ رَاكِعُونَ ﴿٥٥﴾

Artinya “Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasulnya, dan orang-orang beriman yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk kepada Allah”

Dalam surat Al Maidah ayat 54-55, ini menjelaskan bahwa loyalitas menurut Islam adalah al-wala'. Secara etimologi kata al-wala' ini mempunyai arti yakni menyukai, membantu, mematuhi, serta mendekatkan pada suatu hal. Jadi, al-wala' merupakan kepatuhan secara mutlak terhadap Allah SWT guna mewujudkan syariat-syariat Islam. Menurut Zulfa yang dikutip oleh Mashuri loyalitas karyawan dalam pandangan Islam adalah aktivitas seorang karyawan dapat memberikan faedah yang untung pada dua belah pihak. Sehingga akan terpenuhi hak dan kewajiban tersendiri dalam menerapkan berbagai nilai Islam.⁵⁴

Dalam bukti keimanan seorang manusia merupakan amal yang nyata untuk kehidupan sehari-hari untuk membuktikan seberapa besar iman seorang manusia dalam memberikan pengaruh yang besar untuk kehidupan seorang muslim. Seorang mukmin harus

⁵⁴ Mashuri, 2020, “Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan Berdasarkan Perspektif Islam”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, Vol.9, No (1), hal 54-64

memiliki sikap yang setia serta menyerahkan al-wala' pada Allah dan Rasulnya. Seorang mukmin wajib memiliki rasa cinta dan mengikuti perintah-perintah Allah dan senantiasa menjauhi seluruh perbuatan yang dilarang dalam agama Islam. Oleh karena itu, tidak hanya hablum minallah, dalam hubungan manusia juga.⁵⁵

- b. Dalam Firman Allah Surat Ali Imran ayat 28 tentang Loyalitas yang berbunyi:

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ
ذَٰلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاتَهُ
وَيُحَذِّرُكُمُ اللَّهُ نَفْسَهُ ۗ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ ﴿٢٨﴾

Artinya “Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir untuk menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barangsiapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali karena rencana memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. Dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri siksa-Nya. Dan hanya kepada Allah untuk kembali”

⁵⁵ Mashuri, 2020, “Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan Berdasarkan Perspektif Islam”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, Vol.9, No (1), hal 54-64

Dalam penjelasan ayat tersebut menyatakan, bahwa seorang muslim tidak diperbolehkan loyal serta memiliki rasa suka untuk musuh-musuh Islam. Di dalam *Hablum minanas* seseorang tidak diperkenankan menjalin kerjasama terutama menjual loyalitas muslim terhadap beberapa hal yang memunculkan riba pada diri seseorang. Untuk menjaga loyalitas, Islam menyarankan untuk tetap melindungi hubungan dengan golongan-golongan agama dalam meningkatkan nilai baik. Akan tetapi hubungan tersebut tidak diperkenankan dalam bentuk aqidah.⁵⁶

2. Keterlibatan Kerja

a. Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah partisipasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja memiliki aktivitas-aktivitas tertentu untuk diperhatikan. Dalam aktivitas tersebut keterlibatan kerja akan mampu menjadikan seorang karyawan untuk mau dan senang bekerja sama.⁵⁷ Keterlibatan kerja juga dapat menjadikan karyawan yang bersedia untuk bekerja dan ikut terlibat langsung dalam pekerjaannya. Keterlibatan seorang karyawan akan mampu mengarahkan seluruh kemampuan

⁵⁶ Mashuri, 2020, "Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan Berdasarkan Perspektif Islam", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, Vol.9, No (1), hal 54-64

⁵⁷ Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin, 2006, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi", *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol 10, No (1), hal 13-26

yang mereka miliki untuk semua pekerjaan yang mereka tekuni.⁵⁸

Keterlibatan kerja adalah sebagai tingkatan sejauh mana seorang individu dapat mengidentifikasikan dirinya terhadap pekerjaan. Pengidentifikasian tersebut dapat secara aktif untuk ikut berpartisipasi dan menjadikan performansi pekerjaannya mendapatkan penghargaan.⁵⁹ Keterlibatan kerja adalah salah satu ukuran yang dimana individu secara psikologis memilih pekerjaan yang dianggap mereka penting, karena dalam peningkatan kinerja dapat menjadikan sebuah penghargaan bagi diri sendiri.⁶⁰

b. Sub Variabel dan Indikator Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja memiliki tolak ukur dengan beberapa sub variabel diantaranya adalah:⁶¹

1. Partisipasi Aktif

⁵⁸ Eka Mariyanti, 2014, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang)", *Jurnal KomTekInfo*, Vol 1, No (1), hal 38-41

⁵⁹ Amelia C Dusauw, dkk, 2016, "Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado", *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol 4, No (3), hal 510-551

⁶⁰ Alfine Kakinsale, dkk, 2015, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado", *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol 3, No (1), hal 901-911

⁶¹ Fitri Afriani dan Kasmiruddin, 2017 "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru)", *Jurnal Online Mahasiswa FISIP Universitas Riau*, Vol 4, No (1), hal 1-14

Partisipasi aktif adalah salah satu seorang karyawan yang diberikan kesempatan untuk bekerja. Kesempatan karyawan dalam partisipasi aktif ini dapat memunculkan berbagai ide, memilih keputusan yang bermanfaat demi suksesnya perusahaan, memunculkan keahlian, serta kemampuan pada pekerjaan. Oleh karena itu, berpartisipasi aktif dapat memiliki pengaruh dalam hasil pekerjaan, rasa berharga, serta mendapatkan kepuasan hasil. Sehingga partisipasi aktif memiliki indikator yakni sebagai berikut:⁶²

a. Mengeluarkan ide-ide

Mengeluarkan ide dalam rancangan yang tersusun di dalam pikiran. Rancangan ide tersebut dapat memunculkan gagasan dalam berfikir kritis untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan.⁶³

b. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan ialah tindakan penyelesaian masalah dengan pemilihan salah satu alternatif yang ada. Pengambilan keputusan tersebut menghasilkan pemecahan masalah yang

⁶² Fitri Afriani dan Kasmiruddin, 2017 "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru)", *Jurnal Online Mahasiswa FISIP Universitas Riau*, Vol 4, No (1), hal 1-14

⁶³ Edi Eskak, 2013, "Metode Pembangkitan Ide Kreatif Dalam Penciptaan Seni", *Jurnal Seni Kriya*, Vol 2, No (2), hal 168-174

akan memiliki jawaban dari salah satu pertanyaan.⁶⁴

c. Kemampuan dalam bekerja (skills)

Kemampuan adalah salah satu sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan baik. Kemampuan mengarah pada kapasitas individu dalam menjalankan tugas pada suatu pekerjaan. Kemampuan seorang karyawan dalam bekerja memiliki tolak ukur parameter. Parameter tersebut mempunyai hasil kemampuan dari ketepatan waktu kerja, keahlian, keterampilan, penguasaan metode kerja, tanggung jawab bekerja, dan hasil kerja.⁶⁵

2. Pekerjaan adalah yang pertama

Keterlibatan kerja dapat menimbulkan suatu pekerjaan yang telah dirasa menjadi dasar utama. Dimana sumber utama memiliki harapan yang menjadikan seorang individu mempunyai sumber kepuasan dan kebutuhan yang paling terlihat di dalam individu. Keterlibatan kerja memiliki arti secara psikologis seseorang untuk menganggap kerja sebagai kepentingan dalam peningkatan kinerja.

⁶⁴ Anastasia Lipursari, 2013, "Peran Sistem Informasi Manajemen (SIM) Dalam Pengambilan Keputusan", *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, Vol 5, No (1), hal 26-37

⁶⁵ Jufrizen Jufrizen, 2017, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat", *Jurnal Riset Sains Manajemen*, Vol 1, No (1), hal 27-34

Oleh karena itu pekerjaan sebagai yang utama memiliki beberapa indikator yakni:⁶⁶

a. Respon dalam bekerja

Respon seseorang dalam bekerja akan menimbulkan stimulus dari seseorang yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik.⁶⁷

b. Perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan

Perilaku seseorang untuk melibatkan diri dalam pekerjaan ialah sesuatu yang begitu utama. Karena aktivitas yang dilakukan karyawan harus mampu menjadikan perilaku untuk mau dan senang bekerja sama.⁶⁸ Keterlibatan kerja juga dapat menjadikan karyawan yang bersedia untuk bekerja dan ikut terlibat langsung dalam pekerjaannya.

c. Rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab merupakan karakter dalam bekerja yang

⁶⁶ Fitri Afriani dan Kasmiruddin, 2017 “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru)”, *Jurnal Online Mahasiswa FISIP Universitas Riau*, Vol 4, No (1), hal 1-14

⁶⁷ Muhammad Ikhsan Tahir, dkk, 2018, “Respon Petani Terhadap Efektivitas Kerja di Lahan Irigasi Teknis (Studi Kasus Desa Carawali Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang)”, *JAS (Jurnal Agri Sains)*, Vol 2, No (2), hal 1-2

⁶⁸ Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin, 2006, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi”, *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol 10, No (1), hal 13-26

melaksanakan tugas dengan akibat yang diberatkan kepada karyawan.⁶⁹

3. Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting

Performansi kerja atau penampilan kerja dapat memberikan pengaruh harga diri individu. Harga diri individu akan mempunyai usaha yang dapat menggambarkan seberapa jauh seorang karyawan ikut terlibat pada pekerjaannya. Keterlibatan kerja dapat mengetahui seberapa pentingnya pekerjaan dan rasa penghargaan diri pada karyawan. pekerjaan sebagai sesuatu yang penting memiliki beberapa indikator adalah sebagai berikut.⁷⁰

a. Performa Kerja

Performa kerja merupakan suatu bentuk sikap yang ingin menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik mungkin. Performansi kerja adalah hasil keinginan kerja yang diperoleh karyawan untuk menghasilkan kualitas atau kuantitas serta keunggulan pada pekerjaan.⁷¹

b. Penghargaan diri

⁶⁹ Rahmadana Safitri, 2015, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 3, No (3), hal 650-660

⁷⁰ Fitri Afriani dan Kasmiruddin, 2017 "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru)", *Jurnal Online Mahasiswa FISIP Universitas Riau*, Vol 4, No (1), hal 1-14

⁷¹ Ni Putu Yavi Radita dan I Gusti Salit Ketut Netra, 2017, "Pengaruh Job Rotation dan Job Performance Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan Melia Bali", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 6, No (3), hal 1340-1367

Penghargaan diri adalah salah satu kemampuan seseorang untuk intropeksi dan menerima pribadi masing-masing dalam lingkungan yang terpisah dari orang lain. Penghargaan diri merupakan salah satu kemampuan untuk menguji diri sendiri untuk memberikan hal yang positif bagi peningkatan diri dan perubahan diri.⁷²

c. Mengutamakan pekerjaan

Mengutamakan pekerjaan merupakan bentuk perilaku yang menganggap lebih penting dan mendahulukan keutamaan dalam bekerja. Bentuk sikap tersebut terlihat dari seberapa besar karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.⁷³

c. Perspektif Islam Tentang Keterlibatan Kerja

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشُرُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dijelaskan pada QS. At Taubah ayat 105 yaitu:

Artinya “Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan

⁷² Fitria Lailatus Zahrifah dan Eko Darminto, 2009, “Penggunaan Strategi Pengelolaan Diri Untuk Meningkatkan Disiplin Belajar Siswa”, *Psikologi Pendidikan dan Bimbingan*, Vol 12, No (1), hal 1-9

⁷³ *Ibid*

kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi akan menciptakan etos pekerjaan serta tanggung jawab yang besar. Keterlibatan kerja merupakan bentuk dari komitmen seseorang untuk ikut terlibat dalam pekerjaan. Sehingga kita hidup didunia dituntut untuk memiliki pekerjaan. Di dalam diri seseorang harus mempunyai usaha dan tanggung jawab untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang telah dikerjakan dengan sekuat tenaga.

Penjelasan diatas diperoleh bahwa amal seseorang akan diperlihatkan pada teman kerabat serta golongannya yang sudah tiada di alam Barzakh, sesuai riwayat Abu Daud At-Tayalisi, yang bercerita pada kami As-Silt Ibnu Dinar, dari Al-Hasan, dari Jabir Ibnu Abdullah yang menjelaskan, bahwa Rasulullah SAW telah bersabda “Sesungguhnya amalan kalian diperlihatkan pada kaum kerabat serta keluarga kalian yang berada di kubr. Apabila amalan perilaku kalian tersebut baik, maka mereka merasakan senang dengannya. Apabila amalan perilaku kalian tersebut kebalikannya, maka mereka berdo’a “Ya Allah berikan mereka kekuatan guna menerapkan amalan yang taat kepadamu”. Imam Bukhari mengungkapkan, bahwa Siti Aisyah berkata “Jika kamu merasakan kekaguman dari kebaikan amalan

seseorang mukmin, maka berkatalah firmannya: Bekerja kalian, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin dapat mengetahui kerja kalian tersebut. (At-Taubah ayat 105)⁷⁴

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi ialah kesediaan karyawan untuk menetapkan bertahan pada organisasi demi waktu yang akan datang. Komitmen organisasi memunculkan rasa percaya karyawan terhadap nilai-nilai tujuan organisasi. Nilai tujuan komitmen organisasi ini terbentuk atas dasar kesediaan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki hasrat untuk terus bekerja.⁷⁵

Komitmen organisasi ialah sikap refleksi diri terhadap loyalitas karyawan, dimana proses tersebut berkelanjutan pada anggota organisasi yang mampu mengekspresikan pandangannya pada organisasi serta berhasil dan meningkat secara *kontinue*.⁷⁶

Komitmen kerja dapat diistilahkan berbeda dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu indikator perilaku utama

⁷⁴

<https://alquranmulia.wordpress.com/2017/11/04/tafsir-ibnu-katsir-surah-at-taubah-ayat-105/>, diakses pada tanggal 2 Februari 2021

⁷⁵ Roberto Goga Parinding, 2017, "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1, No (2), hal 88-107

⁷⁶ Dicki Harianto, 2016, "Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Berbasis Integrasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keislaman", *Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, Vol 7, No (14), hal 47-59

dan mampu dijadikan sebagai penilaian kecenderungan karyawan dan setia sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah pemahaman dan keikutsertaan individu yang mengarah lebih pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan harapan anggota organisasi dalam menjaga keanggotaannya di organisasi serta mampu berupaya lebih untuk mencapai tujuan organisasi.⁷⁷

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang bisa memberikan pengaruh pada komitmen karyawan dalam organisasi yaitu:⁷⁸ Faktor subjektif yang memiliki kriteria: umur, jenis kelamin, tingkatan pendidikan, keahlian kerja, dan karakter pribadi. Pada Karakter kerja karyawan akan mengetahui seberapa besar tingkat komitmen organisasi karyawan. Adapun kriteria karakteristik pekerja yang mencakup: lingkungan posisi, tantangan, perselisihan, kedudukan, dan tingkat kemunduran dalam bekerja. Pada kriteria ini akan mengetahui bagaimana struktur organisasi yang ada di perusahaan maupun lembaga. Sedangkan Karakteristik struktur memiliki kriteria tersendiri yakni: ukuran organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi), serta tingkat hadirnya karyawan pekerja. Pada Pengalaman kerja sangat berpengaruh pada berapa besar tingkatan

⁷⁷ Resi Yudhaningsih, 2016, "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi", *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol 11, No (1), hal 40-50,

⁷⁸ *Ibid*

komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan yang mengabdikan dan bekerja berpuluh-puluh tahun lamanya akan mempunyai komitmen yang beralasan di organisasi.⁷⁹

c. Sub Variabel dan Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki 3 sub variabel adalah sebagai berikut:⁸⁰

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif ini berhubungan dengan hubungan secara sentimental individu kepada organisasi. Dalam pengidentifikasian organisasi dan keikutsertaan individu untuk aktivitas tertentu, maka individu yang berkomitmen afektif kuat dapat memiliki rasa setia di organisasi dan memiliki nilai-nilai dan tujuan tertentu guna pencapaian tujuan secara bersama. Adapun beberapa indikator komitmen afektif adalah sebagai berikut:⁸¹

a. Karyawan menunjukkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi

Rasa memiliki merupakan sebagian dari anggota yang melahirkan suatu sistem manajemen dengan cara

⁷⁹ Resi Yudhaningsih, 2016, "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi", *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol 11, No (1), hal 40-50,

⁸⁰ Ni Made Dwi Pupitawati dan I Gede Riana, 2014, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan", *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol 8, No (1), 68-73

⁸¹ Sia Tjun Han, dkk, 2012, "Komitmen Afektif Dalam Organisasi, Perceived Organizational Support, dan Kepuasan Kerja", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 14, No (2), hal 109-117

pendekatan secara kekeluargaan. Dengan sistem tersebut rasa memiliki timbul dikarenakan seorang karyawan dapat merasakan seperti rumah sendiri begitupun sebaliknya terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja.⁸²

- b. Mempunyai arti yang luas secara personal

Makna yang mendalam menurut pribadi dapat dipengaruhi oleh rasa bangga seseorang pada organisasi dan tanggapan individu pada martabat loyalitas anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

- c. Terikat secara emosional dengan organisasi

Keterikan adalah salah satu kondisi emosional yang memiliki hubungan khusus dengan orang lain ataupun dengan organisasi. keterikatan juga menunjukkan tingkat yang beragam, memiliki ikatan tinggi dapat mempunyai rasa yang kuat dari koneksi, afeksi, cinta, dan gairah ataupun hasrat seseorang untuk tetap bertahan di organisasi.⁸³

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

⁸² Dewi Soetanti, 2011, "Rasa Solidaritas Kelompok, Rasa Memiliki, dan Rasa Kesetiaan Sebagai Nilai-nilai Tradisi Jepang Dalam Sistem Manajemen Perusahaan di Jepang", *Majalah Ilmiah UNIKOM*, Vol 6, No (2), hal 215-217

⁸³ Badri Munir Sukoco dan Reza Aditya Hartawan, 2011, "Pengaruh Pengalaman dan Keterikatan Emosional Pada merk Terhadap Loyalitas Konsumen", *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol 4, No (3), hal 2

Komitmen berkelanjutan ini memiliki keterkaitan pada rasa sadar individu yang memiliki masalah kemunduran jika tidak bertahan di sebuah organisasi. komitmen berkelanjutan juga didasari oleh rasa khawatir individu pada kehilangan suatu tertentu yang sudah dicapai dari awal menjadi bagian dari anggota organisasi.⁸⁴ Anggota organisasi memiliki hubungan komitmen yang berkelanjutan dengan tingkatan tinggi, maka dapat tetap menjadi anggota di organisasi. Sehingga anggota akan mempunyai keinginan yang diharapkan guna membentuk bagian dari organisasi. Indikator Komitmen berkelanjutan adalah sebagai berikut:⁸⁵

- a. Karyawan merasa sulit untuk meninggalkan organisasi.

Karyawan merasa sulit untuk meninggalkan organisasi dikarenakan faktor komitmen yang berkelanjutan didasari oleh kekhawatiran seorang karyawan terhadap kehilangan sesuatu yang diperoleh selama menjadi bagian dari anggota organisasi.⁸⁶

⁸⁴ Roberto Goga Parinding, 2017, "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1, No (2), hal 88-107

⁸⁵ Roberto Goga Parinding, 2017, "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1, No (2), hal 88-107

⁸⁶ *Ibid*

- b. Karyawan merasa terganggu apabila meninggalkan organisasi.

Karyawan akan lebih terganggu dikarenakan karyawan sudah memiliki rasa kenyamanan terhadap situasi kondisi lingkungan pekerjaan di perusahaan ataupun organisasi tersebut.

- c. Memiliki kebutuhan untuk tetap bekerja keras

Dalam keinginan untuk bekerja keras ini karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan tugas yang telah diberikan agar tujuan tersebut tercapai dengan hasil maksimal. Hasil tersebut akan mempertimbangkan faktor-faktor yang terlibat yakni karyawan harus mencapai target untuk melakukan pekerjaannya, karyawan harus mempunyai sikap tanggung jawab agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.⁸⁷

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif ialah menggambarkan rasa individu guna selalu memiliki keterikatan dan tetap bertahan di organisasi. Individu juga memiliki hubungan kuat apabila dirinya tetap berpengaruh di organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen normatif tetap memperlihatkan

⁸⁷ Resi Yudhaningsih, 2011, "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi", *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol 11, No (1), hal 40-50

tanggung jawab yang baik guna terus tinggal di organisasi. Adapun Indikator komitmen normatif adalah sebagai berikut:⁸⁸

- a. Karyawan diajarkan untuk tetap setia pada organisasi.

Rasa kesetiaan seorang karyawan merupakan sebagian kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan atau organisasi.⁸⁹ setia merupakan sikap atau perilaku kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan. Kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan dapat menciptakan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.⁹⁰

- b. Karyawan memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi.

Kewajiban adalah segala sesuatu yang harus dilaksanakan dan mempunyai perasaan tanggung jawab lebih tinggi pada pekerjaannya.

- c. Karyawan memiliki keterikatan untuk tetap bertahan pada organisasi.

Keinginan guna mempertahankan bagian anggota organisasi ini adalah sebuah hal relevan bagi keinginan

⁸⁸ Resi Yudhaningsih, 2011, "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi", *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol 11, No (1), hal 40-50

⁸⁹ Ni made Maharani Dwi Ratnasari, dkk, 2013, "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol 2, No (2), hal 192-200

⁹⁰ Retno Djohar Juliani, 2009, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan", *Dinamika Sains*, Vol 7, No (15)

karyawan agar terus kuat di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, karyawan terikat dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjalankan tugas dengan baik dan benar. Jika ada keterpaksaan dalam pekerjaan tersebut, maka karyawan harus menerima konsekuensi untuk lebih memperbaiki pekerjaannya lagi.⁹¹

d. Perspektif Islam tentang Komitmen Organisasi

- a. Dijelaskan dalam QS. An Nisa' ayat 146 yang berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ
لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۖ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ
أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٤٦﴾

Artinya “Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada agama Allah dan tulus ikhlas untuk mengerjakan agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama dengan orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada

⁹¹ Resi Yudhaningsih, 2011, “Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi”, *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol 11, No (1), hal 40-50

orang-orang yang beriman dan mendapatkan pahala yang besar”⁹²

Ayat tersebut menjelaskan, bahwa komitmen ditujukan oleh semua umat muslim untuk tetap berpegang teguh terhadap agama Islam. Sehingga umat muslim tetap melakukan perbaikan dalam pekerjaannya untuk menjadi yang lebih baik lagi. Keteguhan seorang karyawan akan menghilangkan penyebab buruk pada beberapa kesalahan yang pernah dialami dengan tetap ikhlas dan rendah hati. Keikhlasan seseorang memiliki kewajiban untuk selalu menaati dan mematuhi ajaran-ajaran agama Islam.

b. QS Al Fath ayat 10

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَكَ بِاللَّهِ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمُسْوًى بِهِ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٠﴾

Artinya “Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu Nabi Muhammad. Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janjinya akan menimpa dirinya sendiri, dan barang siapa menepati janjinya

⁹² Al-Qur'an, An Nisaa Ayat 146, 1982, “Al-Qur'an dan Terjemahannya”, (Jakarta: Departemen Agama Islam RI, Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an), hal 102

kepada Allah, maka Allah akan memberinya pahala yang besar (QS Al Fath 10)”

Ayat tersebut menjelaskan, bahwa seseorang memiliki komitmen tinggi dalam suatu tindakan, sehingga seseorang itu perlu melakukan pemahaman pada komitmen yang telah disepakati dan berjanji untuk selalu bertahan dalam organisasi. Sehingga komitmen yang ditanam akan memberikan kenikmatan yang tinggi. Jika komitmen itu tidak dipatuhi, kemunduran dapat terjadi pada dirinya sendiri.

C. Paradigma Penelitian

a. Hubungan Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasi

Loyalitas karyawan memiliki bentuk rasa kesetiaan yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Komitmen organisasi akan memiliki perilaku dengan memikirkan loyalitas karyawan. Organisasi juga mempunyai cara yang berkesinambungan dengan tiap individu dapat mengutarakan dirinya. Sikap peduli pada organisasi dapat memberikan pencapaian dan pertumbuhan organisasi yang berkesinambungan.⁹³ Karyawan mempunyai rasa komitmen yang tinggi cenderung setia ataupun loyal kepada perusahaan. Sikap tersebut ditujukan dengan adanya pernyataan yang mengutarakan, bahwa bertambah kuat komitmen organisasi akan bertambah kuat tingkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan

⁹³ Indra Gunawan, 2015, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatus Electric Works Bandung”, *Jurnal Management Undergraduate*, Vol 1, No (1), hal 1-12

juga memiliki bentuk rasa kesetiaan seorang karyawan untuk mendedikasikan dirinya. Pengorbanan tenaga, pikiran serta kemampuan akan mudah tumbuh dalam diri seorang karyawan. Apabila karyawan memiliki ikatan emosional, kebutuhan materiil, dan psikologis yang kuat dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi yang baik.⁹⁴

b. Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Keterlibatan kerja berhubungan besar dengan komitmen organisasi. Karyawan dapat mengidentifikasi dirinya secara psikologis terhadap pekerjaan. Psikologis pekerjaan akan mampu menangkap pekerjaan secara penting untuk karyawan dan organisasi. Pernyataan tersebut ditujukan untuk mengetahui keinginan jobdesk pekerjaan, motivasi kerja, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan ataupun organisasi. Sedangkan, keterlibatan kerja dapat menyebabkan pencapaian sasaran dan tujuan suatu organisasi akan lebih tercapai dengan baik.⁹⁵ Keterlibatan kerja akan menimbulkan kemauan seorang karyawan untuk mudah menjalin kerja sama dengan pemimpin ataupun dengan teman kerja. Adapun sebagai salah satu proses yang mampu memberikan partisipasi ataupun keterlibatan seorang karyawan dalam

⁹⁴ Venny Rose, 2019, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening", *Jurnal MBR (Managament and Bussines Review)*, Vol 3, No (2), hal 104-115

⁹⁵ Jerry Marcellinus, 2014, "Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN Ciputat", *Jurnal Binus Bussines Review*, Vol 5, No (2), hal 551-563

mengambil keputusan secara bersama. Dengan adanya keputusan secara bersama akan mempermudah seorang karyawan membagi waktu dalam pekerjaannya. Pembagian waktu kerja dapat lebih efektif apabila seorang karyawan memiliki kerjasama tim yang baik. Oleh karena itu, keterlibatan dapat membentuk suatu komitmen untuk tetap bertahan dan memiliki tujuan atas dasar pekerjaan yang dilakukan.⁹⁶

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan perkiraan yang memiliki sifat kondisional pada rumusan masalah dari sebuah penelitian, hingga benar-benar membuktikan dengan data-data yang sudah dikumpulkan.⁹⁷

1. Hipotesis 1

H1: Terdapat hubungan atau pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya (YDSF).

H0: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya (YDSF).

2. Hipotesis 2

H1: Terdapat hubungan atau pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya (YDSF).

⁹⁶ Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin, 2006, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan sikap Terhadap Perubahan Organisasi", *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol 10, No (1), hal 13-26

⁹⁷ Dwi Faridayanti, dkk, 2017, "Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 11, hal 239

H0: Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya.

3. Hipotesis 3

H1: Ada pengaruh antara loyalitas karyawan, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya.

H0: Tidak ada pengaruh antara loyalitas karyawan, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya.

4. Hipotesis 4

H1: Loyalitas karyawan, dan keterlibatan kerja dapat menjadi prediksi tingkat komitmen organisasi di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya.

H0: Loyalitas karyawan, dan keterlibatan kerja tidak dapat menjadi prediksi tingkat komitmen organisasi di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan oleh penulis ialah pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian pendekatan kuantitatif ini memiliki sifat sistematis. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang cenderung dalam data numeric atau berupa angka dengan rancangan metode statistika dan akan dilakukan pada penelitian inferensial. Penelitian inferensial ini dapat menguji hipotesis yang akan didapat dan diperoleh hubungan signifikan antara variabel yang akan diteliti.⁹⁸

Peneliti menggunakan jenis penelitian ialah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif dapat dimanfaatkan guna melihat hubungan antar beberapa variabel.⁹⁹ Dalam penelitian asosiatif ada beberapa klasifikasi hubungan. Klarifikasi hubungan tersebut antaranya adalah hubungan kausal, interaktif serta simetris.¹⁰⁰ Apabila dikaitkan dengan masalah pada penelitian ini, maka peneliti mengambil acuan dari hubungan kausal yang memiliki sifat sebab dan akibat dari *variabel dependent* dan *variabel independent*.¹⁰¹ Oleh karenanya, peneliti memilih penelitian dengan topik pengaruh loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya.

⁹⁸ Syaifuddin Azwar, 2004, "Metode Penelitian", (Yogyakarta:Pustaka Pelajar), hal 4

⁹⁹ Mushlih Ansori dan Sri Iswati, 2009, "Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif", (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR), hal 13

¹⁰⁰ Sugiyono, 2010, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D", (Bandung: Alfabeta), hal 36

¹⁰¹ *Ibid*, hal 37

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan sebuah proses tempat dilakukannya penelitian. Dilokasi penelitian ini peneliti mengambil data sebagai bahan penelitian. Peneliti melakukan penelitian di Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya. Tepatnya Di Jalan Kertajaya No 17 Kertajaya, Kecamatan Gubeng, Kota Suraabaya, Jawa Timur 60283.

C. Populasi

Populasi merupakan seluruh karyawan dalam suatu kelompok yang berupa orang yang akan dijadikan penelitian.¹⁰² Peneliti memutuskan untuk menjadikan karyawan pada Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya (YDSF). Peneliti memilih seluruh karyawan dari Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya sebagai responden sejumlah 35 karyawan.

D. Variabel, Sub Variabel, dan Indikator

Variabel Loyalitas Karyawan (X1)	Sub Variabel	Indikator
	Tanggung Jawab	1. Kesiediaan
		2. Kesadaran
		3. Keberanian
	Taat Pada Peraturan	1. Pelaksanaan Tugas dengan Baik
		2. Kedisiplinan Kerja
		3. Ketepatan Waktu
	Kemauan Untuk	1. Pencapaian Tujuan

¹⁰² Ino Yuwono, 2005, "Psikologi Industri dan Organisasi", (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga), hal 48

	Bekerja Sama (Kerja sama Tim)	2. Komunikasi yang Efektif
		3. Keahlian yang dimiliki oleh kelompok
Variabel Keterlibatan Kerja (X2)	Partisipasi Aktif	1. Mengeluarkan Ide-ide
		2. Pengambilan Keputusan
		3. Kemampuan dalam bekerja
	Pekerjaan Sebagai yang Utama	1. Respon dalam Bekerja
		2. Melibatkan diri dalam Pekerjaan
		3. Rasa Tanggung Jawab
	Pekerjaan Sebagai Sesuatu yang Penting	1. Performa Kerja
		2. Penghargaan diri
		3. Mengutamakan Pekerjaan
Variabel Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Afektif	1. Rasa Memiliki
		2. Memiliki Makna secara Pribadi
		3. Terikat secara Emosional
	Komitmen Berkelanjutan	1. Merasa Kesulitan untuk Meninggalkan Organisasi

		2. Merasa Terganggu
		3. Memiliki Kebutuhan untuk Tetap Bekerja Keras
	Komitmen Normatif	1. Tetap Setia Pada Organisasi
		2. Memiliki Kewajiban
		3. Memiliki Keterikatan Untuk Tetap Bertaha pada Organisasi

E. Tahap-Tahap Penelitian

Pada penelitian ini mengulas mengenai perencanaan, pelaksanaan, mengumpulkan data, serta menganalisis data dalam penelitian skripsi. Tahap pada penelitian ini menghasilkan topik yaitu Pengaruh Loyalitas Karyawan, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya (YDSF). Di bawah ini merupakan tahapan penelitian:

a. Tahap Persiapan atau Pra Lapangan

Tahap persiapan ialah tahap pertama sebelumnya peneliti melakukan kegiatan

penelitian.¹⁰³ Tahap persiapan diawali dengan proses menentukan variable, merumuskan masalah, memetakan studi kepustakaan guna menghasilkan deskripsi dan landasan teori dalam pengerjaan, menentukan judul, penyusunan kerangka penelitian dan mempersiapkan cara yang diambil pada penelitian. Setelah itu, peneliti terlebih dahulu akan melakukan pengoreksian pada dosen pembimbing.

b. Tahap Melaksanakan Penelitian

Dalam pelaksanaan, peneliti membuat surat perizinan untuk meneliti dari prodi. Kemudian akan memberikan surat izin pada pihak YDSF. Setelah mendapatkan izin peneliti akan menentukan jumlah populasi yang akan diteliti. Peneliti mengumpulkan data melalui penyebaran angket kepada karyawan Yayasan Dana Social Al Falah Surabaya (YDSF). Setelah itu, peneliti akan melaksanakan penyajian data melalui aplikasi SPSS.

c. Tahap Pengolahan Data

Pada tahap ini adalah tahapan terakhir dari proses penelitian untuk penyusunan skripsi. Peneliti dapat melakukan pengecekan kuesioner yang sudah diisi oleh responden. Kemudian, peneliti akan melakukan perhitungan skor kuesioner. Peneliti akan membuat tabulasi data melalui excel pada bentuk tabel. Peneliti juga dapat menggunakan analisa dengan cara melihat metode statistik. Selanjutnya, peneliti menguji hipotesis penelitian dan yang terakhir peneliti akan mengambil kesimpulan.

¹⁰³ Bungin dan Burhan, 2009, "Metode Penelitian Kualitatif", (Jakarta: Kencana), hal 96

F. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian terdapat metode untuk mengumpulkan data secara keseluruhan. Teknik ini dapat berfungsi untuk menghasilkan data yang valid dan krediable. Sehingga peneliti dapat menggunakan teknik tersebut berupa penyebaran angket serta dokumentasi. Adapun rincian metode mengumpulkan data ialah:

1. Kuesioner

Metode kuesioner atau biasa disebut angket adalah metode pengumpulan data melalui bentuk formulir yang berisi pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan atau pernyataan dalam bentuk tertulis yang dapat berguna untuk mendapatkan informasi dari responden.¹⁰⁴ Responden yang dijadikan penelitian ialah semua karyawan Yayasan Dana Sosial Al Falah Surabaya (YDSF). Kuesioner penelitian yang digunakan ialah skala likert. Kuesioner pada skala likert adalah kuesioner yang dapat menjabarkan beberapa sifat dan sikap seseorang, argumen, pandangan serta pemikiran mengenai keadaan social. Skala likert yang umum dipergunakan pada riset yang mencakup suvei.¹⁰⁵

Kuesioner dibuat dengan skala likert. Skala likert memiliki proses yakni untuk menjabarkan variabel yang diteliti dan menjadikan sub variabel dan indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dapat di rujuk untuk dijadikan pernyataan atau

¹⁰⁴ Arikunto Suharsimi, 2002, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", (Jakarta: Rineka Cipta), hal 225

¹⁰⁵ Maryuliana, dkk, 2016, "System Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert", *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika*, Vol 1, No. 2, hal 1-12

pertanyaan yang nantinya dapat diserahkan kepada obyek penelitian untuk melakukan penelitian. Pada penelitian ini menggunakan angket tertutup dikarenakan sangat memberikan manfaat responden agar memberikan jawaban yang tepat dan mempermudah peneliti untuk menganalisis data dengan angket yang telah terkumpul.¹⁰⁶

Pada bentuk angket yang dibuat dapat menghasilkan sebuah pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan yang telah dibuat beserta pilihan jawabannya, dapat menghasilkan responden yang hanya akan menjawab sesuai dengan keadaan dan kenyataan pada diri responden. Adapun cara mengisi jawaban dan memberi penilaian menggunakan teknik angket. Teknik tersebut adalah dengan cara memberikan *checklist* pada lembar jawaban yang disediakan oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengambil populasi sebesar 35 responden yang diteliti.

Keperluan untuk analisis kuantitatif dapat menghasilkan jawaban dari skala pengukuran sikap likert yakni:

- | | |
|----------------------------|----------|
| a. Sangat Baik (SB) | : Skor 5 |
| b. Baik (B) | : Skor 4 |
| c. Netral (N) | : Skor 3 |
| d. Tidak Baik (TB) | : Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Baik (STB) | : Skor 1 |

¹⁰⁶ Sugiyono, 2010, "Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", (Bandung: Alfabeta), hal 142

2. Dokumentasi

Dokumentasi ialah rangkaian peristiwa atau kejadian terdahulu yang telah dibukukan dan disimpan. Dukumentasi dapat berbentuk gambar, tulisan, atau karya seseorang.¹⁰⁷ Dokumen yang digunakan peneliti adalah dokumen tentang gambaran umum profil YDSF, struktur organisasi di YDSF, Visi dan Misi YDSF, dan web resmi dari YDSF.

G. Teknik Validitas Dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki fungsi yakni menilai tingkat valid data dari angket penelitian. Peneliti juga memerlukan untuk menggunakan uji validitas pada seluruh bagian instrumen pernyataan dalam kuesioner. Adapun uji validitas meruapakan suatu bentuk cara untuk menguji isi dalam suatu instrumen kuesioner. Tujuan pada uji validitas sendiri ialah untuk mengukur sejauh mana tepat atau tidaknya instrument yang dapat digunakan dalam kuesioner.¹⁰⁸ Kevalidan suatu data bisa dinilai dengan adanya kesamaan dari data yang sudah terkumpul dengan menghasilkan kebenaran data di lapangan.¹⁰⁹

Uji validitas menerapkan hubungan *person product* moment dalam perbandingan r hitung dan r tabel. Uji Validitas memerlukan pengujian dua sisi

¹⁰⁷ Syaifudin Anwar, 1998, "Tes Prestasi", (Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar), hal 173

¹⁰⁸ Christiany dan Clara, 2017, "Pengujian Validitas dan Reliabilitas Skala Identitas Sosial", *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 14, No. 2, hal 176-188

¹⁰⁹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D", (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 121

dan taraf signifikansi 0,05 (5%).¹¹⁰ Apabila skor r hitung $>$ r tabel, maka kesimpulannya adalah valid.¹¹¹ Oleh karena itu, adapun nilai dari r *product moment* sebagai berikut.

Table 1
Nilai-nilai r product moment

No	N	Taraf Signifikan 5%
1.	5	0,878%
2.	10	0,632%
3.	15	0,514%
4.	20	0,444%
5.	25	0,396%
6.	30	0,361%
7.	35	0,334%

Keterangan diatas menyatakan bahwa nilai r tabel dari dua sisi memiliki nilai signifikansi 0,05 dari jumlah responden sebesar 35 orang. Oleh karena itu, r tabel memperoleh nilai sebesar 0,334%. Dari hasil uji validitas berikut telah didapatkan dari *spss versi 16*.

¹¹⁰ Dwi Priyatno, 2009, "Mandiri Belajar SPSS", (Jakarta: Buku Kita), hal 17

¹¹¹ *Ibid*, hal 23

Table 2
Hasil Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (X1)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,836	0,334	Valid
X1.2	0,755	0,334	Valid
X1.3	0,738	0,334	Valid
X1.4	0,740	0,334	Valid
X1.5	0,760	0,334	Valid
X1.6	0,692	0,334	Valid
X1.7	0,700	0,334	Valid
X1.8	0,750	0,334	Valid
X1.9	0,684	0,334	Valid

Hasil analisis validitas diatas menyatakan bahwa variabel loyalitas karyawan dinyatakan valid. Sebab, secara keseluruhan point yang ada menunjukkan bahwa nilai diatas 0,334. Hal tersebut menyimpulkan, bahwa seluruh point yang berjumlah 9 instrumen disimpulkan valid serta dapat menjadi bahan penelitian selanjutnya.

Table 3
Hasil Validitas Variabel Keterlibatan
Kerja (X2)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,762	0,334	Valid
X2.2	0,681	0,334	Valid
X2.3	0,583	0,334	Valid
X2.4	0,814	0,334	Valid
X2.5	0,711	0,334	Valid
X2.6	0,812	0,334	Valid
X2.7	0,662	0,334	Valid
X2.8	0,398	0,334	Valid
X2.9	0,817	0,334	Valid

Hasil analisis validitas diatas memaparkan bahwa variabel keterlibatan kerja dinyatakan valid. Sebab, secara keseluruhan point yang ada menunjukkan bahwa nilai diatas 0,334. Hal tersebut menyimpulkan, bahwa seluruh point yang berjumlah 9 instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk bahan penelitian selanjutnya.

Table 4
Hasil Validitas Variabel Komitmen
Organisasi (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,835	0,334	Valid
Y.2	0,798	0,334	Valid
Y.3	0,846	0,334	Valid
Y.4	0,821	0,334	Valid
Y.5	0,763	0,334	Valid
Y.6	0,736	0,334	Valid
Y.7	0,785	0,334	Valid
Y.8	0,720	0,334	Valid
Y.9	0,716	0,334	Valid

Hasil analisis validitas diatas menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi dinyatakan valid. Sebab, secara keseluruhan point yang ada menunjukkan bahwa nilai diatas 0,334. Hal tersebut menyimpulkan, bahwa seluruh point yang berjumlah 9 instrumen dinyatakan valid serta mampu dijadikan untuk petunjuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengujian yang mampu memiliki kepercayaan guna alat pengumpulan data. Jika instrumen dinyatakan reliabel, maka instrumen tersebut telah diuji berulang kali dalam pengukuran

objek tertentu. Dengan demikian, peneliti memiliki hasil berupa data yang konsisten.¹¹²

Uji reliabilitas pada penelitian ini yakni uji *Alpha cronbach*. Fungsi dari *Alpha cronbach* ialah melakukan perhitungan reliabilitas sebuah penelitian dimana didalamnya terdapat pilihan benar lebih dari satu. Instrumen tersebut dapat berbentuk *essay*, angket dan kuesioner penelitian. Ketentuan uji reliabilitas yakni menggunakan uji signifikansi. Uji signifikansi menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 yang berarti instrumen disimpulkan reliabel ketika skor *Alpha* > *r* product moment.¹¹³ Oleh karena itu, nilai *alpha cronbach* > *r* product moment, maka dinyatakan reliabel.

a. Hasil uji reliabilitas variabel loyalitas karyawan (X1)

Variabel loyalitas karyawan mempunyai 9 instrumen pernyataan yang akan melewati uji reliabilitas. Tabel di bawah yaitu hasil uji reliabilitas dari loyalitas karyawan.

Table 5
Reliability Statistics Loyalitas
Karyawan (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	9

Tabel diatas menyatakan, bahwa skor cronbach's alpha pada loyalitas karyawan ialah

¹¹² Muslich Ansori dan Sri Iswati, 2009, "Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif", (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair), hal 75

¹¹³ Dwi Priyatno, 2009, "Mandiri Belajar SPSS", (Jakarta: Buku Kita), hal 26

0,893 dan hasil r kritis diperoleh 0,334 dari pengujian dua sisi dan signifikan 0,05. Adapun total N sebesar 35 responden. Instrumen pernyataan tersebut menunjukkan, bahwa hasil cronbach's alpha $0,893 > 0,334$. Dengan demikian, loyalitas karyawan dinyatakan valid serta cukup untuk dijadikan petunjuk penelitian.

- b. Hasil uji reliabilitas variabel keterlibatan kerja (X_2)

Variabel keterlibatan kerja mempunyai 9 instrumen pernyataan yang akan melewati uji reliabilitas. Tabel di bawah merupakan hasil uji reliabilitas pada keterlibatan kerja.

Tabel 6
Reliability Statistics Keterlibatan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	9

Tabel diatas menyatakan, bahwa hasil cronbach's alpha pada variabel keterlibatan kerja senilai 0,865 dan hasil r kritis senilai 0,334 dari pengujian dua sisi dan signifikan 0,05. Adapun total N sebesar 35 responden. Instrumen pernyataan itu menunjukkan, bahwa hasil cronbach's alpha $0,865 > 0,334$. Dengan demikian, variabel keterlibatan kerja disimpulkan valid serta mampu untuk menjadi petunjuk penelitian.

- c. Hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi (Y)

Variabel komitmen organisasi mempunyai 9 instrumen pernyataan yang akan melewati uji reliabilitas. Tabel di bawah merupakan nilai uji reliabilitas dari variabel komitmen organisasi.

Tabel 7
Reliability Statistics Komitmen
Organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	9

Tabel diatas menyatakan, bahwa hasil cronbach's alpha dari variabel komitmen organisasi senilai 0,917 dan skor r kritis senilai 0,334 pada pengujian 2 sisi dan signifikan 0,05. Adapun total N sebesar 35 responden. Instrumen pernyataan tersebut menunjukkan, bahwa hasil cronbach's alpha $0,917 > 0,334$. Dengan demikian, variabel komitmen organisasi dinyatakan valid serta cukup untuk dijadikan petunjuk penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian kuantitatif menggunakan data statistik bisa dikatakan sebagai teknik analisis data.¹¹⁴ Setelah terkumpulnya data responde, maka dilakukan klasifikasi data berdasarkan beberapa hal yaitu jenis,

¹¹⁴ Muslich Ansori dan Sri Iswati, 2009, "Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif", (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair), hal 75

variabel, responden, tabulasi data, dan langkah selanjutnya melakukan perhitungan uji hipotesis yang telah ditentukan. Berikut ada beberapa data responden yang diujikan seperti pada model statistik dan akan digunakan pada penelitian.

Program tersebut yaitu *SPSS versi 16 for windows*. Dengan pengujian analisis yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data)

Diperlukannya uji asumsi klasik dalam pengujian regresi ditujukan guna mewakili populasi secara menyeluruh.¹¹⁵ Oleh karena itu, diperlukan pertimbangan tanpa adanya larangan pada asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinieritas, serta heteroskedastisitas.

Uji normalitas diperlukan guna melihat mengenai data tersebut dapat terdistribusi normal serta dikatakan independen. Uji normalitas diperlukan untuk pengakuan bahwa data tersebut mewakili sebuah populasi penelitian.¹¹⁶ Pada penelitian ini, uji normalitas distribusi data dengan melakukan *kolmogrov smirnov test*. Dengan ketentuan yaitu:

- a. Apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka dikategorikan sebagai distribusi data normal.
- b. Apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka dikategorikan sebagai distribusi data tidak normal.

¹¹⁵ Haslinda, Jamaluddin, "Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo", *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, Vol. II No. 1 Juli 2016, hal 1-21

¹¹⁶ Angrita Denziana, dkk, "Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 5, No.2, September 2014, hal 17-40

2. Uji Multikolinieritas

Dalam melihat ada tidaknya hubungan antar variabel dalam model regresi. Uji regresi dinyatakan baik ketika terhindar dari hubungan antar variabel independen. Hal tersebut dapat menggunakan analisis nilai VIF yang memiliki ketentuan $VIF < 10$ dari nilai *tolerance* $> 0,10$.¹¹⁷

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna melihat persamaan dan perbedaan dalam residual antar satu pengamatan dengan yang lainnya, dikatakan heteroskedastisitas jika terdapat persamaan didalamnya. Cara untuk mendeteksi dapat dilakukan dari bentuk pola grafik *scatterplot*. Dikatakan tidak heteroskedastisitas jika pola penyebaran titik tidak jelas pada bagian bawah dan di atas angka nol dari sumbu Y.¹¹⁸

Untuk mengetahui heteroskedastisitas dalam uji *scatterplot* dibutuhkan pengujian glejser guna meyakinkan adanya heteroskedastitas dan melakukan regresi nilai *absolute residual* (AbsRes) pada variabel independen. Dikatakan tidak adanya heteroskedastisitas apabila probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$.¹¹⁹

¹¹⁷ Haslinda, Jamaluddin, "Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo", *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, Vol. II No. 1 Juli 2016, hal 1-21

¹¹⁸ Haslinda, Jamaluddin, "Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo", *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, Vol. II No. 1 Juli 2016, hal 1-21

¹¹⁹ Mar'atu Shaliha, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar Skripsi", *Program*

3. Uji regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda ialah pengujian linier antar variabel bebas dengan satu variabel terikat. Pada variabel itu bisa berguna untuk memperkirakan sebuah hasil variabel terikat yang menurut dari variabel bebas.¹²⁰ Metode pengujian tersebut yaitu:

- a. Peurumusan hipotesis.
- b. Penyusunan tabel penolong
- c. Perhitungan a, b₁, b₂, sesuai cara berikut:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x^2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

- d. Pembuatan persamaan regresi

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$$

\hat{Y} : (dibaca: Y topi), variabel yang akan diuji

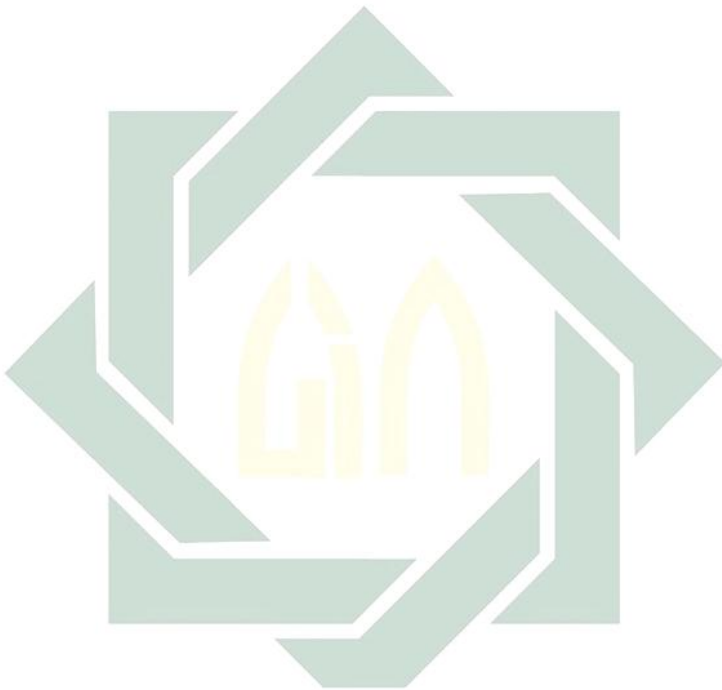
a : konstanta, nilai y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$, dapat memiliki nilai + atau -

b₁: koefisien variabel X_1 , dapat memiliki nilai + atau -

b₂: koefisien variabel X_2 , dapat memiliki nilai + atau -.

- e. Perhitungan nilai korelasi ganda
 - f. Perhitungan nilai determinan korelasi ganda:
 $KD = R^2 \times 100\%$
 - g. Perhitungan signifikan korelasi ganda
 - h. Hasil perhitungan dan kesimpulan
- 1) Hubungan X_1, X_2, X_3 terhadap Y dikatakan signifikan apabila F hitung \geq F tabel, dengan demikian H₀ ditolak.

- 2) Hubungan X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y dikatakan tidak signifikan apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, dengan demikian H_0 ditolak.¹²¹



¹²¹ Nanang Martono, "Statistik Sosial", Yogyakarta: Gava Media, 2010, hal 273

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF)

Yayasan Dana Sosial Al Falah atau YDSF adalah lembaga yang bertujuan mendayagunakan dana dengan melalui penghimpunan dan pengumpulan dana masyarakat. Yayasan Dana Social Al Falah (YDSF) berdiri pada tanggal 1 Maret 1987. YDSF memiliki cabang di berbagai kota sebanyak 25 provinsi di seluruh Indonesia. Adapun prestasi YDSF yang telah diraih dan mendapatkan gelar yaitu lembaga pendayagunaan dana dan berpengalaman serta menjaga amanat. Oleh karena itu, YDSF menjadikan sebagai lembaga ZIS terpercaya untuk Indonesia. YDSF adalah lembaga pendayagunaan dana yang amanah untuk menjadikan sebuah lembaga pengelolaan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS).¹²²

YDSF juga memiliki legalitas yang telah disahkan sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. YDSF mempunyai Surat Keputusan Nomor 523 pada tanggal 10 Desember 2001. Pada legalitas tersebut akan menjadikan suatu perjanjian yang memiliki perhatian untuk kemanusiaan semua umat. Adapun divisi penyaluran YDSF memiliki kontribusi yang dapat menguatkan pemeliharaan dana donatur dengan efektif, syariat, efisien, serta produktif. Sedangkan 161.000 donatur yang telah bergabung dan berbagi potensi-potensi kemampuan,

¹²² Ydsf.org, diakses pada tanggal 27 Juni 2021

sarana, dan pengaruh kelompok birokrasi, swasta, serta masyarakat yang dapat membangun organisasi peduli anak yatim dan dhuafa. Oleh karena itu, semua kemampuan terbaik dari gerakan tersebut dapat memberikan kontribusi yang sangat besar bagi lembaga YDSF tentunya dengan cinta dan memiliki kepedulian dalam membangun negeri yang peduli anak yatim dan dhuafa.¹²³

2. Visi dan Misi Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF)

Berikut visi misi Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) yaitu:

a. Visi

Untuk menjadikan lembaga sosial sesuai dengan amanat dan dapat memiliki peran aktif untuk mengangkat derajat serta martabat umat muslim.

b. Misi

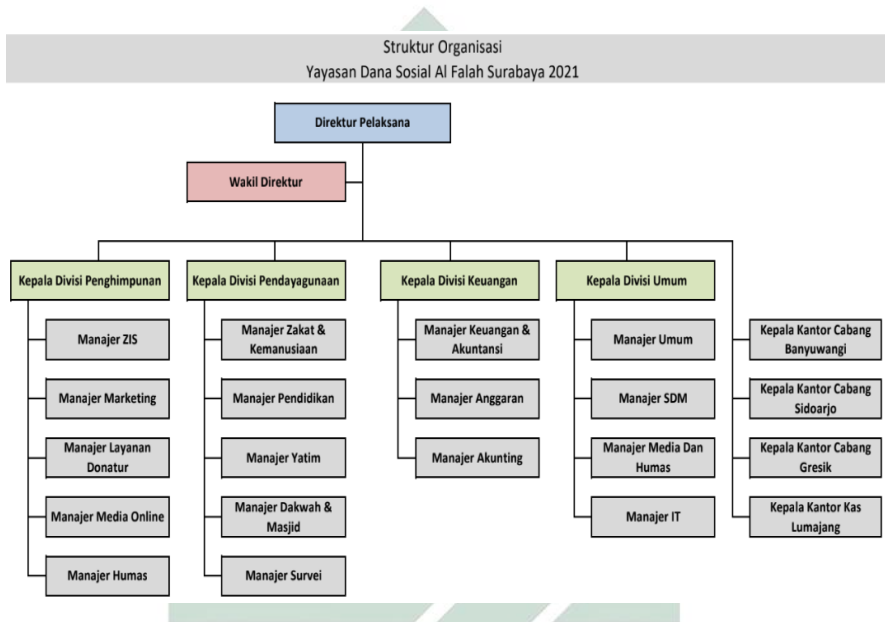
Adapun misi YDSF yang mengatakan bahwa pengumpulan dana masyarakat maupun umat berupa zakat, infaq, serta sedekah serta dapat memberikan penyaluran dana dengan amanat. Dengan pengumpulan dana tersebut YDSF akan menyalurkan melalui bentuk berbagai kegiatan yakni menumbuhkan keutamaan sekolah Islam, melakukan penyantunan dan pemberdayaan anak yatim piatu, anak terlantar, serta fakir miskin, pemberdayaan fungsional serta fisik masjid, memberikan bantuan untuk berbagai usaha dakwah dengan memberikan kekuatan terhadap peran da'i, dan membantu kemanusiaan untuk

¹²³ *Ibid*

masyarakat yang menghadapi masalah atau bencana.

3. Struktur Organisasi

Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF) memiliki struktur organisasi sebagaimana berikut ini:



B. Penyajian Data

1. Hasil uji asumsi klasik

Uji asumsi dilakukan sesudah melewati uji validitas sekaligus reliabilitas. Untuk dapat dinyatakan valid dan reliabel, maka peneliti harus memenuhi uji validitas serta reliabilitas untuk dilanjutkan sebagai uji asumsi klasik. Uji ini mempunyai peran sangat penting yaitu, populasi dengan menyeluruh diwakili oleh sampel yang diperoleh. Adapun uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi ialah susunan sebuah data yang memiliki angka secara berurutan yang berpacu pada besarnya angka dan kategori. Angka tersebut akan memiliki susunan yang dapat dilakukan untuk penyajian data dalam bentuk tabel frekuensi. Tabel frekuensi akan menunjukkan suatu penyebaran skor yang bertujuan dalam meringkas dan menyajikan data untuk analisis uji berikutnya. Oleh karena itu, peneliti menggunakan distribusi frekuensi bergolong, karena data yang ada akan ditulis pada tabel dengan cara mengelompokkan data menjadi beberapa kelompok, kategori atau golongan dengan data interval.¹²⁴

Tabel 8.1
Frekuensi Kesiediaan

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	14.3	14.3	14.3
	Baik	19	54.3	54.3	68.6
	Sangat Baik	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel loyalitas karyawan. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator kesiediaan. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 11 orang atau

¹²⁴ Setyo Budiwanto, 2017, *"Metode Statistika Untuk Mengolah Data Keolahragaan"*, Penerbit dan Percetakan: Universitas Negeri Malang

sama dengan 31,4%, jawaban baik 19 orang setara 54,3%, dan yang menjawab netral ada 5 orang yang hasilnya 14,3%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah Baik dengan presentase 54,3%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 14,3%.

Tabel 8.2
Frekuensi Kesadaran

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.7	5.7	5.7
	Baik	18	51.4	51.4	57.1
	Sangat Baik	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel loyalitas karyawan. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator kesadaran. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 15 orang atau sama dengan 42,9%, jawaban baik 18 orang setara 51,4%, dan yang menjawab netral ada 2 orang yang hasilnya 5,7%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 51,4%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 5,7%.

Tabel 8.3
Frekuensi Keberanian

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	13	37.1	37.1	40.0
	Baik	16	45.7	45.7	85.7
	Sangat Baik	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel loyalitas karyawan. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator keberanian. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 5 orang atau sama dengan 14,3%, jawaban baik 16 orang setara 45,7%, yang menjawab netral ada 13 orang hasilnya 37,1%, dan yang menjawab tidak baik ada 1 orang 2,9%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 45,7%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah tidak baik dengan presentase 2,9%.

Tabel 8.4
Frekuensi Pelaksanaan Tugas Baik

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	14.3	14.3	14.3
	Baik	17	48.6	48.6	62.9
	Sangat Baik	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel loyalitas karyawan. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator pelaksanaan tugas dengan baik. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 13 orang atau sama dengan 37,1%, jawaban baik 17 orang setara 48,6%, dan yang menjawab netral ada 5 orang hasilnya 14,3%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 48,6%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 14,3%.

Tabel 8.5
Frekuensi Kedisiplinan Kerja
X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	20.0	20.0	20.0
	Baik	16	45.7	45.7	65.7
	Sangat Baik	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel loyalitas karyawan. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator kedisiplinan kerja. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 12 orang atau sama dengan 34,3%, jawaban baik 16 orang setara 45,7%, dan yang menjawab netral ada 7 orang hasilnya 20,0%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 45,7%, sedangkan

jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 20,0%.

Tabel 8.6
Frekuensi Ketepatan Waktu

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	5.7	5.7	5.7
	Netral	8	22.9	22.9	28.6
	Baik	17	48.6	48.6	77.1
	Sangat Baik	8	22.9	22.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel loyalitas karyawan. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator ketepatan waktu. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 8 orang atau sama dengan 22,9% %, jawaban baik 17 orang setara 48,6%, yang menjawab netral ada 8 orang hasilnya 22,9%, dan yang menjawab tidak baik ada 2 orang 5,7%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 48,6%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah tidak baik dengan presentase 5,7%.

Tabel 8.7
Frekuensi Pencapaian Tujuan

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	20.0	20.0	20.0
	Baik	22	62.9	62.9	82.9
	Sangat Baik	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel loyalitas karyawan. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator pencapaian tujuan. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 6 orang atau sama dengan 17,1%, jawaban baik 22 orang setara 62,9%, dan yang menjawab netral ada 7 orang hasilnya 20,0%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 62,9%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 20,0%.

Tabel 8.8
Frekuensi Komunikasi Yang Efektif

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	20.0	20.0	20.0
	Baik	21	60.0	60.0	80.0
	Sangat Baik	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel loyalitas karyawan. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator komunikasi yang efektif. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 7 orang atau sama dengan 20,0%, jawaban baik 21 orang setara 60,0%, dan yang menjawab netral ada 7 orang hasilnya 20,0%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 60,0%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 20,0%.

Tabel 8.9
Frekuensi Keahlian yang dimiliki oleh kelompok

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	6	17.1	17.1	20.0
	Baik	22	62.9	62.9	82.9
	Sangat Baik	6	17.1	17.1	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel loyalitas karyawan. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator keahlian yang dimiliki oleh kelompok. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 6 orang atau sama dengan 17,1%, jawaban baik 22 orang setara 62,9%, yang menjawab netral ada 6 orang hasilnya 17,1%,

dan yang menjawab tidak baik ada 1 orang 2,9%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 62,9%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah tidak baik dengan presentase 2,9%.

Tabel 8.10
Frekuensi Mengeluarkan Ide-ide

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	40.0	40.0	40.0
	Baik	15	42.9	42.9	82.9
	Sangat Baik	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel keterlibatan kerja. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator mengeluarkan ide-ide. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 6 orang atau sama dengan 17,1%, jawaban baik 15 orang setara 42,9%, dan yang menjawab netral ada 14 orang hasilnya 40,0%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 42,9%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah sangat baik dengan presentase 17,1%.

Tabel 8.11
Frekuensi Pengambilan Keputusan

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	31.4	31.4	31.4
	Baik	19	54.3	54.3	85.7
	Sangat Baik	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel keterlibatan kerja. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator pengambilan keputusan. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 5 orang atau sama dengan 14,3%, jawaban baik 19 orang setara 54,3%, dan yang menjawab netral ada 11 orang hasilnya 31,4%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 54,3%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah sangat baik dengan presentase 14,3%.

Tabel 8.12
Frekuensi Kemampuan Dalam Bekerja

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	17.1	17.1	17.1
	Baik	18	51.4	51.4	68.6
	Sangat Baik	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel keterlibatan kerja. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator kemampuan dalam bekerja. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 11 orang atau sama dengan 31,4%, jawaban baik 18 orang setara 51,4%, dan yang menjawab netral ada 6 orang hasilnya 17,1%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 51,4%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 17,1%.

Tabel 8.13
Frekuensi Respon Dalam Bekerja

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	5	14.3	14.3	17.1
	Baik	18	51.4	51.4	68.6
	Sangat Baik	11	31.4	31.4	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel keterlibatan kerja. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator respon dalam bekerja. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 11 orang atau sama dengan 31,4%, jawaban baik 18 orang setara 51,4%, yang menjawab netral ada 5 orang hasilnya 14,3%, dan yang menjawab tidak baik ada 1 orang 2,9%. Oleh

karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 51,4%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah tidak baik dengan presentase 2,9%.

Tabel 8.14
Frekuensi Melibatkan Diri dalam Pekerjaan

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	20.0	20.0	20.0
	Baik	20	57.1	57.1	77.1
	Sangat Baik	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel keterlibatan kerja. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator melibatkan diri dalam pekerjaan. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 8 orang atau sama dengan 22,9%, jawaban baik 20 orang setara 57,1%, dan yang menjawab netral ada 7 orang hasilnya 20,0%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 57,1%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 20,0%.

Tabel 8.15
Frekuensi Rasa Tanggung Jawab

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.9	2.9	2.9
	Baik	21	60.0	60.0	62.9
	Sangat Baik	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel keterlibatan kerja. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator rasa tanggung jawab. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 13 orang atau sama dengan 37,1%, jawaban baik 21 orang setara 60,0%, dan yang menjawab netral ada 1 orang hasilnya 2,9%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 60,0%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 2,9%.

Tabel 8.16
Frekuensi Performa Kerja

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	14.3	14.3	14.3
	Baik	18	51.4	51.4	65.7
	Sangat Baik	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel keterlibatan kerja. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator performa kerja. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 12 orang atau sama dengan 34,3%, jawaban baik 18 orang setara 51,4%, dan yang menjawab netral ada 5 orang hasilnya 14,3%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 51,4%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 14,3%.

Tabel 8.17
Frekuensi Penghargaan Diri

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	8.6	8.6	8.6
	Baik	23	65.7	65.7	74.3
	Sangat Baik	9	25.7	25.7	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel keterlibatan kerja. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator penghargaan diri. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 9 orang atau sama dengan 25,7%, jawaban baik 23 orang setara 65,7%, dan yang menjawab netral ada 3 orang hasilnya 8,6%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 65,7%, sedangkan

jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 8,6%.

Tabel 8.18
Frekuensi Mengutamakan Pekerjaan

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	8.6	8.6	8.6
	Baik	19	54.3	54.3	62.9
	Sangat Baik	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel keterlibatan kerja. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator mengutamakan pekerjaan. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 13 orang atau sama dengan 37,1%, jawaban baik 19 orang setara 54,3%, dan yang menjawab netral ada 3 orang hasilnya 8,6%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 54,3%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 8,6%

Tabel 8.19
Frekuensi Rasa Memiliki

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	28.6	28.6	28.6
Baik	16	45.7	45.7	74.3
Sangat Baik	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel komitmen organisasi. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator rasa memiliki. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 9 orang atau sama dengan 25,7%, jawaban baik 16 orang setara 45,7%, dan yang menjawab netral ada 10 orang hasilnya 28,6%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 45,7%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah sangat baik dengan presentase 25,7%

Tabel 8.20
Frekuensi Memiliki Makna secara Pribadi

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	17.1	17.1	17.1
Baik	22	62.9	62.9	80.0
Sangat Baik	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel komitmen organisasi. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator memiliki makna secara pribadi. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 7 orang atau sama dengan 20,0%, jawaban baik 22 orang setara 62,9%, dan yang menjawab netral ada 6 orang hasilnya 17,1%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 62,9%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah sangat baik dengan presentase 17,1%.

Tabel 8.21
Frekuensi Terikat secara Emosional

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	5.7	5.7	5.7
	Netral	12	34.3	34.3	40.0
	Baik	13	37.1	37.1	77.1
	Sangat Baik	8	22.9	22.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel komitmen organisasi. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator terikat secara emosional. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 8 orang atau sama dengan 22,9%, jawaban baik 13 orang setara 37,1%, yang menjawab netral ada 12 orang hasilnya 34,3%, dan yang menjawab tidak baik ada 2 orang 5,7%. Oleh

karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 37,1%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah tidak baik dengan presentase 5,7%.

Tabel 8.22
Frekuensi Merasa Kesulitan untuk
Meninggalkan Organisasi

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	5.7	5.7	5.7
	Netral	14	40.0	40.0	45.7
	Baik	17	48.6	48.6	94.3
	Sangat Baik	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel komitmen organisasi. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator merasa kesulitan untuk meninggalkan organisasi. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 2 orang atau sama dengan 5,7%, jawaban baik 17 orang setara 48,6%, yang menjawab netral ada 14 orang hasilnya 40,0%, dan yang menjawab tidak baik ada 2 orang 5,7%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 48,6%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah sangat baik dan tidak baik dengan presentase yang sama 5,7%.

Tabel 8.23
Frekuensi Merasa Terganggu

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	2	5.7	5.7	5.7
	Netral	11	31.4	31.4	37.1
	Baik	16	45.7	45.7	82.9
	Sangat Baik	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel komitmen organisasi. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator merasa terganggu. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 6 orang atau sama dengan 17,1%, jawaban baik 16 orang setara 45,7%, yang menjawab netral ada 11 orang hasilnya 31,4%, dan yang menjawab tidak baik ada 2 orang 5,7%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 45,7%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah tidak baik dengan presentase 5,7%.

Tabel 8.24
Frekuensi Memiliki Kebutuhan untuk
Tetap Bekerja Keras

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	25.7	25.7	25.7
	Baik	22	62.9	62.9	88.6
	Sangat Baik	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel komitmen organisasi. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator memiliki kebutuhan untuk tetap bekerja keras. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 4 orang atau sama dengan 11,4%, jawaban baik 22 orang setara 62,9%, dan yang menjawab netral ada 9 orang hasilnya 25,7%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 62,9%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah sangat baik dengan presentase 11,4%.

Tabel 8.25
Frekuensi Tetap Setia Pada Organisasi

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	20.0	20.0	20.0
	Baik	19	54.3	54.3	74.3
	Sangat Baik	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel komitmen organisasi. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator tetap setia pada organisasi. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 9 orang atau sama dengan 25,7%, jawaban baik 19 orang setara 54,3%, dan yang menjawab netral ada 7 orang hasilnya 20,0%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 54,3%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah netral dengan presentase 20,0%.

Tabel 8.26
Frekuensi Memiliki Kewajiban

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	13	37.1	37.1	40.0
	Baik	14	40.0	40.0	80.0
	Sangat Baik	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel komitmen organisasi. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator memiliki kewajiban. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 7 orang atau sama dengan 20,0%, jawaban baik 14 orang setara 40,0%, yang menjawab netral ada 13 orang hasilnya 37,1%, dan yang menjawab tidak baik ada 1 orang 2,9%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 40,0%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah tidak baik dengan presentase 2,9%.

Tabel 8.27
Frekuensi Memiliki Keterikatan
untuk Tetap Bertahan Pada Organisasi

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	14	40.0	40.0	42.9
	Baik	17	48.6	48.6	91.4
	Sangat Baik	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pada tabel diatas ialah hasil analisis dari variabel komitmen organisasi. Dalam tabel tersebut menyajikan sebuah data dari pernyataan indikator memiliki keterikatan untuk tetap bertahan pada organisasi. Dari jawaban 35 responden yang telah peneliti sebarakan menghasilkan jawaban sangat baik berjumlah 3 orang atau sama dengan 8,6%, jawaban baik 17

orang setara 48,6%, yang menjawab netral ada 14 orang hasilnya 40,0%, dan yang menjawab tidak baik ada 1 orang 2,9%. Oleh karena itu, jawaban dari responden yang paling banyak ialah baik dengan presentase 48,6%, sedangkan jawaban yang paling rendah adalah tidak baik dengan presentase 2,9%.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan guna melaksanakan pengolahan data yang terkumpul dan dapat berdistribusi secara normal. Pada uji normalitas menerapkan model *kolmogrov-smirnov test*. *Kolmogrov-smirnov test* menggunakan taraf signifikan 0,05. Oleh karena itu, hasil dari uji normalitas harus memenuhi taraf signifikan yang ada. Adapun hasil dari uji normalitas ialah sebagai berikut:

Table 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18464584
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.071
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.526
Asymp. Sig. (2-tailed)		.945
a. Test distribution is Normal.		

Kesimpulan dari uji normalitas diatas menunjukkan *one sample kolmogrov smirnov test* diatas menyatakan, bahwa nilai signifikan dari variabel loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja lebih dari 0,05 yang artinya ($0,945 > 0,05$). Oleh sebab itu, loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja memiliki distribusi normal.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah uji guna menyatakan adanya hubungan antar variabel independen. Penelitian yang benar ialah yang terbebas dari multikolinieritas yang artinya variabel bebasnya tidak ada korelasi. Hasil *tolerance* dan *variance influence factor* (VIF) adalah tolak ukur adanya multikolinieritas dari regresi tersebut. Regresi bisa dinyatakan terbebas dari multikolinieritas apabila hasil ($\text{tolerance} > 0,01$ dan $\text{VIF} < 10$).

Table 10
Coefficients

Model		Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(constant)		
	Loyalitas Karyawan	0,340	2.937
	Keterlibatan Kerja	0,340	2.937

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Hasil dari uji multikolinieritas menyatakan, bahwa skor *tolerance* dari variabel loyalitas karyawan sebesar 0,340 ($0,340 > 0,01$) dan variabel keterlibatan kerja sebesar ($0,340 > 0,01$). Dan untuk nilai VIF pada variabel

loyalitas karyawan sebesar 2,937 ($2,937 < 10$) dan variabel keterlibatan kerja sebesar 2,937 juga ($2,937 < 10$). Pernyataan diatas menyimpulkan, bahwa regresi ini bebas dari multikolinieritas dan tidak adanya hubungan antar variabel bebasnya.

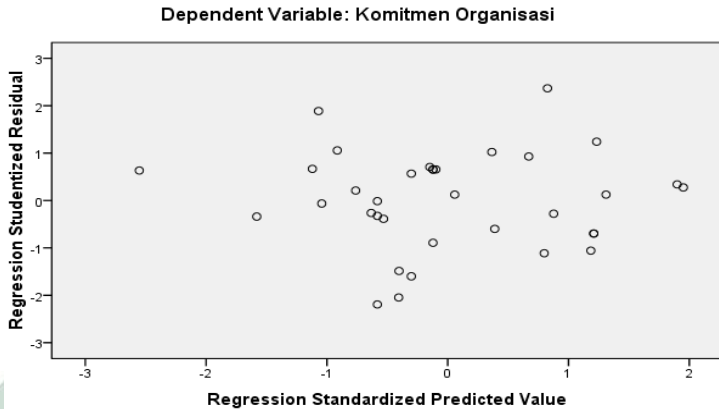
d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah pengujian asumsi klasik yang terakhir. Pada pengujian ini, mempunyai arah guna melihat berbagai model regresi varian pada residual. Residual ini memiliki persamaan atau perbedaan dengan residual penelitian lainnya. Sebab, penelitian yang mempunyai tujuan akan memiliki persamaan dengan penelitian yang lain. Terdapat cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot*. Jika pada grafik *scatterplot* tidak terdapat garis terbentu dan titik yang ada grafik memiliki sebaran di atas maupun di bawah angka nol dalam sumbu Y, maka penelitian tersebut dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Pada dasarnya penelitian tersebut tidak adanya heteroskedastisitas. Adapun kesimpulan dari uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* yang didapatkan dari *spss versi 16*.

Scatterplot

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Scatterplot



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot

Gambar diatas menunjukkan, bahwa terjadinya sebaran berbagai titik di atas maupun di bawah angka nol. Dalam hal tersebut tidak terbentuknya pola yang lurus. Pada artinya penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas dan sudah memenuhi kriteria untuk uji asumsi klasik secara keseluruhan. Peneliti dapat menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas lagi menggunakan uji glesjer. Dalam uji glesjer ini dilakukan agar lebih meyakinkan para peneliti. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk uji glesjer yakni melakukan regresi nilai *absolut residual* (AbsRes) dari variabel independen. Rumus penelitian uji glesjer yang akan digunakan ialah apabila nilai probabilitas

sig > 0,05, maka dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Adapun tabel uji glesjer ialah sebagai berikut.

Table 11
Hasil uji Heteroskedastisitas Metode Glesjer

Variable	Sig	Kesimpulan
Loyalitas Karyawan	0,702	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Keterlibatan Kerja	0,715	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ini menggunakan metode glejser yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel loyalitas karyawan sebesar 0,702 (sig 0,702 > 0,05) dan skor signifikan variabel keterlibatan kerja senilai 0,715 (sig 0,715 > 0,05). Pada kesimpulannya data yang sudah diperoleh adalah model resgresi yang tidak terjadi adanya heteroskedastititas. Sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis berikutnya.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda berfungsi guna mengetahui korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam uji ini memiliki fungsi lain dari uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda bisa dilakukan sebagai alat dalam melihat berapa nilai dari variabel terikat berdasarkan pada variabel bebas. Adapun hasil dari uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

a. Descriptive Statistic

Table 12
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan	36,43	4.584	35
Keterlibatan Kerja	36,89	4.121	35
Komitmen Organisasi	34,37	5.111	35

Tabel *descriptive statistics* menjelaskan, bahwa seberapa besar rata-rata (mean) tiap variabel serta menjelaskan nilai simpangan baku pada masing-masing variabel. Dalam hasil pengisian kuesioner oleh para responden dapat diketahui hasil skor rata-rata (mean) dari variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 34,37. Sehingga variabel bebas loyalitas karyawan (X1) memiliki nilai 36,43 dan variabel keterlibatan kerja (X2) sebesar 36,48. Oleh karena itu, untuk data selanjutnya yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden ialah nilai simpangan baku *standart deviation*. Untuk variabel terikat komitmen organisasi (Y) memiliki nilai simpangan baku 5,111. Sedangkan untuk variabel bebas loyalitas karyawan (X1) simpangan baku nya sebesar 4,584. Pada variabel bebas keterlibatan kerja (X2) memiliki nilai simpangan baku sebesar 4,121

- b. Correlation
1. Nilai signifikan

Table 13
Nilai sig (correlation)
Sig (1-tailed)

No	Variabel bebas (X)	Komitmen Organisasi (Y)
1.	Loyalitas Karyawan	0,000
2.	Keterlibatan Kerja	0,000

Dalam hasil *correlation* dapat ditemukn tabel yang akan membahas tentang nilai signifikan (*sig*). Nilai *sig* yang disebut nilai *P value*. Pada variabel loyalitas karyawan (X1) diketahui, bahwa hasil *P value* memiliki nilai yaitu 0,000. Artinya loyalitas karyawan dapat dinyatakan signifikan sebab $P\ value < 0,05$. Sedangkan paada variabel keterlibatan kerja (X2) mempunyai nilai *P value* senilai 0,000 dan bisa dikatakan signifikan sebab $P\ value < 0,05$.

2. Nilai hubungan *pearson correlation* Pearson Correlation

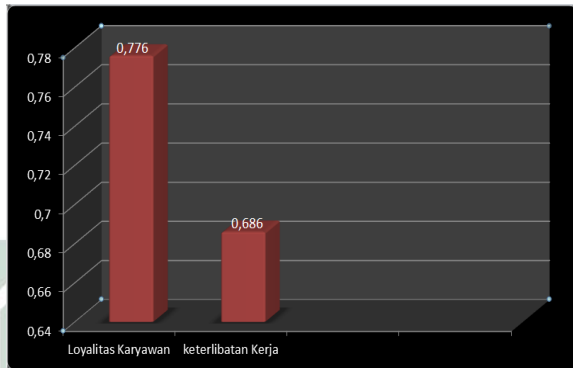


Diagram 1. Nilai *Pearson Correlation*

Dalam hasil correlation juga akan ditemukan tabel *pearson correlation*. *Pearson correlation* ditujukan guna mengetahui besarnya korelasi antara variabel X1 serta X2 terhadap Y. Variabel loyalitas karyawan (X1) memiliki nilai korelasi terhadap variabel terikat yakni komitmen organisasi (Y) sebesar 0,776, dapat dinyatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki makna korelasi yang kuat. Sedangkan variabel keterlibatan kerja (X2) mempunyai hasil korelasi senilai 0,686 yang artinya nilai hubungannya rendah dibandingkan dengan loyalitas karyawan. Pada hasil tersebut nilai hubungan dapat diketahui dari tabel di bawah ini.¹²⁵

¹²⁵ Nanang Martono, "Statistik Sosial", (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal 243

Nilai	Makna
0,00 - 0,19	Sangat lemah atau rendah
0,20 - 0,39	Lemah atau rendah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Tinggi atau kuat
0,80 - 1,00	Sangat tinggi atau kuat

Table 14. Makna Nilai *Correlation*

3. Variabel intered atau removed

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterlibatan Kerja, Loyalitas Karyawan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Table 15. *Variabels intered/removed*

Tabel *variable entered/removed* menjelaskan bahwa semua varabel sudah di input ke dalam pengolahan data.

4. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.587	3.283

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Loyalitas Karyawan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Table 16. *Model Summary*

Tabel *model summary* memiliki tujuan mengenai hasil R. Hasil R bisa dilihat berapa besar nilai koefisien regresi variabel (X1) loyalitas karyawan dan (X2)

keterlibatan kerja dengan variabel (Y) komitmen organisasi senilai 0,782 yang memiliki makna tinggi atau kuat (lihat pada tabel 14). Untuk hasil *R square* memiliki angka senilai 0,612 (kontribusi yaitu $0,612 \times 100\%$) dan memiliki fungsi guna mengetahui nilai hubungan variabel bebas pada variabel terikat secara simultan. *R square* menyatakan bahwa variabel (X1) loyalitas karyawan dan (X2) keterlibatan kerja mampu memberikan pengaruh kepada variabel (Y) yakni komitmen organisasi senilai 61,2% dan memiliki sisa pengaruh dari faktor atau variabel lainnya senilai 38,8%.

5. *Standart error of estimate* (SEE)

Tabel 17
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Karyawan	36,43	4.584	35
Keterlibatan Kerja	36,89	4.121	35
Komitmen Organisasi	34,37	5.111	35

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.587	3.283

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Loyalitas Karyawan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dalam tabel *model summary* dapat memberikan gambaran data tentang nilai *standart error of estimate* (SEE). SEE dapat menunjukkan nilai yang memiliki fungsi untuk menguji model regresi apakah bisa dikatakan atau dijadikan sebagai predictor. Oleh karena itu, SEE dapat dijadikan sebagai predictor adalah harus memiliki nilai lebih kecil dari simpangan baku (*standart deviation*) dan variabel terikat ($SEE < \text{simpangan baku } Y$). Sedangkan nilai SEE variabel bebas ialah sebesar 3,283 dan hasil simpangan baku variabel terikat memiliki hasil senilai 5,111. Pada hasil di atas disimpulkan, bahwa SEE kurang dari simpangan baku dan variabel bebas dapat dipastikan menjadi predictor untuk komitmen organisasi.

6. Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.344	2	271.672	25.211	.000 ^a
	Residual	344.827	32	10.776		
	Total	888.171	34			

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Loyalitas Karyawan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Table 18. *Anova*

Pada tabel *Anova* menunjukkan tentang bagaimana hubungan (X1) loyalitas karyawan, (X2) keterlibatan kerja dan (Y) komitmen organisasi. Dalam tabel ini telah mendapatkan hasil F senilai 25,211 dan nilai signifikansi ialah 0,000. Hipotesis dapat

diterima apabila nilai signifikan $P\ value < 0,05$ dan $F\ hitung > F\ tabel$. Hipotesis akan ditolak jika skor signifikansi $P\ value > 0,05$ dan $F\ hitung < F\ tabel$. Oleh karena itu, skor signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan adanya hubungan signifikan antar (X1) loyalitas karyawan, (X2) keterlibatan kerja terhadap (Y) komitmen organisasi.

7. Coeficients

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.753	5.111		.884
	Loyalitas Karyawan	.717	.210	.643	.002
	Keterlibatan Kerja	.203	.234	.164	.392

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Table 19. *Coefficients*

Tabel *coefficients* melihat nilai *regression*. Adapun rumus regresi yang telah diketahui yakni:

$$\hat{y} : a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$\hat{y} : 0,753 + 0,717 (0) + 0,203 (0)$$

Pada hasil tersebut loyalitas karyawan = 0 (X1=0), keterlibatan kerja = 0 (X2=0), jadi komitmen organisasi memiliki nilai 0,753.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya

Hasil uji regresi secara parsial pada variabel loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi mellihatkan adanya pengaruh signifikan. Dalam tabel *correlation* menjelaskan mengenai bagian signifikan *p value* variabel loyalitas karyawan. Jika *P value* $> 0,05$, maka H_0 diterima atau hasilnya tidak signifikan. Jika *P value* $< 0,05$, maka H_1 diterima serta hasilnya signifikan. Berikut uji hipotesis ialah:

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi.

H_1 : Adanya pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi.

Tabel *correlation* menunjukkan, bahwa hasil *p value* dari loyalitas karyawan ialah senilai 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$ memiliki makna X_1 terhadap Y menunjukkan hasil nilai signifikan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan yaitu H_1 diterima dan adanya pengaruh antara loyalitas karyawan (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF).

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya

Dalam pengujian regresi secara parsial pada variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi menghasilkan serta mellihatkan adanya pengaruh signifikan. Dalam tabel *correlation* bagian signifikan *P value* variabel keterlibatan kerja. Jika *P value* $> 0,05$, maka H_0 diterima atau hasilnya tidak

signifikan. Jika $P \text{ value} < 0,05$, maka H_1 diterima dan hasilnya signifikan. Di bawah ini adalah uji hipotesis:

H_0 : tidak adanya pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

H_1 : adanya pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

Tabel *correlation* menunjukkan hasil $p \text{ value}$ dari keterlibatan kerja ialah senilai 0,000. Hal itu berarti $0,000 < 0,05$ memiliki makna X_2 terhadap Y menunjukkan hasil nilai signifikan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima dan adanya pengaruh antara keterlibatan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya.

3. Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya

Hasil penelitian dari uji regresi secara simultan pada variabel loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi ialah menghasilkan terdapat pengaruh signifikan. Dari tabel *annova* bagian signifikan $P \text{ value}$ variabel bebas. Jika $P \text{ value} > 0,05$, maka H_0 diterima atau hasilnya tidak signifikan. Jika $P \text{ value} < 0,05$, maka H_1 diterima dan hasilnya signifikan. Berikut uji hipotesis ialah:

H_0 : tidak adanya pengaruh antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

H_1 : adanya pengaruh antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pada tabel *Annova* melihat nilai $p \text{ value}$ variabel independen terhadap variabel dependen

senilai 0,000. Hal itu berarti $0,000 < 0,05$, sehingga variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai nilai yang signifikan. Dengan demikian, hasil yang diperoleh ialah H1 diterima dan berarti terdapat pengaruh loyalitas karyawan (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF).

4. Prediksi Tingkat Komitmen Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya

Dalam uji regresi berganda mengungkapkan, bahwa skor *standart error of estimate* (SEE) memiliki nilai yaitu 3,283. Hasil tersebut dapat dinyatakan untuk variabel bebas dan bisa dijadikan sebagai predictor atau tidak dalam model uji regresi tersebut. Sebab, variabel bebas dapat dikatakan dengan predictor, maka hasil SEE harus kurang dari hasil simpangan baku variabel terikat ($SEE < \text{simpangan baku } Y$). Sedangkan nilai simpangan baku Y adalah 5,111 ($3,283 < 5,111$) yang artinya model regresi menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja dapat dikatakan menjadi predictor komitmen organisasi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

Dalam uji regresi terdapat tabel *annova* yang dapat menampilkan data guna melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Hipotesisnya yakni:

H_0 : tidak adanya pengaruh antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen

organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya.

H1 : terdapat pengaruh antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF)

Pada tabel *Annova* akan memberikan suatu informasi bahwa adanya pengaruh signifikan antar variabel bebas ke variabel terikat. Pada bagian ini dibuktikan pada nilai $P\text{ value} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), yang berarti H1 diterima dan ada pengaruh signifikan antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya.

Berikut pernyataan yang menyatakan, bahwa berpengaruh signifikan antara X1, X2 terhadap Y. Dengan adanya faktor loyalitas karyawan akan mampu melibatkan diri dan kesadaran terhadap pekerjaan dan pengabdian diri selama bertahun-tahun. Dengan pengabdian diri seorang karyawan akan muncul keterlibatan kerja seorang karyawan yang dapat memusatkan perhatiannya terhadap pekerjaan. Perhatian dalam pekerjaan melibatkan beberapa faktor yakni waktu pekerjaan, hubungan antara rekan kerja dengan pimpinan, dan kemauan seorang karyawan untuk mudah menjalin kerja sama yang baik. Oleh sebab itu, loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi untuk tetap bertahan dalam memberikan pelayanan yang baik. Performa kerja yang baik akan meningkatkan tujuan lembaga YDSF sebagai lembaga yang memiliki

integritas yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi donatur.¹²⁶

Loyalitas karyawan merupakan sikap atau perilaku kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan. Dengan adanya loyalitas, karyawan YDSF dituntut untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Loyalitas karyawan kepada perusahaan dapat menciptakan perasaan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan. Tanggung jawab itu dapat memberi dorongan karyawan guna lebih menumbuhkan keterlibatan saat bekerja. Dalam keterlibatan bekerja dapat menjadikan rekan kerja yang baik, sehingga memiliki inisiatif untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada.¹²⁷

Keterlibatan kerja memiliki cara tersendiri untuk bagaimana mereka bertindak dalam menghadapi situasi pekerjaan. Situasi pekerjaan yang ada akan mampu meningkatkan harga diri seorang karyawan untuk mempengaruhi tingkat performansi saat bekerja. Keterlibatan kerja juga dapat menjadikan karyawan yang bersedia untuk bekerja dan ikut terlibat langsung dalam pekerjaannya. Keterlibatan seorang karyawan akan mampu mengarahkan seluruh kemampuan yang

¹²⁶ NI Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih, 2019, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan", *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No 9, hal 5762-5782

¹²⁷ Retno Djohar Juliani, 2009, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan", *Dinamika Sains*, Vol 7, No (15)

mereka miliki untuk semua pekerjaan yang mereka tekuni.¹²⁸

Pada penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan, bahwa loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Dalam hal ini, dapat dibuktikan pada tabel *Annova* yang artinya variabel bebas mempunyai peran untuk mempengaruhi peningkatan variabel terikat secara simultan. Sebab, dari hasil pengujian hipotesis pengaruh loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai yang signifikan. Dengan penjelasan tersebut teori-teori yang ada akan menunjukkan kecocokan antara variabel bebas loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial.
 - a. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi

Bagan *correlation* menjelaskan bahwa nilai *p value* dari variabel loyalitas karyawan yaitu senilai 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dalam hal tersebut, memperlihatkan bahwa loyalitas karyawan mempunyai pengaruh signifikan pada komitmen organisasi yang artinya H1 diterima. Pernyataan tersebut menyimpulkan, bahwa terdapat pengaruh antara loyalitas karyawan

¹²⁸ Eka Mariyanti, 2014, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang)", *Jurnal KomTekInfo*, Vol. 1, No. 1

terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF).

Berdasarkan penjabaran di atas adanya pengaruh yang signifikan disebabkan oleh faktor indikator loyalitas karyawan. indikator loyalitas karyawan mempengaruhi indikator komitmen organisasi. Adapun indikator dari variabel loyalitas karyawan adalah tanggung jawab, taat pada peraturan, dan kemauan untuk bekerja sama (Kerja sama Tim). Sedangkan sub variabel komitmen organisasi ialah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif. Pernyataan tersebut dapat menyimpulkan, bahwa variabel loyalitas karyawan dapat berpengaruh pada variabel komitmen organisasi dan mempunyai hasil signifikan ($0,000 < 0,05$).

Pada hasil tersebut telah didukung dengan teori yang mengatakan, bahwa Loyalitas merupakan pengabdian, kepercayaan, dan kesetiaan yang ditujukan oleh seorang karyawan ataupun organisasi untuk mendapatkan perilaku yang terbaik. Karyawan mempunyai kesadaran akan kewajiban yang dimiliki demi kemajuan sebuah organisasi. Individu dapat dinyatakan loyalitas apabila mempunyai rasa setia terhadap organisasi.¹²⁹ Oleh karena itu, loyalitas karyawan mempunyai pengaruh signifikan pada komitmen organisasi.

¹²⁹ Tresia Karli Kawulur, dkk, 2018, "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado", *Jurnal; Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 6, No (2)

b. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

Tabel *correlation* menjelaskan bahwa hasil *p value* pada variabel keterlibatan kerja yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dalam hal ini, menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi yang artinya H1 diterima. Pernyataan itu dapat diambil kesimpulan, bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF).

Berdasarkan penjabaran di atas adanya pengaruh yang signifikan disebabkan oleh faktor indikator keterlibatan kerja. indikator keterlibatan kerja mempengaruhi indikator komitmen organisasi. Adapun sub variabel dari variabel keterlibatan kerja ialah berpartisipasi aktif, memprioritaskan pekerjaan, serta pekerjaan menjadi penting. Sedangkan sub variabel komitmen organisasi ialah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif. Penjabaran tersebut dapat menyimpulkan, bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh pada komitmen organisasi dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).

Pada kesimpulan di atas telah didukung dengan teori yang mengatakan, bahwa Keterlibatan kerja adalah sebagai tingkatan sejauh mana seorang individu dapat mengidentifikasikan dirinya terhadap pekerjaan. Pengidentifikasian tersebut dapat secara aktif untuk ikut berpartisipasi dan menjadikan performansi pekerjaannya mendapatkan

penghargaan.¹³⁰ Keterlibatan kerja adalah salah satu ukuran seseorang dalam memilih kerja yang dianggap utama secara psikologis, karena dalam peningkatan kinerja dapat menjadikan sebuah penghargaan bagi diri sendiri.¹³¹ Oleh karena itu, keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Nilai hubungan antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi secara simultan.

Tabel *model summary* memiliki tujuan mengenai hasil R. Hasil R diketahui dari berapa besar nilai koefisien regresi variabel (X1) loyalitas karyawan serta (X2) keterlibatan kerja pada variabel (Y) komitmen organisasi senilai 0,782 yang memiliki makna tinggi atau kuat (lihat pada tabel 14). Untuk mengetahui besarnya angka hubungan makna nilai korelasi dapat diketahui dari tabel 13. Dalam tabel itu, terdapat baris yang keempat yakni 0,60-0,79 yang berarti mempunyai nilai hubungan yang kuat.

Variabel loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen organisasi senilai 0,612 (kontribusi adalah $0,612 \times 100\%$) dan memiliki fungsi guna mengetahui nilai hubungan

¹³⁰ Amelia C Dusauw, dkk, 2016, "Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado", *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol 4, No (3)

¹³¹ Alfine Kakinsale, dkk, 2015, "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado", *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol 3, No (1)

variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. *R square* menyatakan bahwa variabel (X1) loyalitas karyawan dan (X2) keterlibatan kerja mampu memberikan pengaruh kepada variabel (Y) yakni komitmen organisasi senilai 61,2% kemudian sisanya dimiliki oleh faktor atau variabel lainnya sebesar 38,8%. Makna nilai dari loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja yakni tinggi atau kuat. Hal tersebut ditujukan bahwa loyalitas karyawan memiliki nilai korelasi yang tinggi dibandingkan keterlibatan kerja. Dengan demikian, semua karyawan Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF) telah mengisi kuesioner dengan baik. Loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Sehingga karyawan memiliki cara bertindak untuk menghadapi situasi pekerjaan. Sebab keterlibatan kerja juga dapat meningkatkan harga diri individu dan dapat dipengaruhi dengan tingkat performansi kerja. Dengan demikian, loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja memiliki nilai kontribusi sebesar 61,2%

4. Nilai hubungan antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial.
 - a. Nilai hubungan antara loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi

Tabel *correlation* menunjukkan suatu data mengenai korelasi loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi. Pada hasil nilai korelasi loyalitas karyawan dengan komitmen organisasi ialah sebesar 0,776. Sehingga *p value* mempunyai hasil senilai $0,000 < 0,05$. Hal ini ditujukan dengan loyalitas karyawan memiliki

nilai korelasi yang tinggi dibandingkan keterlibatan kerja. Variabel loyalitas karyawan juga memiliki nilai yang signifikan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF). Dalam tabel kekuatan hubungan terdapat baris yang keempat yakni 0,60-0,79 yang berarti mempunyai nilai hubungan yang kuat. Berikut teori yang mendukung pernyataan diatas.

Loyalitas merupakan pengabdian, kepercayaan, dan kesetiaan yang ditujukan oleh seorang karyawan ataupun organisasi untuk mendapatkan perilaku yang terbaik. Seorang karyawan dapat dikatakan loyalitas apabila memiliki kesetiaan terhadap organisasi.¹³² Oleh karena itu, loyalitas karyawan sangat dibutuhkan bagi karyawan Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF), dikarenakan karyawan mengabdikan dirinya selama bertahun-tahun dan memiliki komitmen yang tinggi. Agar dalam pencapaian tujuan lembaga YDSF menjadikan lembaga yang berkualitas dalam peningkatan pelayanan terhadap donatur.

Pada analisis data SPSS menunjukkan loyalitas karyawan berpengaruh pada komitmen organisasi sebesar 77,6%, kemudian sisanya memiliki presentase sebesar 22,4%. Makna nilai dari loyalitas karyawan yakni tinggi atau kuat. Hal tersebut ditujukan bahwa loyalitas karyawan memiliki nilai korelasi yang tinggi

¹³² Tresia Karli Kawulur, dkk, 2018, "*Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*", Jurna; Administrasi Bisnis (JAB), Vol 6, No (2)

dibandingkan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, loyalitas karyawan memiliki tingkat pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi untuk Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF).

- b. Nilai hubungan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

Tabel *correlation* menunjukkan suatu data mengenai korelasi keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Pada hasil nilai hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar 0,686. Sehingga *p value* mempunyai nilai yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini ditunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempunyai nilai korelasi rendah dibandingkan loyalitas karyawan. Sedangkan variabel keterlibatan kerja mempunyai nilai yang signifikan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF). Dari tabel kekuatan hubungan terdapat baris yang keempat yakni 0,60-0,79 yang berarti memiliki nilai hubungan yang kuat. Berikut teori yang mendukung pernyataan diatas.

Keterlibatan kerja akan menimbulkan kemauan seorang karyawan untuk mudah menjalin kerja sama dengan pemimpin ataupun dengan teman kerja. Adapun sebagai salah satu upaya dalam memberikan partisipasi ataupun keterlibatan seorang karyawan dalam mengambil keputusan secara bersama. Dengan adanya keputusan secara bersama akan mempermudah seorang karyawan membagi waktu dalam pekerjaannya. Pembagian waktu kerja dapat lebih efektif apabila seorang

karyawan memiliki kerjasama tim yang baik. Oleh karena itu, keterlibatan dapat membentuk suatu komitmen untuk tetap bertahan dan memiliki tujuan atas dasar pekerjaan yang dilakukan.¹³³

Pada analisis data SPSS menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi sebesar 68,6%, kemudian lainnya memiliki presentase sebesar 31,4%. Makna nilai dari keterlibatan kerja yakni tinggi atau kuat. Hal tersebut ditunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki nilai korelasi yang rendah dibandingkan loyalitas karyawan. Dengan demikian, keterlibatan kerja mempunyai tingkat pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi untuk Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF).

5. Nilai hubungan terdominan antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi

Pada tabel *correlation* juga akan ditemukan tabel *pearson correlation*. *Pearson correlation* ditunjukkan untuk melihat berapa besar hubungan antar variabel loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Loyalitas karyawan (X1) memiliki nilai korelasi terhadap variabel terikat yakni komitmen organisasi (Y) senilai 0,776 *p value* (sig) bernilai 0,000 (*p value* < 0,05). Nilai hubungan loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi dapat dinyatakan bahwa

¹³³ Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin, 2006, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan sikap Terhadap Perubahan Organisasi", *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol 10, No (1)

loyalitas karyawan memiliki makna hubungan yang besar. Sedangkan keterlibatan kerja (X2) memiliki hasil korelasi senilai 0,686 p value (sig) bernilai 0,000 (p value < 0,05). Nilai hubungan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dinyatakan bahwa keterlibatan kerja mempunyai makna korelasi yang tinggi atau kuat.

Pernyataan diatas diketahui bahwa kekuatan hubungan yang dapat menunjukkan hubungan diantara variabel X1, X2, dan Y. Selain itu, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja memiliki nilai hubungan paling dominan terhadap komitmen organisasi ialah loyalitas karyawan. loyalitas karyawan memiliki pengaruh sebesar 77,6% terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF). Sehingga Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF) menekankan kepada karyawan untuk memiliki loyalitas yang tinggi. Loyalitas yang tinggi juga akan mempengaruhi komitmen organisasi untuk tetap bertahan dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Dengan demikian, Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya dapat menumbuhkan tujuan lembaga YDSF sebagai lembaga yang memiliki integritas yang besar untuk memajukan pelayanan yang paling baik bagi donatur.

6. Prediksi loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF)

Dalam tabel *Standart Error of Estimate* (SEE) dari hasil pengujian regresi terdapat tabel “*model summary*” yang memiliki nilai 3,283. Nilai tersebut digunakan sebagai predictor dan mempunyai fungsi

secara baik. Jika besarnya SEE dibandingkan oleh simpangan baku, maka hasil $SEE < \text{simpangan baku}$ ($3,283 < 5,111$). Pada hasil di atas dapat disimpulkan bahwa $SEE < \text{simpangan baku}$ dan variabel bebas dapat dipastikan menjadi predictor untuk komitmen organisasi. Berikut teori yang mendukung pernyataan tersebut.

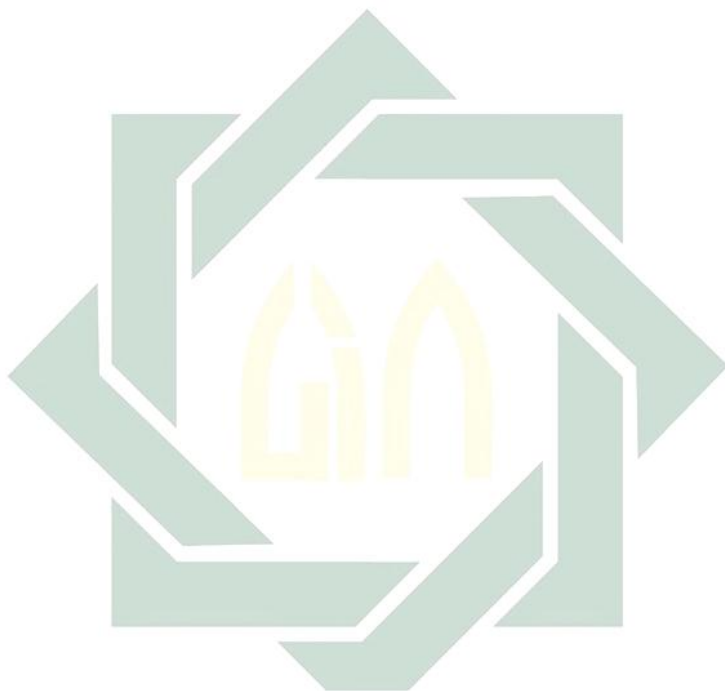
Komitmen organisasi mendefinisikan sebagai bentuk dorongan dari individu masing-masing untuk menjalankan tujuan yang telah ditetapkan agar mendapatkan keberhasilan organisasi.¹³⁴ Komitmen organisasi yang akan mampu mendorong seorang karyawan guna kerja keras pada pencapaian hasil yang diinginkan.¹³⁵ Komitmen organisasi memiliki nilai-nilai dan tujuan tinggi dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kinerja yang tinggi akan mempermudah pimpinan untuk memberikan penghargaan diri kepada karyawan. Kerja sama tim memiliki peran yang baik antar sesama rekan kerja. Kerja sama tim dapat mempermudah manajer dan karyawan untuk pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan seorang atasan akan mampu dilaksanakan agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Adanya kerja sama kelompok ini karyawan akan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan baik.¹³⁶

¹³⁴ Evi Yuniarti dan Fadila Marga Satya, 2008, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan di Propinsi Lampung)", *Jurnal Ilmiah ESAI*, Vol 2, No (1), hal 40-56

¹³⁵ *Ibid*

¹³⁶ Eddy Poernomo dan ABUPNVJ Timur, 2006, "Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslyn K Cakes

Oleh karena itu, komitmen organisasi harus dimiliki oleh tiap karyawan guna memberikan dedikasi terbaik kepada perusahaan atau organisasi.¹³⁷



Indonesia Cabang Surabaya", *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 6, No (2), hal 102-108

¹³⁷ *Ibid*

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada hasil pembahasan serta penjabaran mengenai loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya, oleh karena itu dapat diperoleh kesimpulan yakni:

1. Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi secara simultan

Dari tabel *Annova* menyimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai signifikan *p value* 0,000. Sehingga loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal itu didapatkan dari besarnya *p value* yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Pada pernyataan diatas dinyatakan, bahwa H_1 diterima dan berarti adanya pengaruh signifikan antara loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan di YDSF.

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Secara Parsial.

- a. Pengaruh Antara Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh variabel loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi menunjukkan, bahwa hasil *p value* dari variabel loyalitas karyawan adalah senilai 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal itu, dibuktikan pada tabel *correlation*.

Dalam hal ini, variabel loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan berarti H1 diterima. Pernyataan tersebut menyimpulkan, bahwa terdapat pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF).

b. Pengaruh Antara Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan, bahwa hasil *p value* dari keterlibatan kerja adalah senilai 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal itu, dibuktikan pada tabel *correlation*. Dalam hal ini, variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang berarti H1 diterima. Pernyataan tersebut dapat dinyatakan, bahwa ada pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF).

3. Nilai Hubungan Antara Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Secara Simultan

Hasil analisis *Model Summary* menunjukkan, bahwa data nilai hubungan dari uji penelitian. Nilai hubungan diperoleh dari nilai R. Hasil R dapat dilihat berapa besar nilai koefisien regresi variabel loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Nilai tersebut dihasilkan secara simultan sebesar 0,782 yang memiliki makna tinggi atau kuat (lihat pada tabel 14). Pada tabel tersebut terdapat baris yang keempat yakni 0,60-0,79 yang artinya memiliki nilai korelasi

yang kuat. Hasil uji penelitian antara variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hasil senilai 0,782.

4. Nilai Hubungan Antara Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Secara Parsial
 - a. Nilai Hubungan Antara Loyalitas Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel *correlation* menunjukkan suatu data mengenai korelasi loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi. Pada hasil nilai korelasi loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi ialah sebesar 0,776. Sehingga *p value* mempunyai nilai yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai itu menunjukkan, bahwa loyalitas karyawan mempunyai nilai korelasi yang tinggi serta signifikan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF).

- b. Nilai Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel *correlation* menunjukkan suatu data mengenai korelasi keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Pada hasil korelasi keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi ialah sebesar 0,686. Sehingga *p value* mempunyai nilai yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menyatakan, bahwa keterlibatan kerja mempunyai nilai hubungan yang tinggi serta signifikan terhadap komitmen organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF).

5. Nilai Hubungan Paling Dominan Antara Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pada tabel *Correlation* memperlihatkan data mengenai variabel yang mendominasi terhadap komitmen organisasi. Variabel loyalitas karyawan memiliki nilai korelasi terhadap komitmen organisasi senilai 0,776 *p value* (sig) bernilai 0,000 (*p value* < 0,05). Nilai hubungan loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi dapat dinyatakan bahwa loyalitas karyawan memiliki makna korelasi yang kuat. Sedangkan variabel keterlibatan kerja mempunyai hasil korelasi senilai 0,686 *p value* (sig) bernilai 0,000 (*p value* < 0,05). Nilai hubungan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dinyatakan bahwa keterlibatan kerja mempunyai makna hubungan yang tinggi. Oleh karena itu, nilai yang paling dominan terhadap komitmen organisasi adalah variabel loyalitas karyawan.

6. Prediksi Loyalitas Karyawan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya (YDSF)

Dari tabel *Standart Error of Estimate* (SEE) dari hasil pengujian regresi terdapat tabel “*model summary*” yang memiliki nilai 3,283. Nilai tersebut digunakan sebagai predictor dan mempunyai fungsi secara baik. Jika besarnya SEE dibandingkan oleh simpangan baku, maka hasil $SEE < \text{simpangan baku}$ ($3,283 < 5,111$). Pada hasil di atas dapat disimpulkan bahwa $SEE < \text{simpangan baku}$ dan variabel bebas dapat dipastikan menjadi predictor untuk komitmen organisasi. Oleh karena itu, loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja dapat dijadikan sebagai tingkat prediksi komitmen organisasi pada uji regresi.

B. Saran

Untuk peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan dan mengoreksi kembali teori indikator dan sub-variabel. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang krediable tanpa ada plagiasi secara keseluruhan mengenai teori. Peneliti juga mengharapkan untuk menambahkan jumlah populasi penelitian agar hasilnya lebih valid dan signifikan.

C. Rekomendasi

Pada tingkat loyalitas karyawan di Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya seharusnya memiliki tolak ukur dalam penilaian diri agar karyawan memiliki rasa kenyamanan, rasa kekeluargaan, dan senantiasa untuk mempertahankan dirinya di dalam Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Surabaya.

D. Keterbatasan Peneliti

Pada penulisan ini, penulis mendapatkan keterbatasan mengenai jadwal penelitian. Dalam penelitian ini sudah menggunakan prosedur secara ilmiah. Namun, masih ada kekurangan pada responden. Menurut peneliti, masih ada responden yang kurang merespon kuesioner penelitian. Hal tersebut dikarenakan sekian banyaknya karyawan yang bekerja dirumah dan sedang berada tugas di luar kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tunggal Saputra dkk, 2016, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 4, No (1), hal 2-3.
- Agustina Heryati, 2016, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”, *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol 1, No (2), hal 56-75
- Alfine Kakinsale, dkk, 2015, “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado”, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol 3, No (1), hal 901-911
- Al-Qur'an, An Nisaa Ayat 146, 1982, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama Islam RI, Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an)
- Amelia C Dusauw, dkk, 2016, “Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Manado”, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol 4, No (3), hal 510-551
- Amirah Diniaty, 2016, “Mengembangkan Komunikasi Efektif dalam Pembelajaran Klasikal oleh Pendidik”, *Jurnal Al-Taujih: Bingkai Bimbingan Konseling Islami*, Vol 2, No (2), hal 101-110
- Andhika Lungguh Perceka, 2018, “Hubungan Planning dan Actuating Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di RS Pameungpeuk Garut Tahun 2017”, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, Vol 4, No (1), hal 59-65

- Angrita Denziana, dkk, 2014, "Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 5, No.2, 17-40
- Anstasia Lipursari, 2013, "Peran Sistem Informasi Manajemen (SIM) Dalam Pengambilan Keputusan", *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, Vol 5, No (1), hal 26-37
- Ari Apriyono, Abdullah Taman, 2013 "Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode", *Jurnal Nomina*, Vol 2, No 2, hal 76-96
- Arikunto Suharsimi, 2002, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", (Jakarta: Rineka Cipta)
- Astrella Janice, 2014, "Studi Tentang Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa (BPMD) Dalam Pembangunan Desa Di Desa Tanjung Lapang Kecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau", *Jurnal Ilmu Pengetahuan*, Vol 3, No (3), hal 1460-1471
- Badri Munir Sukoco dan Reza Aditya Hartawan, 2011, "Pengaruh Pengalaman dan Keterikatan Emosional Pada merk Terhadap Loyalitas Konsumen", *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol 4, No (3), hal 2
- Bungin dan Burhan, 2009, "*Metode Penelitian Kualitatif*", (Jakarta: Kencana)
- Ceacilia Srimindarti, 2008 "Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan", *Jurnal Fokus Ekonomi*, Vol 7, No (1), hal 244-51
- Christiany dan Clara, 2017, "Pengujian Validitas dan Reliabilitas Skala Identitas Sosial", *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 14, No. 2, hal 176-188
- Christina Tri Setyorini, dkk, 2012, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil

- (BMT)", *Media Riset Akuntansi*, Vol 2, No (1), hal 34-35
- Dewi Soetanti, 2011, "Rasa Solidaritas Kelompok, Rasa Memiliki, dan Rasa Kesetiaan Sebagai Nilai-nilai Tradisi Jepang Dalam Sistem Manajemen Perusahaan di Jepang", *Maj Ilmiah UNIKOM*, Vol 6, No (2), hal 215-217
- Dicki Harianto, "Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Berbasis Integrasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Keislaman", *Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, Vol 7, No (14), hal 47-59
- Dwi Faridayanti, dkk, 2017, "Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 11, hal 239
- Dwi Priyatno, 2009, "*Mandiri Belajar SPSS*", (Jakarta: Buku Kita)
- Eddy Poernomo dan ABUPNVJ Timur, 2006, "Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya", *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 6, No (2), hal 102-108
- Edi Eskak, 2013, "Metode Pembangkitan Ide Kreatif Dalam Penciptaan Seni", *Jurnal Seni Kriya*, Vol 2, No (2), hal 168-174
- Eka Mariyanti, 2014, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang)", *Jurnal KomTekInfo*, Vol. 1, No. 1
- Evi Yuniarti dan Fadila Marga Saty, 2008, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang

- Perbankan di Propinsi”, *Jurnal Ilmiah ESAI*, Vol 2, No (1), hal 40-56
- Faisal Subair, 2013, “Karakteristik Perusahaan dan Industri Terhadap Pengungkapan dalam Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur yang Go Publik”, *Jurnal EMBA*, Vol 1, No (3), hal 763-774
- Fifi Amriany, dkk, 2004, “Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja, Anima”. *Indonesian Psychological Journal*, Vol 19, No (2), hal 179-193
- Fitri Afriani dan Kasmiruddin, 2017 “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru)”, *Jurnal Online Mahasiswa FISIP Universitas Riau*, Vol 4. No (1), hal 1-14
- Fitria Lailatus Zahrifah dan Eko Darminto, 2009, “Penggunaan Strategi Pengelolaan Diri Untuk Meningkatkan Disiplin Belajar Siswa”, *Psikologi Pendidikan dan Bimbingan*, Vol 12, No (1), hal 1-9
- Haslinda, Jamaluddin, 2016, “Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, Vol. II, No. 1, hal 1-21
- Hening Riyadiningsih, 2012, “Peran Kondisi Psikologis dan Karakteristik Pribadi Dalam Pengembangan Kepemimpinan Efektif: Sebuah Tinjau Konseptual”, *Seminar Nasional dan Call for Papers*, Vol 1, No (1), hal 2-5
- Indi Djastuti, 2011, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah”, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 13, No (1), hal 1-19

- Indra Gunawan, 2015, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatus Electric Works Bandung”, *Jurnal Management Undergraduate*, Vol 1, No (1), hal 1-12
- Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin, 2006, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan sikap Terhadap Perubahan Organisasi”, *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol 10, No (1), hal 13-26.
- Ino Yuwono, 2005, “*Psikologi Industri dan Organisasi*, (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga)”, hal 48
- Jerry Marcellinus, 2014, “Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN Ciputat”, *Jurnal Binus Bussines Review*, Vol 5, No (2), hal 551-563
- Jonathan B Warongan, dkk, 2014, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo”, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 2, No (4), hal 331-342.
- Jufrizen Jufrizen, 2017, “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat”, *Jurnal Riset Sains Manajemen*, Vol 1, No (1), hal 27-34
- Khoerunnisa, 2019, “Efektivitas Peraturan Bupati Subang Nomor 49 Tahun 2015 Tentang Implementasi E-Government di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang”, *UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, Vol 1, No (1), hal 7-8
- Mamduh Hanafi, 2015, *Manajemen, Universitas Terbuka*, Vol 2, No (685), hal 1-66,

- Mar'atu Shaliha, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar Skripsi", *Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*, hal 103
- Maryuliana, dkk, 2016, "System Informasi Angket Pengukuran Skala Kebutuhan Materi Pembelajaran Tambahan Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan di Sekolah Menengah Atas Menggunakan Skala Likert", *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika*, Vol 1, No. 2, hal 1-12
- Mashuri, 2020, "Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan Berdasarkan Perspektif Islam", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, Vol.9, No.1, hal 54-64
- Muhammad Ras Muis, dkk, 2018, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, Vol 1, No (1), hal 9-25
- Muhammad Ikhsan Tahir, dkk, 2018, "Respon Petani Terhadap Efektivitas Kerja di Lahan Irigasi Teknis (Studi Kasus Desa Carawali Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang)", *JAS (Jurnal Agri Sains)*, Vol 2, No (2), hal 1-2
- Mushlih Ansori dan Sri Iswati, 2009, "*Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*", (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR).
- Nanang Martono, "*Statistik Sosial*", Yogyakarta: Gava Media, 2010
- Ni Made Dwi Pupitawati dan I Gede Riana, 2014, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan", *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.8, No.1, hal 68-73
- Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, dkk, 2013, "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada

- Karyawan Tetap PT. SIER (Persero) Surabaya”, *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol 2, No (2), hal 192-200
- NI Putu Dian Purnamasari dan Desak Ketut Sintaasih, 2019, “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan”, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No 9, hal 5762-5782
- Ni Putu Yavi Radita dan I Gusti Salit Ketut Netra, 2017, “Pengaruh Job Rotation dan Job Performance Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan Melia Bali”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 6, No (3), hal 1340-1367
- Oki Isdianto, Soni Kurniawan, 2017, “Pengaruh Praktek MSDM Strategik dan Kinerja karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR (Studi Kasus Pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki)”, *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol 1. No 2, hal 56-60
- Rahmadana Safitri, 2015, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 3, No (3), hal 650-660.
- Renny Oktafia dan Abdul Rahman Hidayat, 2018, “Penguatan Kapasitas Pelaku Bisnis Mikro Melalui Penataan Pengelolaan Keuangan Usaha”, *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol 3, No (2), hal 65-72
- Resi Yudhaningsih, 2011, “Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi”, *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol 11, No (1), hal 40-50
- Retno Djohar Juliani, 2009, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan”, *Dinamika Sains*, Vol 7, No (2), hal 192-200

- Reynaldy Novanda Suyanto dan Farida Nurani, 2019, “Urgensi Kesadaran Akan Keselamatan Berlalu Lintas”, Vol 1, No (1), hal 2-3
- Roberto Goga Parinding, 2017, “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1, No.2, hal 88-107
- Sia Tjun Han, dkk, 2012, “Komitmen Afektif Dalam Organisasi, Perceived Organizational Support, dan Kepuasan Kerja”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 14, No (2), hal 109-117.
- SL Triyaningsih, 2014, “*Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta*”, *Informatika*, Vol 1, No (2), hal 32-34.
- Sri Anik dan Arifuddin, 2003, “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi”, *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol 7, No (2), hal 162-164.
- Sugiyono, 2010, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta)
- Syaifuddin Azwar, 2004, “*Metode Penelitian*”, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar)
- Syaifudin Anwar, 1998, “*Tes Prestasi*”, (Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar)
- Syarif Hidayat, dkk, 2019, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh”, *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol 5, No (1), hal 84-98.
- Tresia Karli Kawulur, dkk, 2018, “Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT.

- Columbia Perdana Cabang Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 6, No 2.
- Venny Rose, 2019, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening”, *Jurnal MBR (Managament and Bussines Review)*, Vol 3, No (2), hal 104-115.
- Wandityas Asy’ari Morgannova, 2013, “Penerapan Strategi Aktif Index Card Match dalam Pembelajaran Matematika Sebagai Upaya Peningkatan Keberanian dan Hasil Belajar Matematika”, Vol 1, No (1), hal 2-3
- Widi Purnama Sari, “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”, *Jurnal Manajemen UDINUS*, Vol 1, No (1), hal 3
- Yakup Yakup, 2017, “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”, *Perisai: Islami Banking and Finance Journal*, Vol 1, No (3), hal 273-290.