

**HUBUNGAN *SELF-INTEREST* DENGAN LOYALITAS KERJA
KARYAWAN CV. DAI REMBANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana S1 dalam Ilmu Psikologi



Oleh:

In'amul Afa

NIM: 1707016099

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2021



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

Jalan. Prof. Dr. Hamka Km.01, Kampus III, Ngaliyan, Semarang 50185.
Telepon (024) 76433370, Website : fpk.walisongo.ac.id, Email : fpk@walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Hubungan *Self-interest* dengan Loyalitas kerja karyawan CV.DAI Rembang
N a m a : IN'AMUL AUFA
NIM : 1707016099
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 17 Juli 2021

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Wening Wiharwati, M.Si.
NIP. 197711022006042004

Penguji II

Linatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog
NIDN. 200305 8802

Penguji III

Hj Siti Hikmah, S.pd., M.Si.
NIP. 197502052006042003



Penguji IV

Dewi Khurun Aini, S.Pd., M.A.
NIP.198605232018012002

Penyimbang I

Linatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog
NIDN. 200305 8802



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : In'amul Aufa

NIM : 1707016099

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN *SELF-INTEREST* TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN

CV. DAI REMBANG

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya.

Semarang, 5 Juli 2021

Pembuat pernyataan



In'amulAufa

1707016099



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : HUBUNGAN SELF-INTEREST DENGAN LOYALITAS KERJA
KARYAWAN CV.DAI REMBANG

Nama : In'amul Aufa

NIM : 1707016099

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Lailatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog
NIDN 200305 8802

Semarang, 18 Juni 2021
Yang bersangkutan

In'amul Aufa
NIM 1707016099

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamin.

Puji syukur senantiasa saya sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *self-interest* dengan loyalitas kerja karyawan CV.DAI Rembang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun kendala tersebut dalam peneliti selesaikan dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing serta dukungan dan semangat dari berbagai pihak.

Pada penelitian kali ini, peneliti menyadari masih kurang dari kata sempurna. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 5 Juli 2021

Penulis,



In'amul Afa

1707016099

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT
2. Nabi Muhammad SAW
3. Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
4. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
5. Wening Wihartati, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi,
6. Lucky Ade Sessiani, M. Psi., Psikolog. Selaku dosen wali
7. Lainatul Mudzkiyyah, M. Psi., Psikolog. Selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan serta bimbingan selama proses pengerjaan skripsi
8. Orang tua tersayang, bapak Niamudin dan Ibu Umatul Qoimah beserta keluarga yang telah memberikan doa serta dukungan
9. Shofwatul Millah, Abdul Malik Sholeh, dan Shafira Anisia beserta teman – teman fakultas Psikologi angkatan 2017 khususnya kelas C yang selalu memberikan masukan dan dukungan
10. Risyaldi C, A. Zahid, suhu Yusril A.Y beserta SNOCITAP dan teman- teman AESW E-sport yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
11. Harsono D'Gizo selaku guru Money Management dan Fundamental analisis
12. J. Rizal selaku guru teknikal analisis

Semarang, 5 Juli 2021

Pembuat pernyataan



In'amul Aufa

1707016099

MOTTO

“Berusaha, berdoa, dan tawakkal. Karena hidup tidak sesimpel memencet tombol buy atau sell dalam akun sekuritas. Sing semangat..... jaga mood... berdoa....”

-In'amul Aafa-

DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian Penelitian.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Konseptualisasi Variabel X.....	10
1. Pengertian Loyalitas Kerja.....	10
2. Aspek-aspek Loyalitas Kerja.....	10
3. Membangun Loyalitas Kerja.....	12
4. Meningkatkan Loyalitas Kerja.....	13
5. Faktor-faktor Loyalitas Kerja.....	14
B. Konseptualisasi Variabel Y	
1. Pengertian <i>Self-interest</i>	15
2. <i>Self-interest</i> Dari Berbagai Ilmu Pengetahuan...	16
3. <i>Self-interest</i> Menurut Beberapa Tokoh.....	18
4. Aspek-aspek <i>Self-interest</i>	22
5. Faktor-faktor <i>Self-interest</i>	22
6. Teori Kebutuhan Manusia	23
C. Hubungan <i>Self-interest</i> dengan Loyalitas Kerja.....	25
D. Hipotesis Penelitian.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Identifikasi Variabel.....	28
C. Definisi Oprasional.....	28
D. Tempat, Populasi, dan Sampel.....	29

E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
1. Skala Loyalitas Kerja.....	31
2. Skala <i>Self-interest</i>	33
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Asumsi.....	44
2. Uji Hipotesis.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Subjek.....	46
2. Hasil Uji Asumsi.....	50
3. Hasil Uji Hipotesis.....	52
B. Pembahasan.....	53

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data <i>Turnover</i> Karyawan.....	3
Tabel 2 Skala <i>Likert</i>	30
Tabel 3 <i>Blueprint</i> loyalitas kerja.....	31
Tabel 4 <i>Blueprin Self-interest</i>	33
Tabel 5 Sebaran Aitem Skala Loyalitas Kerja Setelah Uji Coba.....	35
Tabel 6 Aitem Loyalitas kerja yang digunakan dalam penelitian.....	38
Tabel 7 Sebaran Aitem Skala <i>Self-interes</i> Setelah Uji Coba.....	40
Tabel 8 Aitem <i>Self-interes</i> yang digunakan dalam penelitian.....	41
Tabel 9 Derajat Hubungan Reliabilitas.....	43
Tabel 10 Hasil Estimasi Reliabilitas Variabel Loyalitas Kerja.....	43
Tabel 11 Hasil Estimasi Reliabilitas Variabel <i>Self-interest</i>	44
Tabel 12 Derajat Hubungan <i>Product Moment</i>	45
Tabel 13 Distribusi Data Posisi Kerja.....	46
Tabel 14 Distribusi Data Usia.....	47
Tabel 15 Kategorisasi Skor Loyalitas Kerja.....	47
Tabel 16 Kategorisasi Skor <i>Self-interest</i>	48
Tabel 17 Data Posisi Kerja.....	48
Tabel 18 Data Frefekkuensi Usia.....	49
Tabel 19 Data Frefekkuensi Variabel.....	49
Tabel 20 Hasil Uji normalitas.....	50
Tabel 21 Hasil Uji Linieritas	51
Tabel 22 Hasil Uji Hipotesis.....	52

HUBUNGAN *SELF-INTEREST* DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN CV.DAI REMBANG

IN'AMUL AUFA

INTISARI

Loyalitas kerja merupakan salah satu aspek yang cukup penting bagi perusahaan. Perusahaan dengan loyalitas karyawan yang tinggi cenderung mampu untuk menjaga efektifitas produksi, sebaliknya loyalitas kerja yang rendah dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan *self-interest* dengan loyalitas kerja karyawan CV.DAI Rembang. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan CV.DAI Rembang yang berjumlah 44 orang dengan rentang usia 17-45 tahun. Alat ukur penelitian menggunakan skala *self-interest* dan skala loyalitas kerja. Analisis data menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif antara *self-interest* dengan loyalitas kerja karyawan CV.DAI Rembang dengan nilai signifikansi -0,844. Semakin tinggi sikap *self-interest* pada karyawan maka semakin rendah loyalitas kerja karyawan, sebaliknya jika semakin rendah sikap *self-interest* pada karyawan maka semakin tinggi loyalitas kerja karyawan.

Kata Kunci : *self-interest*, loyalitas kerja, karyawan

BAB I

A. Latarbelakang

Di era digital ini salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Mondy R dkk, (1993: 3) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah usaha perusahaan dalam meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan yang berkelanjutan. Pengembangan tersebut bersifat unik dan berbeda dengan sumber daya lainnya, Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk hidup yang memiliki sifat dan pola pikir yang berbeda tiap individu sehingga menjadikan manusia itu unik.

Salah satu aspek sumber daya manusia (SDM) yang penting untuk dikembangkan oleh sebuah perusahaan adalah loyalitas kerja, Hasibuan (dalam Soegandhi dkk, 2013: 4) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan pada perusahaan. Sedangkan menurut Saydam (dalam Syahputra, 2017: 127) karakteristik loyalitas dapat dilihat dari ketaatan atau kepatuhan, pengabdian, bertanggung jawab, dan kejujuran karyawan pada perusahaan. Dengan demikian loyalitas kerja dapat digunakan sebagai salah satu aspek untuk menilai karyawan yang meliputi kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, dan kejujuran pada sebuah perusahaan.

Loyalitas kerja mutlak di perlukan dalam perusahaan, Reichheld (dalam vannecia dkk, 2013: 3) berpendapat bahwa loyalitas karyawan yang tinggi dalam sebuah perusahaan dapat memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan serta mempertahankan efektivitas operasi perusahaan. Sebaliknya jika loyalitas kerja rendah maka cenderung dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan, hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian Eka (2016: 153) yang mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan

demikian dapat disimpulkan jika loyalitas kerja karyawan di sebuah perusahaan rendah, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menurun.

Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian Syahputra (2017: 137) yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain selain mempengaruhi kinerja karyawan, loyalitas kerja yang rendah juga dapat mengakibatkan tingginya perputaran karyawan (*turnover*) pada sebuah perusahaan. Tingginya *turnover* akan berdampak pada beban kerja dan moral karyawan yang masih tersisa. Akgunduz & Sanli, 2017; Hussain & Asif, 2012; Park & Jung, 2015 (dalam Sellya Putri dkk, 2018: 142). Hal tersebut tentunya akan merugikan perusahaan, karena disamping berusaha mencapai kesuksesan, perusahaan juga harus mengurangi beban kerja dan mempertahankan efektivitas operasional sehingga mampu untuk bertahan.

Mewujudkan loyalitas kerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi sebuah perusahaan, hal ini disebabkan oleh keunikan manusia itu sendiri. Steers & Porter (1983) (dalam Indira Suyoto 2019) menyatakan bahwa loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karakteristik pribadi yang meliputi usia, ras, dan kepribadian. Sedangkan menurut Wayan (2017: 25) Kepribadian merupakan faktor yang paling mudah yang dapat digunakan dalam menilai dan menganalisis individu dalam perilaku berorganisasi.

Kepribadian manusia bermacam-macam dan berbeda tiap individu, akan tetapi menurut Adam Smith (1759 & 1776) setiap manusia pada dasarnya memiliki esensi perilaku dasar yang sama yaitu *self-interest*, Smith mendefinisikan *Self-interest* sebagai esensi perilaku dasar manusia yang selalu mementingkan dirinya sendiri dan memiliki rasionalitas ekonomi yang tinggi. Jika dikaitkan dengan loyalitas, *Self-interest* cenderung dapat menghambat seseorang dalam bersikap loyal terhadap perusahaannya, hal ini dikarenakan manusia *self-interest* cenderung tidak mampu mengontrol

egonya sehingga dapat melakukan sesuatu yang menguntungkan bagi dirinya sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager CV.DAI, dalam kurun waktu 5 tahun terakhir sebanyak 28 karyawan telah melakukan *resign* dan 9 karyawan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1 Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Keterangan			
	Total karyawan	Resign	PHK	Persentase
2015	46	5	-	10,8%
2016	53	4	2	11,3%
2017	67	9	1	14,9%
2018	59	7	4	18,6%
2019	63	3	2	7,9%
Total	-	28	9	-

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* pada CV.DAI dikategorikan tinggi, Hal ini mengacu pada pendapat Purwito 1980 (dalam Vannecia dkk, 2013: 5) yang mengatakan, bila tingkat intensi keluar karyawan mencapai 2% ke atas maka dapat dikategorikan tinggi. Tingginya tingkat *turnover* sudah berusaha ditekan oleh perusahaan dengan beberapa upaya namun hasilnya nihil, salah satu upaya tersebut adalah dengan menaikkan gaji/insentif karyawan. Hal ini senada dengan Undang-Undang No 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan (Maulida & Shaleh, 2017: 108).

Alasan kepindahan karyawan cukup bervariasi, Terlebih lagi mayoritas karyawan berasal dari generasi milenial, Mereka cenderung memiliki pandangan bahwa nilai kerja mereka lebih penting daripada loyalitas

terhadap perusahaan, Selain itu generasi milenial juga menuntut lingkungan kerja yang mendukung. Anitha & Aruna (dalam Anandre Forastero dkk, 2018: 3)

Berdasarkan data perusahaan tahun 2019 beberapa karyawan beralasan pindah karena telah mendapat pekerjaan di perusahaan lain yang memberikan gaji lebih besar dan sisanya mengatakan bahwa pindah ke perusahaan yang diinginkannya karena sebelumnya perusahaan tersebut mengharuskan pelamar sudah berpengalaman minimal 1 tahun. Sedangkan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada 9 karyawan dilakukan karena beberapa sebab, diantaranya adalah beberapa karyawan dengan sengaja memasukkan nota kosong, memonopoli stock, dan adanya indikasi membahayakan perusahaan.

Selain itu beban kerja yang diakibatkan oleh *turnover* yang tinggi cenderung membuat permasalahan baru bagi karyawan yang masih bertahan dalam perusahaan, pasalnya karyawan cenderung dituntut untuk bekerja lebih dengan gaji tetap. Hal ini mengakibatkan ketidakpuasan potensial pada karyawan sehingga karyawan cenderung bersikap tidak loyal pada perusahaan. Dari hasil wawancara dengan manager perusahaan yang dilakukan pada (17/07/2020) mendapat data bahwa karyawan dengan kompak tidak melaporkan jumlah barang yang akan di distribusikan kepada agen, memanipulasi jumlah barang yang diproduksi, dan uang hasil penjualan dibagi rata jika terdapat customer yang datang langsung membeli barang ke perusahaan. Hal tersebut tentunya mengurangi prospek fundamental perusahaan, tercatat pada laporan keuangan quartal 3 perusahaan memiliki beban hutang sebesar 2 milyar dengan laba kotor 60 juta perbulan.

Adam smith (dalam Muhammad Yunus 2013: 88) menegaskan bahwa karakteristik manusia *self-interest* pada dasarnya serakah. Sedangkan Simon 1957 (dalam barbalet, 2012) mengatakan bahwa konsep *self-interest* adalah kepuasan dan rasionalitas, hal ini memberikan gambaran bahwa sejatinya manusia itu cenderung mengejar objek yang dapat memenuhi

hasratnya dan cenderung selalu merasa kurang atas sesuatu yang telah dicapainya.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat diidentifikasi bahwa karyawan cenderung mengedepankan ego atau kepentingan mereka daripada sikap loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan *Self-interest* dengan Loyalitas Kerja karyawan CV.DAI Rembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di sebutkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan *Self-interest* dengan loyalitas kerja karyawan CV.DAI Rembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan *Self-interest* dengan loyalitas kerja karyawan CV.DAI Rembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian.
 - b. Dapat menjadi bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai *Self-interest* dan loyalitas kerja.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi peneliti selanjutnya
Untuk menjadi bahan acuan dalam penelitian yang berkaitan dengan variabel *self-interest* maupun loyalitas kerja
 - b. Bagi perusahaan

Untuk memberikan wawasan dan bahan evaluasi bagi perusahaan, serta diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran untuk menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian merupakan upaya penulis dalam memeriksa beberapa penelitian atau literatur sebelumnya yang sesuai dengan judul penelitian yang akan diteliti nantinya, adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Soegandhi dkk (2013) Judul: Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Penelitian ini membahas kepuasan kerja, loyalitas kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,335 yang menandakan bahwa adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sedangkan variabel loyalitas mendapat nilai koefisien regresi sebesar 0,286 yang menandakan bahwa adanya pengaruh positif loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Selanjutnya setelah dilakukan olah data dengan SPSS ditemukan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,514, hal ini menunjukkan kemampuan kepuasan kerja dan loyalitas kerja dalam menunjukkan variasi perubahan Organizational Citizenship Behavior sebesar 51,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan jika kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan tinggi maka akan menampilkan sikap Organizational Citizenship Behavior dan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.
2. Aidil Syahputra. Judul: Pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) tirta Siak kota Pekanbaru. Penelitian ini membahas loyalitas kerja dan pelatihan kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah loyalitas kerja

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien regresi 0,465. Sedangkan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,470. Dengan demikian secara simultan loyalitas kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji statistik dengan nilai $R^2 = 0,596$.

3. Sofiyah Eka Alfiah. Judul: Motivasi kerja, Loyalitas, Dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik. Penelitian ini membahas motivasi kerja, loyalitas, kualitas karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mendapat nilai (t) hitung 1,056 dengan signifikansi sebesar 0,294 yang lebih besar dari 0,05, dengan demikian motivasi kerja tidak memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel loyalitas mendapat nilai (t) hitung 3,672 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005, hal ini berarti loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk variabel kualitas karyawan mendapat nilai (t) hitung sebesar 7,211 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 yang berarti kualitas karyawan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari variabel motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan hanya variabel loyalitas dan kualitas karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
4. Russel Cropanzo dkk (journal of organizational behavior, 2005). Judul: Self-interest: Defining and understanding a human motive. Penelitian ini berusaha mencari pengertian *Self-interest* dan mencoba memahami motive manusia dari berbagai diskusi antar ilmu pengetahuan seperti ilmu ekonomi, filsafat dan psikologi. Diskusi antara *Self-interest* dan ilmu ekonomi menunjukkan bahwa kepentingan pribadi dalam diri seseorang dapat menjadi motivasi yang kuat untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian. Sedangkan dalam diskusi antara *Self-interest* dan ilmu filsafat menunjukkan bahwa para filsuf sudah lama membahas tentang

hal ini dan mendefinisikan kepentingan pribadi sebagai bentuk bahwa diri seseorang menginginkan hasil dari sebuah tindakan, faktor yang menjadi pemicu adalah keuntungan ekonomi dari tindakan membantu orang lain. Selanjutnya menurut hasil diskusi antara *Self-interest* dan ilmu psikologi menunjukkan bahwa seseorang dalam membantu orang lain didasari oleh keinginan untuk memperbaiki suasana hati. Hasil keseluruhan dari penelitian ini disimpulkan bahwa dalam melakukan sesuatu seseorang akan cenderung mengarahkan perilaku sesuai dengan prioritas pribadi.

5. Ganjar Nugroho (jurnal ilmu Sosial dan Politik, vol 4, no 1, 2000). Judul: Ketegangan antara Individualitas dan Sosialitas, penelitian ini mencoba untuk membahas dan memahami logika pedagang Mojokerto. Penelitian ini menunjukkan bahwa konsepsi kepentingan pribadi diterjemahkan secara nyata dalam bentuk kepemilikan dan keuntungan, pedagang Mojokerto sebagai subjek mengatakan bahwa dalam berdagang harus menciptakan keuntungan yang maksimal dan memperkecil kemungkinan untuk rugi. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya bahwa konsep dari kepentingan pribadi adalah memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian.

Beberapa penelitian yang sudah di sebutkan menunjukkan bahwa penelitian mengenai loyalitas dan *Self-interest* diteliti secara terpisah dan belum diidentifikasi secara empiris serta digabungkan dalam sebuah penelitian yang utuh. Penelitian mengenai *Self-interest* yang sudah di lakukan sebelumnya hanya berfokus pada pencarian definisi secara umum mengenai *Self-interest*/kepentingan pribadi dari berbagai studi ilmu pengetahuan, selain itu penelitian tersebut mayoritas menggunakan metode kajian pustaka dan metode kualitatif dengan subjek terbatas. Sedangkan penelitian sebelumnya mengenai loyalitas menunjukkan bahwa loyalitas kerja dapat dipengaruhi dan dapat mempengaruhi beberapa hal seperti kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan, adapun metode yang digunakan mayoritas menggunakan metode kuantitatif dengan subjek

karyawan. Adapun pembaruan pada penelitian yang akan dilakukan adalah mencari hubungan atau keterkaitan antara *self-interest* dengan loyalitas kerja dan menggabungkan 2 variabel sebagai penelitian yang utuh.

Dengan demikian penelitian ini ingin membahas *Self-interest* sebagai esensi perilaku dasar manusia dan hubungannya dengan loyalitas kerja karyawan, penelitian ini mengacu pada teori Steers & Porter yang mengatakan bahwa loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya adalah karakteristik kepribadian yang meliputi umur, ras, dan beberapa sifat kepribadian. Adapun persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah dari metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan teori dari Steers & Porter sebagai acuan dalam pembuatan alat ukur loyalitas kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konseptualisasi variabel X

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Budiman (dalam Sofiyah Eka, 2016: 146) mengemukakan bahwa loyalitas berasal dari kata dasar “*loyal*” yang berarti patuh atau setia, sedangkan menurut Istijanto Oei (2010: 190) loyalitas merupakan kondisi psikologis seorang karyawan pada perusahaannya yang bersifat mengikat. Loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana karyawan tetap setia dengan perusahaan, akan tetapi juga rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan agar karyawan dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

Hal tersebut juga di perkuat oleh Vannecia (2013: 3) bahwa loyalitas kerja adalah salah satu unsur penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian menurut pendapat dari beberapa ahli loyalitas kerja adalah sikap setia atau patuh karyawan terhadap perusahaannya yang mencakup rasa memiliki, tanggung jawab serta memiliki hubungan emosioanal dengan perusahaan.

2. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja karyawan cukup berperan penting bagi sebuah perusahaan, Hal ini dikarenakan loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang menunjang perusahaan dalam menjaga efektifitas operasional perusahaan agar tetap berjalan. Karyawan yang loyal harus memenuhi beberapa aspek, Vannecia (2013:3) mengemukakan beberapa aspek loyalitas kerja karyawan pada perusahaan yaitu:

a. Taat Pada Peraturan

Taat kepada peraturan berarti menjalankan setiap kebijakan yang diberikan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin. Keadaan ini akan menjadikan karyawan terlatih untuk menjadi disiplin.

b. Tanggung Jawab

Memahami resiko dari sebuah pekerjaan dan berhati-hati dalam bekerja adalah sikap tanggung jawab yang baik. Diharapkan karyawan mampu dan berkenan untuk menjaga sarana prasarana dalam perusahaan.

c. Kemauan untuk Bekerja Sama

Karyawan harus memiliki kemauan untuk bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaan, karena akan lebih memudahkan dalam bekerja dan membuat bekerja lebih efisien. Hal ini akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, jika karyawan bekerja dengan efisien maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa.

d. Rasa Memiliki

Karyawan yang memiliki rasa kepemilikan pada sebuah perusahaan akan senantiasa menjaga nama baik perusahaan dan bangga akan perusahaan dimana dia bekerja.

e. Hubungan Antar Pribadi

Meningkatkan hubungan antar pribadi berarti memperkecil peluang terjadinya konflik antar karyawan atau bahkan karyawan dengan atasan.

f. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan yang menyukai pekerjaannya akan senantiasa betah dalam bekerja dan cenderung menjalaninya tanpa beban. Hal ini dapat mengurangi tingkat stress pada karyawan.

Selain itu Pambudi (dalam Aidil, 2017: 127) menambahkan 5 faktor yang menjadi acuan bahwa karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan yaitu:

- a. Karyawan berada dalam perusahaan
- b. Karyawan memahami bisnis perusahaan dengan baik
- c. Karyawan menjaga hubungan baik dengan customer

- d. Karyawan memiliki kebanggaan dan memiliki rasa kepemilikan atas perusahaan.

Aspek-aspek yang sudah disebutkan diatas merupakan proses psikologis individu yang akan sering mempengaruhi dalam membentuk loyalitas kerja, apabila aspek-aspek tersebut terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan maka kemungkinan karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang diinginkan oleh perusahaan.

3. Membangun Loyalitas Kerja Karyawan

Membangun loyalitas kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, hal ini dikarenakan loyalitas tidak begitu saja terbentuk dengan sendirinya. Loyalitas harus dibangun melalui pelatihan dan bimbingan secara intens, menurut Sopiah (2008: 159) terdapat beberapa cara dalam membangun loyalitas kerja yaitu:

- a. *Make it charismatic* (menjadikan visi dan misi perusahaan berkarismatik)
- b. *Build the tradition* (membangun tradisi yang baik dalam perusahaan)
- c. *Have comprehensive grievance procedure* (mengatasi keluhan dengan prosedur yang sistematis dan menyeluruh)
- d. *Provide extensive two way communications* (menjalinkan komunikasi dua arah)
- e. *Create a sense of community* (menjadikan unsur dalam perusahaan sebagai satu kesatuan atau komunitas)
- f. *Build value based homogeneity* (membangun nilai-nilai yang berasaskan kebersamaan)
- g. *Share and share alike* (membuat kebijakan yang setara)
- h. *Emphasize barn raising, cross utilization and teamwork* (membuat karyawan saling bekerjasama dan saling berbagi)
- i. *Get togheter* (membuat acara yang meningkatkan rasa kebersamaan)

- j. *Support employee development* (memberikan dukungan terhadap karir karyawan)
- k. *Commit to actualizing* (memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai aktualisasi)
- l. *Provide first year job challenge* (memberikan tugas yang dapat meningkatkan potensi karyawan)
- m. *Promote from within* (memberikan kesempatan promosi kepada karyawan)
- n. *Provide development activities* (menyediakan kegiatan yang menunjang perkembangan karyawan)
- o. *The question of employee security* (memberikan rasa aman terhadap karyawan)
- p. *Commit to people first values* (komitmen dalam membangun nilai-nilai utama pada karyawan)
- q. *Put in writing* (membuat peraturan organisasi secara tertulis)
- r. *Hire right kind managers* (menjadikan manager sebagai teladan yang baik)
- s. *Walk the talk* (mengajarkan kepada karyawan bahwa tindakan lebih baik daripada hanya sekedar kata-kata)

4. Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Purba (2016: 17) terdapat empat cara dalam meningkatkan sikap loyal karyawan yaitu:

- a. **Perhatian Khusus Pada Karyawan**
Memberikan perhatian khusus adalah dengan memantau kinerja karyawan, Jika dirasa sudah cukup baik maka dapat diberikan sebuah apresiasi dengan kenaikan pangkat atau gaji.
- b. **Membangun Nilai Kekeluargaan**
Membangun nilai kekeluargaan dapat dilakukan dengan banyak hal, diantaranya dengan mengadakan kegiatan makan siang bersama. Hal ini akan meningkatkan keakraban antar karyawan.
- c. **Meningkatkan Karier**

Meningkatkan karier karyawan dapat dilakukan kepada karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja paling baik dalam perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

d. Analisa

Pemimpin yang baik harus bisa memahami keadaan karyawan dan apa yang dibutuhkannya, Analisa kebutuhan karyawan cukup penting dalam mengetahui hal tersebut.

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Steers and porter (dalam Vannecia dkk, 2013: 4) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yaitu:

a. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi mencakup beberapa hal yaitu: usia, masa kerja, jenis kelamin, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi beberapa hal yaitu: tingkat kesulitan sebuah pekerjaan, kecocokan tugas, dan umpan balik terhadap tugas yang diberikan.

c. Karakteristik Desain Perusahaan

Karakteristik desain perusahaan meliputi bagaimana internal perusahaan, seperti dalam memberikan kebijakan atau dalam pengambilan keputusan.

d. Pengalaman yang diperoleh dalam Pekerjaan

Pengalaman yang diperoleh meliputi kepercayaan, rasa aman, dan sikap positif terhadap perusahaan.

6. Ayat Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja memiliki peran yang penting bagi sebuah perusahaan, Allah berfirman dalam surah An-Nisa' ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“wahai orang-orang beriman! Taatilah rasul (Muhammad), dan ulil amri diantara kamu, kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu maka kembalikanlah kepada Allah dan Rasul, jika kamu beriman kepada Allah dan hari akhir” QS An-Nisa’: 59.

Ayat tersebut menjelaskan tentang perintah Allah untuk taat kepada Allah, Rasul dan para pemimpin diantara manusia. Hal ini dapat diartikan bahwa loyalitas itu sudah di atur oleh Allah didalam Al-qur’an sebagai petunjuk bagi manusia agar selalu bersikap loyal dalam hal apapun. Dalam dunia kerja karyawan diharuskan memiliki sikap taat kepada pimpinan perusahaan sebagai bentuk loyalitas kepada perusahaan.

B. Konseptualisasi variabel Y

1. Pengertian *Self-interest*

Menurut *The shorter Oxford dictionary 1973:1934* (dalam Munyaradzi Felix, 2005: 12) istilah *self-interest* berarti hanya mementingkan keuntungan pribadi dan mengejar kesejahteraan sendiri dengan mengesampingkan rasa hormat terhadap orang lain. *Self-interest* pertama kali dipopulerkan oleh Adam smith, menurutnya *Self-interest* adalah esensi perilaku dasar manusia. Menurut A. More (2004) *Self-interst* bersifat otomatis, memaksa secara visual, dan seringkali tidak disadari. Sedangkan menurut Agustinus (dalam Alfensius, 2018: 233) *Self-interest* adalah perbuatan yang kurang baik yang bersumber pada cinta diri (egoism)

Agustinus berpendapat bahwa kepentingan pribadi bertentangan dengan konsep cinta kepada sesama dan Allah, menurutnya tujuan kehidupan manusia adalah bukan mengarahkan kepada diri sendiri melainkan kepada Allah “Yang kekal” dan “Tidak berubah”.

Hal ini juga disebutkan dalam Al-qur’an surah Al-An’am 6: 94 yang berbunyi:

وَلَقَدْ جِئْتُمُونَا فُرْدَىٰ كَمَا خَلَقْنَاكُمْ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَتَرَكْتُمْ مَا خَوَّلْنَاكُمْ
وَرَاءَ ظُهُورِكُمْ وَمَا نَرَىٰ مَعَكُمْ شُفَعَاءَكُمُ الَّذِينَ زَعَمْتُمْ أَنَّهُمْ
فِيكُمْ شُرَكَاءَ ۚ لَقَدْ تَقَطَّعَ بَيْنَكُمْ وَضَلَّ عَنْكُمْ مَا كُنْتُمْ تَزْعُمُونَ
(٩٤)

“Dan sesungguhnya kamu datang kepada kami sendiri-sendiri sebagaimana kamu kami ciptakan pada mulanya, dan kamu tinggalkan di belakangmu (di dunia) apa yang telah kami karuniakan kepadamu; dan kami tiada melihat besertamu pemberi syafa’at yang kamu anggap bahwa mereka itu sekutu-sekutu tuhan di antara kamu. Sungguh telah terputuslah (pertalian) antara kamu dan telah lenyap daripada kamu apa yang dahulu kamu anggap (sebagai sekutu Allah)”

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa sesungguhnya manusia lahir dan datang sendiri dan pada akhirnya akan kembali kepada Allah dengan sendiri-sendiri pula. Selanjutnya dalam hadits nabi kepentingan pribadi juga sudah dijelaskan, sebagaimana yang telah tertulis dalam hadits Jami’ At-Tirmidzi no 2115- kitab fitnah:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ غَيْلَانَ حَدَّثَنَا أَبُو دَاوُدَ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ قَتَادَةَ
حَدَّثَنَا أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ عَنْ أُسَيْدِ بْنِ حُضَيْرٍ أَنَّ رَجُلًا مِنْ
الْأَنْصَارِ قَالَ يَا رَسُولَ اللَّهِ اسْتَعْمَلْتُ فُلَانًا وَلَمْ تَسْتَعْمِلْنِي فَقَالَ

رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّكُمْ سَتَرُونَ بَعْدِي أَثْرَةً
فَاصْبِرُوا حَتَّى تَلْقَوْنِي عَلَى الْحَوْضِ قَالَ أَبُو عِيسَى وَهَذَا
حَدِيثٌ حَسَنٌ صَحِيحٌ

Telah mneceritakan kepada kami Mahmud bin Ghailan telah menceritakan kepada kami Abu Dawud telah menceritakan kepada kami Syu'bah dari Qatadah telah menceritakan kepada kami Anas bin Malik dari Usaid bin Hudlair, seseorang Anshar berkata: Wahai Rasulullah anda menugaskan si fulan tapi anda tidak menugaskanku. Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Salam bersabda: "kalian akan melihat sifat mementingkan diri (egoism), bersabarlah kalian hingga kalian menemuiku di telaga. Berkata Abu Isa: Hadits ini hasan shahih.

Hadits tersebut telah menjelaskan bahwasanya sikap mementingkan diri sudah ada sejak zaman Rasulullah SAW.

2. Self-interest Dari Berbagai Pandangan Ilmu Pengetahuan

a. Self-interest dalam ilmu Filsafat

Plato (dalam Alfensius 2018: 233) mengemukakan bahwa kepentingan diri merupakan keselarasan nalar, emosi, dan nafsu. Sedangkan menurut Holley 1999 (dalam Russel dkk, 2005: 989) seseorang bisa saja dimotivasi oleh keinginan yang mementingkan diri sendiri karena hal itu yang menjadi dasar seseorang dalam melakukan tindakan. Hal ini menunjukkan bahwa diri mengiginkan hasil dari sebuah tindakan.

Pendapat Holley di dasari oleh beberapa faktor yang menjadi pemicu munculnya kepentingan pribadi seperti keuntungan ekonomi, sentimen moral, dan prinsip.

b. Self-interest dalam ilmu Ekonomi

Self-interest dalam ilmu ekonomi seringkali berkaitan dengan perilaku seseorang yang mengambil keuntungan secara maksimal dengan resiko kerugian sangat minim, dalam hal ini Adam Smith (dalam M. Yunus, 2103: 88-89) berpendapat bahwa manusia *Self-interest* pada dasarnya serakah, menurutnya dengan paham *individualismenya*, manusia *Self-interest* merupakan fondasi yang sangat mendasar untuk sistem ekonomi “*kapitalis*”.

c. *Self-interest* dalam ilmu Psikologi Sosial

Self-interest dalam psikologi sosial dijelaskan sebagai motif seseorang dalam mengatur suasana hati, ada kalanya seseorang bertindak untuk menolong orang lain bukan karena ingin mendapat keuntungan berupa material, akan tetapi lebih kepada memulihkan perasaan yang menyenangkan. (Batson, 1995 dalam Russel dkk, 2005: 986)

Hal ini menunjukkan bahwa manusia *Self-interest* bertindak bukan hanya karena keuntungan material, akan tetapi juga agar mendapatkan kepuasan secara psikologis untuk dirinya sendiri.

3. *Self-interest* Menurut Beberapa Tokoh

a. Phytagoras

Phytagoras (dalam Munyaradzi, 2005: 14) berpendapat bahwa gagasan kepentingan pribadi bersumber dari teori politik komunitas properti, dimana teori ini memiliki pandangan bahwa komunitas yang ideal adalah jika setiap anggota komunitas menyerahkan harta benda kepada komunitas untuk mengejar hidup bersama. Dengan kata lain setiap orang memiliki kepentingan pribadi dan dapat disatukan untuk menjadi kepentingan komunitas untuk mengejar keuntungan atau kesejahteraan bersama.

Teori properti Phytagoras didukung para pengikutnya dengan mempertimbangkan keilahian Phytagoras itu sendiri, menurut pengamatan Gorman 1979 (dalam Munyaradzi, 2005: 14) keilahian Phytagoras ini mempromosikan cita-cita kesatuan semua pikiran di masyarakat dimana tidak ada perselisihan yang muncul tentang hukum dan filosofis ide yang diajarkan.

b. Aristoteles

Aristoteles berpendapat bahwa setiap orang harus memiliki sikap cinta atas diri sendiri sebelum cinta kepada orang lain, selain itu pemahaman Aristoteles mengenai *self-interest* adalah perasaan dari alam yang bersifat alami, jadi pada dasarnya setiap individu memiliki

kepentingan pribadi. Sikap individu *self-interest* didasari oleh suatu hukum yaitu hukum ekonomi.

Aristoteles percaya bahwa kemajuan sebuah ekonomi tidak akan tercapai jika individu yang ada didalamnya tidak memiliki kepentingan pribadi, Dengan kata lain kepentingan pribadi yang dimiliki setiap manusia menjadi sesuatu yang penting dalam menentukan kesuksesan sebuah ekonomi, akan tetapi kepentingan pribadi tersebut harus diletakkan dengan memperhatikan kesejahteraan orang lain (Munyaradzi, 2005: 18)

c. Thomas Hobbes

Pada abad 16 Thomas Hobbes yang dikenal sebagai bapak teori moral berpendapat mengenai sifat dasar manusia, menurutnya manusia berkerja melakukan sesuatu tidak cenderung untuk kebaikan bersama, karena pada faktanya manusia itu jahat. Sikap jahat disini memiliki 3 prinsip yaitu:

1. Persaingan
2. Perbedaan
3. Kemuliaan

Hobbes menjelaskan bahwa manusia memiliki sifat yang sangat mementingkan kepentingan pribadi, hal itu yang menjadikan manusia selalu berada pada kondisi dimana semua orang melawan semua orang. Selain itu kondisi ini di dasari oleh keinginan individu untuk merebutkan apa yang dianggap sebagai haknya.

d. Herbert Spencer

Herbert Spencer 1907 dikenal sebagai bapak sosial biologi, Herbert mencirikan kehidupan sebagai sebuah perjuangan untuk mempertahankan keberadaan diantara spesies yang sama, selain itu dia berargumen:

“The strongest often carries off by force the prey which the weaker has caught”

Merujuk pada argumen Herbert, manusia seringkali mengorbankan manusia lain yang lemah untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Akan tetapi Herbert tidak sepenuhnya memandang hal tersebut sebagai sesuatu yang kurang bagus, menurutnya manusia tetap harus memiliki sikap egois, hal ini dikarenakan sikap egois akan memunculkan sikap peduli dengan orang lain tanpa memikirkan diri sendiri atau biasa disebut dengan sikap altruistik.

e. Abraham Maslow

Abraham Maslow dilahirkan pada tahun 1908, New York. Abraham Maslow terkenal dengan teori hirarki kebutuhan pada manusia. Teori tersebut berisi tentang kebutuhan manusia yang wajib dipenuhi yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan akan cinta dan kasih sayang
- d. Kebutuhan untuk dihargai
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan diatas adalah kebutuhan individu yang secara bertahap akan dipenuhi dan secara urut dari jenjang yang pertama yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan fisiologis mencakup hal-hal dasar kebutuhan pada manusia seperti makan, minum, dan lain sebagainya. Kebutuhan fisiologis akan memberikan motivasi yang sangat besar kepada seseorang untuk melakukan sesuatu agar dapat terpenuhi, hal ini dikarenakan kebutuhan ini adalah kebutuhan yang sangat mendesak (Iskandar, 2016: 27). Dengan kata lain individu memiliki kepentingan pribadi dalam dirinya karena motivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar ini.

f. Adam Smith

Adam Smith (dalam Muhammad Yunus, 2013: 68) adalah orang pertama yang mempopulerkan istilah *Self-interest*, menurutnya *Self-interest* adalah esensi perilaku dasar manusia yang selalu mementingkan dirinya sendiri. Para pengikut Adam Smith lebih percaya untuk menyerahkan segalanya kepada mekanisme "pasar" daripada kepada tuhan. Mereka berpendapat bahwa "pasar" adalah wadah untuk menyanggah ingatan karena dapat dikalkulasikan oleh akal pikiran manusia.

Pengikut Adam Smith (*Smithian*) percaya bahwa mekanisme pasar dapat mengatur keseimbangan kehidupan, mekanisme tersebut diistilahkan sebagai *invisible hand* yang berarti tangan tidak terlihat. *Smithian* mempercayai bahwa *Invisible hand* memiliki kekuatan ajaib *supply and demand* untuk menyatukan segala kemampuan, keahlian dan hasrat serta keinginan manusia dalam mempertukarkan ataupun mempertuhankan segala yang ada dalam diri.

Adam Smith telah mengganti tuhan manusia dengan konsep *Invisible hand* yang sangat dia yakini akan berkuasa mengatasi segala tipu daya di pasar global (Muhammad Yunus, 2013: 74-75). Kekuatan *Invisible hand* dianggap sangat berkuasa, adil dan seimbang untuk mengatasi segala ketidak selarasan antara pasar dan realitas nasib manusia. Selain itu *Invisible hand* secara optimal mampu menciptakan kepuasan dan keuntungan masing-masing individu.

Adam Smith berpendapat bahwa manusia *Self-interest* memiliki beberapa karakteristik diantaranya adalah:

1. Rasionalitas ekonomi yang tinggi
2. Oportunis (suka mengambil kesempatan dalam kesempitan)
3. Cenderung bersikap serakah

Beberapa karakteristik diatas yang menggambarkan konsep manusia *Self-interest* menurut Adam Smith. Jika dilihat dari beberapa tokoh yang sudah disebutkan sebelumnya, konsep *Self-*

interest Adam Smith memiliki pengertian yang lebih kompleks dan sudah mencakup beberapa unsur yang terdapat pada pendapat tokoh sebelumnya. Dengan demikian penelitian ini menggunakan teori Adam Smith sebagai dasar pembuatan alat ukur untuk variabel *Self-interest*.

4. Aspek-aspek *Self-interest*

Aspek-aspek *Self-interest* menurut Adam Smith (dalam Muhammad Yunus, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Rasionalitas ekonomi yang tinggi

Rasionalitas ekonomi dapat digambarkan sebagai sikap seseorang yang selalu mempertimbangkan keuntungan dalam melakukan segala sesuatu.

2. Oportunis

Oportunis adalah sikap mengambil kesempatan dalam kesempatan, seseorang oportunis cenderung suka memanfaatkan kesusahan sebagai jalan untuk mendapat keuntungan.

3. Serakah

Serakah adalah sikap seseorang yang tidak pernah merasa puas atas nikmat yang telah diberikan, seseorang yang serakah akan berusaha membuat keuntungan sebanyak-banyaknya walaupun mengorbankan individu atau kelompok lain.

Selain itu dalam penelitian Ganjar Nugroho, (2000: 97) aspek kepentingan pribadi diwujudkan dengan dorongan untuk menciptakan keuntungan sebanyak mungkin, Sedangkan menurut hasil penelitian Russel dkk, 2005 seseorang *self-interest* memiliki prioritas yang tinggi terhadap dirinya sendiri.

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Self-interest*

Hobbes (dalam Alfensius, 2018: 240) mengatakan bahwa manusia memiliki keinginan dan kekuasaan abadi tanpa batas yang tidak bisa dihentikan, selain itu dia juga menegaskan bahwa secara alamiah

manusia itu egois, haus kekuasaan, kejam, dan jahat. Hal ini yang menimbulkan terjadinya perang semua orang melawan semua orang (*bellum omnium contra omnes*) untuk merebutkan apa yang dianggap sebagai haknya. Menurut Hobbes ada 3 faktor yang melatarbelakangi timbulnya perilaku tersebut, yaitu:

1. menyerbu keuntungan (*advantage*)
2. Mempertahankan keamanan (*safety*)
3. Mengincar kejayaan atau reputasi (*glory*)

Beberapa faktor diatas menjadi faktor yang melatarbelakangi seseorang untuk saling merebutkan apa yang dianggap sebagai haknya.

6. Teori Kebutuhan Manusia

a. Abraham Maslow

Manusia sebagai makhluk hidup memiliki beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi, baik itu kebutuhan primer seperti makan dan minum sampai kebutuhan tersier atau kepemilikan atas barang mewah. Dalam teori Abraham Maslow kebutuhan dasar manusia digambarkan dalam piramida kebutuhan atau disebut dengan hirarki kebutuhan Maslow,

Gambar 1



Abraham Maslow memiliki pandangan bahwa manusia memiliki kecenderungan bawaan kepada aktualisasi-diri (Duane

P Schultz & Sydney Ellen Schultz, 2014: 561). Untuk mencapai aktualisasi diri seseorang harus terpenuhi kebutuhan fisiologis dan kasih sayang yang cukup, Hal ini menjadi keyakinan Maslow bahwa kedua hal tersebut menjadi prasyarat untuk mencapai aktualisasi-diri.

b. Frederick Herzberg

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip Hasibuan (dalam Maya Andriani, 2017: 86), Mengemukakan teori 2 faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, Yaitu:

1. Faktor yang membuat pegawai tidak puas (*Dissatisfiers Factors*)

Faktor ini adalah kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol apabila sudah terpenuhi. Faktor ini meliputi beberapa hal yaitu:

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
- d. Hubungan antar pribadi
- e. Kualitas supervisi

Menurut Herzberg faktor diatas dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial pegawai apabila tidak terpenuhi.

2. Faktor yang membuat pegawai puas (*Satisfiers Factors*)

Faktor ini akan memberikan tingkat motivasi yang kuat apabila terpenuhi sehingga dapat menghasilkan prestasi yang baik, Faktor ini meliputi beberapa hal yaitu:

- a. Prestasi (*Achievment*)
- b. Pengakuan (*Recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)
- d. Tanggung jawab (*Responbility*)
- e. Pengembangan potensi individu (*Advancement*)

Menurut teori Maslow dan Herzberg dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar manusia cukup penting, Hal ini dikarenakan kebutuhan dasar adalah kebutuhan yang sangat mendesak (Iskandar, 2016: 27 p2), Apabila kebutuhan tersebut terabaikan maka akan menjadi sumber potensial ketidakpuasan yang akan memberikan motivasi yang sangat besar kepada seseorang untuk melakukan segala sesuatu agar dapat terpenuhi. Dengan demikian seseorang yang belum terpenuhi kebutuhan dasarnya cenderung akan mendahulukan kepentingan dan ego pribadinya agar kebutuhan dasarnya dapat terpenuhi.

7. Teori Psikoanalisis

Freud berpendapat bahwa manusia memiliki 3 tingkat kesadaran yaitu sadar, prasadar, dan tidak sadar. Selain itu pada tahun 1923 Freud mengenalkan 3 mode struktural yang lain yaitu id, ego, dan super ego yang menjadi pelengkap dari konsep sebelumnya.

- a. Id adalah kepribadian bawaan sejak lahir, id beroperasi berdasarkan prinsip kenikmatan yaitu berusaha untuk mendapatkan sesuatu yang nikmat dan menghindari rasa sakit.
- b. Ego adalah prinsip realita, ego memiliki tugas untuk memilih stimulus yang akan direspon atau insting yang akan dipuaskan. Selain itu ego juga memiliki tugas untuk menentukan bagaimana kebutuhan itu dipuaskan sesuai dengan peluang.
- c. Super ego adalah nilai-nilai yang ditanamkan orang tua, apapun tingkah laku yang salah menurut orang tua akan diterima anak sebagai suara hati yang akan menghukum kesalahan ego.

Seseorang yang memiliki sikap *self-interest* yang tinggi cenderung diakibatkan oleh id yang dominan sehingga menuntut ego untuk memberikan pemenuhan untuk mereduksi energi yang dihasilkan oleh id. Jika super ego pada seseorang itu lemah maka akan cenderung melakukan hal-hal yang melanggar norma.

C. Hubungan Self-interest dengan Loyalitas kerja

Loyalitas adalah sikap setia karyawan pada perusahaannya, Karyawan dikatakan loyal apabila bersedia mentaati perintah atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Steers and porter (dalam Vannecia: 2013 p2) loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu: karakteristik kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, Dan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan. Loyalitas merupakan salah satu aspek SDM yang cukup penting untuk dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan, hal ini dikarenakan loyalitas kerja dapat mengurangi tingkat *turnover* dan menjaga stabilitas operasional perusahaan.

Memiliki sikap loyal dan menjalankan setiap tugas dari perusahaan cenderung tidak mudah, Hal itu dikarenakan manusia itu unik dan setiap individu memiliki ego dengan penilaiannya masing-masing. Karyawan yang memiliki sikap loyal dapat diartikan sebagai individu yang memiliki kecerdasan emosional, hal ini dikarenakan salah satu unsur kecerdasan emosional adalah individu yang mampu mengelola emosinya sehingga berdampak positif dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, Manizar (2016: 11).

Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Ulfa (2020: 86) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Selain itu hasil penelitian Goleman (1995) mengatakan bahwa salah satu ciri individu yang memiliki kecerdasan emosional adalah orang yang tidak mementingkan kepentingan dirinya sendiri. Hal ini tentunya bertolak belakang dengan konsep *Self-interest*,

dimana *Self-interest* sendiri adalah esensi perilaku dasar manusia yang cenderung mementingkan dirinya sendiri dan mengedepankan egonya demi mendapat keuntungan, Adam Smith (1759).

Self-interest pada karyawan dipicu oleh sumber potensial ketidakpuasan yang muncul akibat tidak terpenuhinya beberapa faktor yang membuat karyawan tidak puas seperti gaji, hubungan antar pribadi, dan lain sebagainya. Hobbes (2018: 238) berpendapat bahwa manusia secara alamiah memburu objek-objek yang dapat memuaskan hasratnya, manusia cenderung memperebutkan apa yang dianggap sebagai haknya dan menyerbu keuntungan dengan saling menundukkan satu sama lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Self-interest* memiliki hubungan terhadap loyal atau tidaknya karyawan pada perusahaannya, karena pada dasarnya karyawan yang loyal cenderung mampu mengelola emosinya dan mampu menegendalikan dirinya untuk tidak bersikap mementingkan kepentingan dirinya sendiri, sehingga dapat berdampak positif terhadap perusahaan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan (Sugiyono, 2015: 63). Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian sebelumnya maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H₁: Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara *Self-interest* dengan loyalitas kerja karyawan CV.DAI Rembang.

BAB III

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode berlandaskan filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel yaitu metode kuantitatif (Sugiyono, 2017: 7). Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional karena sudah lama digunakan sebagai penelitian, Metode ini sudah memenuhi beberapa kaidah-kaidah ilmiah yaitu Konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan Sistematis

B. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) yaitu:

1. Variabel tergantung : Loyalitas kerja (Y)
2. Variabel bebas : *Self-interest* (X)

C. Definisi Operasional

1. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja merupakan sikap karyawan terhadap perusahaannya yang mencakup rasa memiliki, rasa tanggung jawab, serta memiliki hubungan emosional dengan perusahaan. Loyalitas kerja memiliki beberapa aspek diantaranya adalah taat kepada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan rasa cinta terhadap pekerjaan.

Beberapa aspek tersebut diambil dari Steers & porter (dalam Vannecia dkk, 2013: 13) dan akan menjadi acuan dalam penyusunan alat ukur loyalitas kerja. Jika skor subjek tinggi maka loyalitas kerja subjek tinggi, jika semakin rendah skor yang didapat subjek maka loyalitas kerja yang dimiliki oleh subjek rendah.

2. *Self-interest*

Menurut Adam smith *Self-interest* merupakan sikap alami manusia yang selalu mementingkan kepentingan pribadi dan mengejar kesejahteraan pribadi tanpa memperdulikan keadaan orang lain, *self-interest* bersumber

dari *self-love* atau mencintai diri sendiri dengan berlebihan. *Self-interest* memiliki beberapa aspek yaitu: Rasionalitas ekonomi yang tinggi, oportunistis (mengambil kesempatan dalam kesempitan), dan kecenderungan bersikap serakah.

Beberapa aspek tersebut diambil dari teori Adam Smith (dalam Muhammad Yunus, 2013) dan akan menjadi acuan dalam penyusunan alat ukur *Self-interest I*. Semakin besar skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi sikap mementingkan kepentingan diri yang dimiliki subjek, Sebaliknya jika skor yang diperoleh subjek kecil maka sikap mementingkan kepentingan diri yang dimiliki subjek rendah.

D. Tempat, Populasi, dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di perusahaan Air minum CV. DAI yang terletak di Jl. Majapahit EX Depo kota Rembang. Perusahaan ini memiliki 44 karyawan yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini.

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti, populasi memiliki karakteristik yang sama, Karakteristik tersebut dapat berupa tingkat pendidikan, usia dan sebagainya (Latipun, 2015: 29). Selanjutnya penelitian biasanya dilakukan terhadap sampel, menurut (sugiyono, 2017: 86-87) dalam menentukan jumlah sampel diharapkan dapat mewakili 100% populasi, jika sampel yang diambil mendekati jumlah populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil.

Sedangkan menurut pendapat Istijanto Oei (2005: 117) jika populasi kurang dari 200 maka riset bisa dilakukan terhadap seluruh subjek, penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* atau teknik yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuisioner skala *Likert*, skala *likert* digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, pendapat, atau fenomena sosial. Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai acuan

untuk menyusun aitem 31nstrument yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Jawaban dari setiap 31nstrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Tidak setuju (TS)
- d. Sangat tidak setuju (STS)

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis pernyataan yaitu favorable dan unfavorable, Pemberian skor dalam setiap aitem favorable apabila responden menjawab (SS) maka mendapat skor 4, Responden menjawab (S) maka mendapat skor 3, Responden menjawab (TS) maka mendapat skor 2, dan apabila responden menjawab (STS) maka mendapat skor 1.

Selanjutnya pemberian skor dalam setiap aitem unfavorable apabila responden menjawab (STS) maka mendapat skor 4, Responden menjawab (TS) maka mendapat skor 3, Responden menjawab (S) maka mendapat skor 2, Dan apabila responden menjawab (SS) maka mendapat skor 1.

Tabel 2 Skala Likert

Jenis pernyataan	Respon			
	SS	S	TS	STS
Favorable	4	3	2	1
Unfavorable	1	2	3	4

1. Skala Loyalitas kerja

Pengukuran variabel loyalitas kerja menggunakan skala yang disusun dari teori Steers & poter yang menyebutkan bahwa loyalitas kerja terdiri dari beberapa aspek yaitu: taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kecintaan terhadap pekerjaan.

Tabel 3 Blueprint loyalitas kerja

No	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorable	Unfavorable
1	Taat pada peraturan	Bersedia mentaati peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis	4	1, 37	19, 55
		Menghargai tata tertib perusahaan	4	20, 56	2, 38
		Tidak melakukan hal yang merugikan perusahaan	4	3, 39	21, 57
2	Tanggung jawab	Menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan	4	22, 58	4, 40
		Mendahulukan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan	4	5, 41	23, 59
		Berani menanggung resiko	4	24, 60	6, 42
3	Kemauan untuk bekerja sama	Bersedia bekerja dalam kelompok	4	7, 43	25, 61
		Bersedia membantu rekan kerja	4	26, 62	8, 44

		Bersedia untuk diarahkan	4	9,45	27,63
4	Rasa memiliki	Menjaga nama baik perusahaan	4	28,64	10,46
		Merawat inventaris perusahaan	4	11,47	29,65
		Perduli terhadap kondisi perusahaan	4	30,66	12,48
5	Hubungan antar pribadi	Menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	4	13,49	31,67
		Cenderung bersikap ramah	4	32,68	14,50
		Menghargai rekan kerja	4	15,51	33,69
6	Rasa cinta terhadap perusahaan	Melaksanakan pekerjaan dengan senang hati	4	34,70	16,52
		Bersehat dalam bekerja	4	17,53	35,71
		Berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan	4	36,72	18,54

Jumlah	72	36	36
--------	----	----	----

2. Skala *Self-interest*

Pengukuran variabel *self-interest* menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori Adam Smith yang menyebutkan bahwa aspek-aspek *self-interest* adalah rasionalitas ekonomi yang tinggi, oportunis, dan kecenderungan bersikap serakah.

Tabel 4 *Blueprint self-interest*

No	Aspek	Indikator	Jumlah item	Item	
				Favorable	Unfavorable
1	Rasionalitas ekonomi yang tinggi	Mempertimbangkan keuntungan dalam bekerja	4	1, 19	10, 28
		Meninginkan keuntungan yang maksimal dari sedikit usaha	4	11, 29	2, 20
		Cenderung bersikap perhitungan	4	3, 21	12, 30
2	Oportunis	Senang mengambil keuntungan dari keadaan yang berlaku	4	13, 31	4, 22

		Cenderung mengabaikan etika yang relevan dalam perusahaan	4	5, 23	14, 32
		Cenderung mengejar keuntungan	4	15, 33	6, 24
3	Cenderung bersikap serakah	Merasa kurang dengan keadaan saat ini	4	7, 25	16, 34
		Menginginkan kekayaan yang lebih banyak dari orang lain	4	17, 35	8, 26
		cenderung ingin menang sendiri	4	9, 27	18, 36
			36	36	

F. Estimasi Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang akan diukur, menurut Sugiyono (2019:123) instrumen nontest untuk mengukur sikap harus memenuhi validitas konstruksi (*construct validity*). *Construct validity* sama dengan *logical validity* atau *validity by definition* yaitu dengan mendefinisikan variabel yang akan diuji kemudian disiapkan instrumen untuk mengukur variabel tersebut sesuai dengan definisi yang telah dirumuskan.

Instrument yang sudah dirumuskan berdasarkan definisi kemudian di konsultasikan dengan dosen pembimbing, dosen pembimbing disini sebagai

validator atau *expert judgment* yang akan memastikan relevansi aitem dengan indikatornya.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan *bivariate correlation pearson* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan skor total butir dari pertanyaan dengan dibantu SPSS. Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini yaitu apabila hasil koefisien korelasi $\geq 0,30$ maka aitem dikatakan valid, dan jika koefisien korelasi $< 0,30$ maka aitem dikatakan kurang valid, hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2014: 126) yang mengatakan bahwa standar yang digunakan untuk mengukur suatu aitem adalah $r_{xy} = 0,30$.

Tabel 5 Aitem Skala Loyalitas Kerja Pasca Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorable	Unfavorable
1	Taat pada peraturan	Bersedia mentaati ketentuan jam perusahaan	4	1, 37	19, 55
		Bersedia bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP)	4	20, 56*	2, 38*
		Berusaha menjaga kerapian dan kesopanan dalam bekerja	4	3, 39	21*, 57
2	Tanggung jawab	Menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan	4	22, 58	4*, 40
		Mendahulukan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan	4	5*, 41	23*, 59

		Berani menanggung resiko	4	24, 60	6, 42
3	Kemauan untuk bekerja sama	Bersedia bekerja dalam kelompok	4	7*, 43	25, 61
		Bersedia membantu rekan kerja	4	26, 62	8*, 44
		Bersedia untuk diarahkan	4	9, 45*	27, 63
4	Rasa memiliki	Menjaga nama baik perusahaan	4	28*, 64	10*, 46
		Merawat inventaris perusahaan	4	11*, 47	29, 65
		Perduli terhadap kondisi perusahaan	4	30, 66	12,48
5	Hubungan antar pribadi	Bersedia menjalin hubungan pertemanan dalam bekerja	4	13, 49	31*, 67
		Cenderung bersikap ramah	4	32, 68	14, 50
		Menghargai rekan kerja	4	15*, 51	33*, 69

6	Rasa cinta terhadap perusahaan	Melaksanakan pekerjaan dengan senang hati	4	34*, 70	16, 52
		Berseemangat dalam bekerja	4	17, 53*	35, 71
		Berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan	4	36*, 72	18, 54
Jumlah			72	36	36

*Catatan: Aitem yang terdapat tanda * merupakan aitem yang gugur*

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS dari total 72 aitem variabel loyalitas kerja terdapat 54 aitem yang dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi (r_{xy}) diatas 0,30 dan 18 aitem dinyatakan gugur karena memiliki nilai koefisien korelasi (r_{xy}) dibawah 0,30. Dari 54 aitem yang valid peneliti hanya memilih 36 aitem yang akan digunakan dalam penelitian, hal ini dikarenakan waktu penelitian yang terbatas serta untuk mengurangi kejenuhan subjek dalam mengerjakan kuisisioner.

Tabel 6 Aitem Loyalitas kerja yang akan digunakan dalam penelitian

No	Aspek	Indikator	Jumlah aitem	Nomor aitem	
				Favorable	Unfavorable
1	Taat pada peraturan	Bersedia mentaati ketentuan jam perusahaan	2	37	55
		Bersedia bekerja sesuai dengan standar	2	20	2,

		operasional perusahaan (SOP)			
		Berusaha menjaga kerapian dan kesopanan dalam bekerja	2	39	57
2	Tanggung jawab	Menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan	2	58	40
		Mendahulukan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan	2	41	59
		Berani menanggung resiko	2	60	42
3	Kemauan untuk bekerja sama	Bersedia bekerja dalam kelompok	2	43	61
		Bersedia membantu rekan kerja	2	62	44
		Bersedia untuk diarahkan	2	9	27
4	Rasa memiliki	Menjaga nama baik perusahaan	2	64	46
		Merawat inventaris perusahaan	2	47	65

		Perduli terhadap kondisi perusahaan	2	30	12
5	Hubungan antar pribadi	Bersedia menjalin hubungan pertemanan dalam bekerja	2	49	67
		Cenderung bersikap ramah	2	68	50
		Menghargai rekan kerja	2	51	69
6	Rasa cinta terhadap perusahaan	Melaksanakan pekerjaan dengan senang hati	2	70	52
		Bersehat dalam bekerja	2	17	35
		Berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan	2	72	54
Jumlah			36	18	18

Selanjutnya uji validitas skala *Self-interest*, dengan total 36 aitem yang diujikan terdapat 24 aitem dinyatakan valid dan 12 aitem dinyatakan gugur yang akan dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 7 Sebaran Aitem *Self-interes* Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Jumlah item	Item	
				Favorable	Unfavorable
1	Rasionalitas ekonomi tinggi	Mempertimbangkan keuntungan dalam bekerja	4	1*, 19	10, 28
		Meninginkan keuntungan yang maksimal dari sedikit usaha	4	11*, 29	2*, 20
		Cenderung bersikap perhitungan	4	3*, 21	12*, 30
2	Oportunis	Senang mengambil keuntungan dari keadaan yang berlaku	4	13, 31	4*, 22
		Cenderung mengabaikan etika yang relevan dalam perusahaan	4	5*, 23	14, 32
		Cenderung mengejar keuntungan	4	15, 33	6, 24*

3	Cenderung bersikap serakah	Merasa kurang dengan keadaan saat ini	4	7, 25*	16, 34*
		Menginginkan kekayaan yang lebih banyak dari orang lain	4	17*, 35	8*, 26
		cenderung ingin menang sendiri	4	9, 27	18, 36
			36	36	

Catatan: Aitem yang terdapat tanda * merupakan aitem yang gugur

Peneliti memilih 18 aitem dari total 24 aitem yang dinyatakan valid yang akan digunakan dalam penelitian nantinya, 18 aitem tersebut akan diuraikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 8 Sebaran Aitem *Self-interes* yang akan digunakan dalam penelitian

No	Aspek	Indikator	Jumlah item	Item	
				Favorable	Unfavorable
1	Rasionalitas ekonomi yang tinggi	Mempertimbangkan keuntungan dalam bekerja	2	19	28
		Meninginkan keuntungan yang maksimal dari sedikit usaha	2	29	20
		Cenderung bersikap perhitungan	2	21	30

2	Oportunis	Senang mengambil keuntungan dari keadaan yang berlaku	2	31	22
		Cenderung mengabaikan etika yang relevan dalam perusahaan	2	23	32
		Cenderung mengejar keuntungan	2	15	6
3	Cenderung bersikap serakah	Merasa kurang dengan keadaan saat ini	2	7	16
		Menginginkan kekayaan yang lebih banyak dari orang lain	2	35	26
		cenderung ingin menang sendiri	2	27	36
Total			18	18	

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa alat ukur dapat digunakan oleh subjek yang lain akan tetapi mendapatkan hasil sama, Dalam penelitian ini reliabilitas ditentukan oleh *Cronbach alpha* dengan bantuan SPSS. Menurut Sugiyono (2015: 184) Dalam menginterpretasi koefisien reliabilitas dapat menggunakan pengkategorian sebagai berikut:

Tabel 9 Derajat Hubungan Reliabilitas

Interfal	Derajat
0,80 - 1,000	Sangat tinggi
0,50 - 0,599	Tinggi
0.40 - 0,599	Sedang
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,19	Sangat rendah

Berdasarkan tabel diatas item dikatakan reliabel jika nilai r lebih besar atau sama dengan 0,60. Sedangkan, item dikatakan tidak reliabel jika nilai r kurang dari 0,60.

Tabel 10 Hasil Estimasi Reliabilitas Variabel Loyalitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	36

Hasil estimasi reliabilitas variabel loyalitas memperoleh skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913, hal ini berarti skala loyalitas kerja memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Tabel 11 Hasil Estimasi Reliabilitas Variabel *Self-interest*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	18

Sedangkan untuk hasil estimasi reliabilitas variabel *Self-interest* memperoleh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,878, hal ini berarti skala *Self-interest* memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

G. Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan oleh peneliti sebelum menganalisis data, pada penelitian ini yang digunakan adalah normalitas dan linieritas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari sebuah variabel berdistribusi normal atau tidak (Syarif. 2020: 65). Dalam uji normalitas peneliti menggunakan *one sample kolmogorof-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa taraf signifikansi $>0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji linieritas

Uji linieritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui status linier atau tidaknya distribusi data penelitian, uji linieritas dilakukan dengan bantuan *SPSS for windows versi 22*. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan linier dan apabila nilai signifikansi *deviation from linierity* $< 0,05$ maka kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier.

2. Uji hipotesis

➤ Korelasi product moment

Korelasi product moment yang ditemukan oleh Karl Pearson, digunakan untuk melukiskan hubungan antara dua variabel (Tulus Winarsunu, 2015:62), dalam penelitian ini analisis product moment dilakukan untuk taraf hubungan atau korelasi koefisien antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y).

Uji hipotesis pada penelitian ini dengan program aplikasi SPSS (*Statistical product and service solution*). Adapun untuk mengetahui derajat hubungan dapat menggunakan pengkategorian sebagai berikut:

Tabel 12 Derajat Hubungan Pearson

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

Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis pada penelitian ini adalah jika nilai signifikansi atau probabilitas $p < 0,05$, maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi atau probabilitas $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan air minum milik perseorangan yang beralamat di Jl Majapahit gedung EX Depo kota Rembang, penelitian ini dilakukan terhadap keseluruhan karyawan pabrik yang berjumlah 44 orang. Pengambilan data dalam penelitian menggunakan 2 skala penelitian yaitu: skala Loyalitas kerja dan skala *Self-interest*. Dalam penelitian ini pengambilan data dilakukan secara offline dengan membagikan kuisisioner kepada para karyawan secara langsung.

a. Demografi

Data demografi yang didapat dari data penelitian berupa posisi kerja dan usia. Subjek yang digunakan merupakan karyawan tetap pabrik, dari data yang didapatkan melalui penyebaran skala, total subjek dalam penelitian ini sebanyak 44 responden yang akan di petakan sebagai berikut:

1). Posisi kerja

Tabel 13 Distribusi Data Berdasarkan Posisi Kerja

Posisi kerja	Jumlah
Customer servis	3
Bagian Produksi	11
Bagian Pengiriman	17
Bagian Pencucian	6
Bagian Mesin	2
Satpam	3
Admisintrasi	2
Total	44

Berdasarkan tabel di atas terdapat beberapa kategori posisi pekerjaan subjek, posisi pekerjaan yang paling banyak adalah bagian pengiriman yaitu 17 karyawan dan kedua adalah bagian produksi yaitu sebanyak 11 karyawan. Sedangkan posisi yang paling sedikit adalah bagian Administrasi dan mesin yang masing-masing hanya berjumlah 2 karyawan.

2). Usia

Tabel 14 Distribusi Data Berdasarkan Usia

Rentang usia	jumlah
17-25	24
26-35	13
36-45	7
Total	44

Berdasarkan tabel di atas dari 44 total karyawan rentang usia karyawan paling banyak berusia 17-25 tahun yaitu sebanyak 24 karyawan, sedangkan paling sedikit berada pada rentang usia 36-45 tahun.

b. Data Frefekkuensi

1) Loyalitas Kerja

Tabel 15 Kategorisasi Skor Data Skala Loyalitas Kerja

No	Kategorisasi skor	Frekuensi
1	Rendah (≤ 72)	26
2	Sedang (72-108)	18
3	Tinggi (≥ 108)	0
Total		44

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 18 karyawan dikategorikan memiliki loyalitas kerja yang sedang dan sebanyak 26 karyawan dikategorikan memiliki loyalitas kerja yang rendah.

2) *Self-interest*

Tabel 16 Kategorisasi Skor Data Skala *Self-interest*

No	Kategorisasi skor	Frekuensi
1	Rendah (≤ 36)	3
2	Sedang (36-54)	13
3	Tinggi (≥ 54)	28
Total		44

Adapun untuk kategorisasi *Self-interest*, sebanyak 28 karyawan dikategorikan tinggi, 13 orang karyawan dikategorikan sedang, dan sebanyak 3 karyawan dikategorikan rendah, dengan demikian lebih dari 50% karyawan memiliki sikap *Self-interest* yang tergolong tinggi.

Data frekuensi berdasarkan data demografi dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Posisi kerja

Tabel 17 Data Frefkuensi Posisi Kerja

No	Posisi kerja	Variabel			
		<i>Self-interest</i>	Kategori	Loyalitas kerja	kategori
1	Customer servis	46,33	Sedang	75,6	Sedang
2	Bagian Produksi	58,5	Tinggi	56,8	Rendah
3	Pengiriman	57,2	Tinggi	64,1	Rendah
4	Bagian Pencucian	60,1	Tinggi	64,0	Rendah
5	Bagian Mesin	58,5	Tinggi	67,0	Rendah
6	Keamanan	43,6	Sedang	93,6	Sedang
7	Admisintrasi	57,0	Tinggi	54,0	Rendah

Berdasarkan tabel di atas, posisi kerja yang memiliki skor *Self-interest* yang tinggi adalah bagian produksi, bagian pengiriman, bagian pencucian, bagian mesin, dan bagian administrasi. Masing-masing dari bagian tersebut mendapat skor *Self-interest* diatas 54, sedangkan bagian keamanan dan bagian

customer servis mendapat skor *Self-interest* diantara 36-54 yang termasuk dalam kategori sedang. Adapaun untuk skor loyalitas kerja beberapa bagian mendapat skor dibawah 72 yang dikategorikan rendah, bagian tersebut adalah bagian produksi, bagian pengiriman, bagian pencucian, bagian mesin, dan bagian administrasi. Sedangkan untuk bagian customer servis dan keamanan mendapat skor dengan kategori sedang.

2) Usia

Tabel 18 Data Frefkuensi Usia

No	Usia	Variabel			
		<i>Self-interest</i>	Kategori	Loyalitas kerja	kategori
1	Usia 17-25	58,2	Tinggi	60,0	Rendah
2	Usia 26-35	60,4	Tinggi	60,6	Rendah
3	Usia 36-45	42,1	Sedang	88,5	Sedang

Berdasarkan tabel demografi usia, rentang usia 17-25 tahun mendapat skor *Self-interest* 58,2 yang dikategorikan tinggi, selanjutnya untuk rentang usia 26-35 tahun mendapat skor 60,4 yang masuk dalam kategori tinggi, dan yang terakhir adalah rentang usia 36-45 tahun yang mendapat skor 42,1 yang dikategorikan sedang. Adapun untuk skor loyalitas rentang usia 17-25 tahun mendapat skor 60,0 dan rentang usia 26-35 tahun mendapat skor 60,6, artinya kedua kelompok usia tersebut tergolong dalam kategori rendah. Yang terakhir adalah rentang usia 36-45 tahun yang mendapat skor 88,5 yang masuk dalam kategori sedang.

3) Variabel

Tabel 19 Data Frefkuensi Variabel

No	Variabel	Skor	Kategori
1	<i>Self-interest</i>	56,3	Tinggi

2	Loyalitas kerja	64,7	Rendah
---	--------------------	------	--------

Berdasarkan tabel diatas variabel *Self-interest* mendapat skor 56,3, sedangkan variabel loyalitas kerja mendapat skor 64,7. Hal tersebut berarti karyawan memiliki sikap *Self-interest* yang tinggi dan loyalitas kerja yang rendah.

2. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi adalah tahapan sebelum menganalisis data yang sudah diperoleh dari penelitian, uji asumsi yang digunakan peneliti adalah uji normalitas dan uji linieritas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *one sample Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan program SPSS.

Tabel 20 Hasil Uji *one sample Kolmogorov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.52139869
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.047
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *one-sample-kolmogorov smirnov* diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 atau $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah tahap selanjutnya dari uji asumsi, uji linieritas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *Test for linierity* dengan bantuan SPSS, dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai *Deviation From Linierity* $> 0,05$ maka hubungan dikatakan linier.

Tabel 21 Hasil Uji Linieritas ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
loyalitas * Self-interest	Between Groups	(Combined)	17566.909	27	650.626	4.606	.001
		Linearity	14119.226	1	14119.226	99.948	.000
		Deviation from Linearity	3447.683	26	132.603	.939	.570
Within Groups			2260.250	16	141.266		
Total			19827.159	43			

Berdasarkan hasil uji linieritas menggunakan *Test For Linierity* nilai *Deviation From Linieity* adalah $0,570 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antar variabel adalah linier.

3. Hasil Uji Hipotesis

Setelah melalui uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas dan mendapat hasil bahwa data berdistribusi normal serta bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah linier maka selanjutnya adalah uji hipotesis Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai probabilitas yang diperoleh $p < 0,5$ maka hipotesis diterima. Hipotesis yang diajukan adalah: “ada hubungan negatif antara *Self-interest* dengan loyalitas kerja karyawan”. Adapun hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 22 Hasil Uji Hipotesis

		Self-interest	loyalitas
Self-interest	Pearson Correlation	1	-.844**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44

loyalitas	Pearson		
	Correlation	-.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

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

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel *Self-interest* dan variabel loyalitas kerja adalah sebesar 0,00 atau $p < 0,5$ yang berarti terdapat korelasi antara variabel X dan variabel Y. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *Self-interest* dan loyalitas kerja karyawan CV. DAI Rembang, **diterima**. Kemudian jika nilai koefisien korelasi mendekati 1 atau -1 maka hubungan dikatakan kuat, sedangkan apabila nilai koefisien korelasi mendekati 0 atau -0 maka hubungan dikatakan lemah.

Selanjutnya untuk mengetahui arah hubungan dapat melihat tanda positif atau negatif pada nilai koefisien korelasi, berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi adalah sebesar -0,844 sehingga tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y sangat kuat dan memiliki arah korelasi negatif, dengan kata lain jika variabel X tinggi maka akan terjadi penurunan terhadap variabel Y atau sebaliknya.

B. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini mendapatkan temuan bahwa variabel *Self-interest* dan variabel loyalitas kerja memiliki korelasi negatif, hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,00 atau $p < 0,05$, selanjutnya derajat hubungan dalam penelitian ini yaitu -0,844 artinya derajat hubungan dikatakan sangat kuat dan berarah negatif atau dapat dikatakan peningkatan yang terjadi pada variabel loyalitas akan diikuti dengan penurunan pada variabel *self-interest*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV.DAI dengan jumlah total karyawan sebanyak 44 yang berusia minimal 17 tahun dan maksimal berusia 45 tahun, responden yang menjadi subjek penelitian

ini tersebar dalam beberapa posisi kerja yaitu bagian customer servis, bagian produksi, bagian pengiriman, bagian pencucian, bagian mesin, keamanan dan administrasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa menurut data demografi posisi kerja dengan skor *Self-interest* kategori tinggi adalah bagian produksi, bagian pengiriman, bagian pencucian, bagian mesin dan bagian administrasi. Sedangkan posisi kerja sisanya yaitu bagian customer servis dan keamanan masuk dalam kategori sedang. Tingginya sikap *self-interest* pada karyawan dilatarbelakangi oleh beberapa hal diantaranya adalah beban kerja meningkat, kurangnya kesejahteraan, dan kurangnya pengawasan.

Selanjutnya data demografi pada variabel loyalitas kerja menunjukkan bahwa beberapa posisi kerja yang sebelumnya mendapat skor *Self-interest* kategori tinggi, pada pengujian ini posisi kerja tersebut mendapat skor loyalitas kerja yang dikategorikan rendah, bagian tersebut adalah bagian produksi, bagian pengiriman, bagian pencucian, bagian mesin dan bagian administrasi sedangkan bagian customer servis dan keamanan masuk dalam kategori sedang. Dengan demikian dari data keseluruhan karyawan CV. DAI memiliki sikap *Self-interest* yang termasuk dalam kategori tinggi dan loyalitas kerja yang tergolong rendah.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Steers & Porter (2013) yang mengatakan bahwa loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik pribadi yang mencakup usia, ras, masa kerja, dan beberapa sikap kepribadian. Selanjutnya hasil penelitian Ratner (2001:6) membuktikan bahwa kepentingan pribadi mempengaruhi loyalitas individu dalam aksi sosial. Hal tersebut juga di perkuat dengan hasil penelitian Stieb (2006) bahwa individu akan loyal terhadap perusahaan apabila menjadikan kepentingan perusahaan sebagai kepentingan pribadinya, dengan kata lain seseorang harus membuang sikap mementingkan diri dalam bekerja. Selain itu loyalitas kerja akan menurun

jika karyawan bersikap egois dengan sering melakukan absensi serta tuntutan terhadap perusahaan yang tinggi (Whidiastuti 2012:14)

Loyalitas kerja menjadi salah satu aspek sumber daya manusia yang perlu dikembangkan, loyalitas kerja tidak muncul dengan sendirinya pada diri manusia, karena pada dasarnya manusia itu memiliki esensi dasar yang egois dan mementingkan dirinya sendiri. Loyalitas kerja baru akan muncul apabila diberikan pelatihan dan pengarahan yang berkelanjutan. Manusia yang mementingkan dirinya sendiri dapat diartikan sebagai individu yang tidak mampu mengontrol egonya dan dikategorikan sebagai individu yang tidak memiliki kecerdasan emosional, hal ini tentunya bertolak belakang dengan konsep loyalitas kerja.

Menurut Goleman (1995) seseorang yang memiliki loyalitas cenderung tidak mengedepankan egonya demi kepentingan pribadi. Hal ini tentunya akan menjadi masalah yang cukup serius apabila terdapat karyawan dalam sebuah perusahaan yang cenderung bersikap *Self-interest*, hal tersebut juga dapat menurunkan dan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak loyal cenderung akan merugikan perusahaan dan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya (Alfiyah, 2016: 151). Beberapa masalah yang ditimbulkan oleh kurangnya sikap loyal karyawan adalah tingginya tingkat *turnover* sehingga mengakibatkan beban kerja yang meningkat bagi karyawan lain.

Tingginya sikap *self-interest* dapat diakibatkan oleh kebutuhan dasar yang belum terpenuhi yang memicu timbulnya sumber ketidakpuasan potensial pada diri manusia sehingga memberikan motivasi yang besar kepada seseorang untuk melakukan segala sesuatu agar dapat terpenuhi (Iskandar, 2016:27). Selain itu menurut teori Psikoanalisis seseorang yang cenderung memiliki Id yang dominan dan superego yang tidak mampu mereduksi tegangan maka ego akan memuaskan Id dengan segala cara.

Oleh sebab itu, perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus mampu mengantisipasi permasalahan tersebut dengan mensejahterakan karyawan sebagai upaya membangun sikap loyal pada karyawan.

Membangun loyalitas kerja pada karyawan dapat dimulai dengan mensejahterakan dan memperhatikan kebahagiaan karyawan.

Menurut Fadhilla dkk, (2019:173) kebahagiaan karyawan dapat memicu munculnya pandangan positif dan kualitas pekerjaan yang baik sehingga akan menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan. Siahaan (2020:17) juga berpendapat bahwa kebahagiaan karyawan dapat memicu kualitas pekerjaan yang baik dan menumbuhkan pengelolaan emosi dan mengurangi konflik batin dalam bekerja. Selain itu, menurut hasil penelitian Sabhan (2009) dalam meningkatkan loyalitas kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara berikut: a) Komunikasi , menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan perlu dilakukan agar terjadi interaksi yang positif dan menjadikan manajemen lebih terbuka, b) Insentif, dapat diberikan sebagai *reward* bagi karyawan yang berprestasi, hal ini tentunya akan menjadi motivasi tersendiri dalam diri karyawan sehingga meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja, c) Kesejahteraan, menjaga kesejahteraan pada karyawan memberikan efek kebahagiaan serta rasa nyaman, hal ini menjadi bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawan, d) Menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini cukup penting untuk dilakukan perusahaan, karena dengan memberikan jaminan rasa aman akan memicu produktivitas kerja yang maksimal.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan loyalitas yang tinggi cenderung mudah menjaga efektivitas produksi karena mengurangi tingkat *turnover* dan beban kerja yang meningkat sehingga mencapai visi misi yang sudah atau tujuan perusahaan. Selain itu loyalitas karyawan akan mendorong fundamental perusahaan menjadi lebih menarik dan menjanjikan.

BAB V

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi negatif antara variabel *self-interest* dengan variabel loyalitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,00 atau $p < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa variabel *self-interest* (X) memiliki hubungan dengan variabel loyalitas kerja (Y). Selanjutnya arah hubungan dan seberapa kuat derajat hubungan pada penelitian ini yaitu sebesar -0,844 yang berarti korelasi antara variabel X dan variabel Y memiliki korelasi negatif dengan kategori sangat kuat. Artinya semakin tinggi *self-interest* maka semakin rendah loyalitas kerja pada karyawan, sebaliknya jika loyalitas kerja karyawan tinggi maka *self-interest* akan semakin rendah.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan perusahaan untuk mengambil langkah yang tepat untuk membangun loyalitas kerja pada karyawan dan menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi untuk perusahaan dalam meningkatkan loyalitas kerja dan menurunkan sikap *self-interest* pada karyawan.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mendesain penelitian yang berkaitan dengan variabel *self-interest* atau variabel loyalitas kerja dengan metode eksperimen sehingga dapat diidentifikasi serta diaplikasikan dalam usaha peningkatan loyalitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, S. E. (2016). Motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA- Bisnis dan Manajemen*, 144-155.
- Alwino, A. (2018). Memahami konsep kepentingan diri menurut Agustinus dan Hobbes. *MELINTAS*, 233-247.
- Anandre Forastero, B. S. (2018). What millenials want: How to optimize their work. *Psikohumaniora*, 1-16.
- Don A. More, A. G. (2004). Self-interest, automaticity, and the psychology of conflict of interest. *Social Justice Resource*, 189-202.
- Benjamin Bukit, D. T. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Zahir.
- Jensen, M. C. (1994). Self-interest, Altruism, incentives, and agency theory. *Journal of applied corporate finance*, 40-45.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Nebraska-Lincoln: McGraw-Hill Irwin.
- Maya Andriani, K. W. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teroi dua faktor Frederick Herzberg pada PT. Aristika kreasi mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 83-98.
- Miller, R. K. (2001). The norm of self-interest and its effects on social action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5-16.
- Murove, M. F. (2005). The theory of self-interest in Modern Economic Discourse: A critical study in the light of African humanism and process philosophical Anthropology. *Theological Ethics*.
- Nurrohman, D. (2010). Konsep self-interest dan masalah dalam rasionalitas ekonomi Islam. *ISLAMICA*, 100-115.
- Purba, B. (n.d.). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT. Karya Swadaya Abadi (karsa) Medan. *jurnal manajemen dan bisnis*, 16-29.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 651-660.
- Sellya Putri, B. S. (2018). Making generation Y stay: The mediating role of organizational commitment. *Psikohumaniora*, 141-152.
- Shaleh, D. M. (2017). Pengaruh modal psikologis dan Totalitas kerja terhadap kesejahteraan subjektif. *psikohumaniora*, 107-124.

- Sintaasih, W. G. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syahputra, A. (2017). pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru. *JOM Fekon*, 125-139.
- Tamba, A. W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33-40.
- Vannechia Marchelle Soegandhi, D. E. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1-12.
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik dalam penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Yunus, M. Y. (2013). *Rekonsiliasi manusia ekonomi: Tuma'ninah vs Self-interest*. Jakarta: Feliz Books.
- Siahaan, F & Eka Gatari. (2020). *Searching for mining: the mediate role for work engagement in relationship between meaningfull work and turnover intention of millenials*. *Psikohumaniora*, 15-28.
- Arjuni dkk. (2019). *Quality of work-life in employees experiencing a job skill mismatch*. *Psikohumaniora*, 171-180.
- Whidiastuti Hardani. (2012). *Membangun loyalitas sumber daya manusia*. Semarang :Semarang University Press.

Lampiran 1 Validitas dan Reliabilitas

1. Loyalitas kerja

Tabel Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja

X 1	0,506	0,30	V
X 2	0,586	0,30	V
X 3	0,490	0,30	V
X 4	0,217	0,30	Gugur
X 5	0,223	0,30	Gugur
X 6	0,454	0,30	V
X 7	0,019	0,30	Gugur
X 8	0,142	0,30	Gugur
X 9	0,521	0,30	V
X 10	0,053	0,30	Gugur
X 11	0,002	0,30	Gugur
X 12	0,355	0,30	V
X 13	0,333	0,30	V
X 14	0,383	0,30	V
X 15	0,006	0,30	Gugur
X 16	0,339	0,30	V
X 17	0,394	0,30	V
X 18	0,366	0,30	V
X 19	0,415	0,30	V
X 20	0,582	0,30	V
X 21	0,128	0,30	Gugur
X 22	0,482	0,30	V
X 23	0,248	0,30	Gugur
X 24	0,364	0,30	V
X 25	0,395	0,30	V
X 26	0,317	0,30	V
X 27	0,395	0,30	V
X 28	0,203	0,30	Gugur
X 29	0,395	0,30	V
X 30	0,328	0,30	V
X 31	0,180	0,30	Gugur
X 32	0,305	0,30	V
X 33	0,268	0,30	Gugur
X 34	0,183	0,30	Gugur
X 35	0,469	0,30	V
X 36	0,186	0,30	Gugur
X 37	0,412	0,30	V
X 38	0,146	0,30	Gugur
X 39	0,454	0,30	V
X 40	0,737	0,30	V

X 41	0,498	0,30	V
X 42	0,381	0,30	V
X 43	0,331	0,30	V
X 44	0,382	0,30	V
X 45	0,270	0,30	Gugur
X 46	0,470	0,30	V
X 47	0,436	0,30	V
X 48	0,526	0,30	V
X 49	0,471	0,30	V
X 50	0,503	0,30	V
X 51	0,510	0,30	V
X 52	0,634	0,30	V
X 53	0,143	0,30	Gugur
X 54	0,430	0,30	V
X 55	0,555	0,30	V
X 56	-0,078	0,30	Gugur
X 57	0,394	0,30	V
X 58	0,469	0,30	V
X 59	0,530	0,30	V
X 60	0,512	0,30	V
X 61	0,481	0,30	V
X 62	0,419	0,30	V
X 63	0,363	0,30	V
X 64	0,479	0,30	V
X 65	0,669	0,30	V
X 66	0,516	0,30	V
X 67	0,536	0,30	V
X 68	0,436	0,30	V
X 69	0,409	0,30	V
X 70	0,532	0,30	V
X 71	0,489	0,30	V
X 72	0,537	0,30	V

Uji reliabilitas loyalitas kerja tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	72

Uji reliabilitas loyalitas kerja tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	36

2. *Self-interest*

Tabel Hasil Uji Validitas *Self-interest*

X 1	0,299	0,30	Gugur
X 2	0,085	0,30	Gugur
X 3	-0,013	0,30	Gugur
X 4	0,204	0,30	Gugur
X 5	-0,068	0,30	Gugur
X 6	0,488	0,30	V
X 7	0,525	0,30	V
X 8	0,021	0,30	Gugur
X 9	0,493	0,30	V
X 10	0,510	0,30	V
X 11	0,287	0,30	Gugur
X 12	0,049	0,30	Gugur
X 13	0,591	0,30	V
X 14	0,609	0,30	V
X 15	0,573	0,30	V
X 16	0,352	0,30	V
X 17	0,163	0,30	Gugur
X 18	0,693	0,30	V
X 19	0,381	0,30	V
X 20	0,496	0,30	V
X 21	0,503	0,30	V
X 22	0,604	0,30	V
X 23	0,632	0,30	V
X 24	0,065	0,30	Gugur
X 25	0,129	0,30	Gugur
X 26	0,667	0,30	V
X 27	0,710	0,30	V
X 28	0,725	0,30	V
X 29	0,569	0,30	V
X 30	0,387	0,30	V
X 31	0,652	0,30	V
X 32	0,510	0,30	V

X 33	0,613	0,30	V
X 34	0,231	0,30	Gugur
X 35	0,724	0,30	V
X 36	0,447	0,30	V

Uji reliabilitas *self-interest* tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	36

Uji reliabilitas *self-interest* tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	18

Lampiran 2 Perhitungan Kategorisasi Skor Loyalitas Kerja dan *Self-interest*

1. Perhitungan kategorisasi skor Loyalitas kerja

$$N = 36$$

$$X_{\min} = 36 \times 1 = 36$$

$$X_{\max} = 36 \times 4 = 144$$

$$\begin{aligned} \text{Range} &= X_{\max} - X_{\min} \\ &= 144 - 36 = 108 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Mean} &= (X_{\max} - X_{\min}) : 2 \\ &= (144 - 36) : 2 \\ &= 54 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SD} &= \text{Range} : 6 \\ &= 108 : 6 \\ &= 18 \end{aligned}$$

Kategorisasi Skor Data Skala Loyalitas Kerja

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 54 - 18$ $X < 36$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $54 - 18 \leq X < 54 + 18$ $36 \leq X < 72$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $54 + 18 \leq X$ $72 \leq X$

2. Perhitungan kategorisasi skor *Self-interest*

$$N = 18$$

$$X_{\min} = 18 \times 1 = 18$$

$$X_{\max} = 18 \times 4 = 72$$

$$\text{Range} = X_{\max} - X_{\min}$$

$$= 72 - 18 = 54$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} - X_{\min}) : 2$$

$$= (72 - 18) : 2$$

$$= 27$$

$$SD = \text{Range} : 6$$

$$= 54 : 6$$

$$= 9$$

Kategorisasi Skor Data Skala Loyalitas Kerja

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 27 - 9$ $X < 18$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $27 - 9 \leq X < 27 + 9$ $18 \leq X < 36$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $27 + 9 \leq X$ $36 \leq X$

Lampiran 3 Data Frekuensi Berdasarkan Data Demografi

1. Posisi Kerja

a) Loyalitas Kerja

Statistics

		Customer	Produksi	Pengiriman	Pencucian	Mesin	Keamanan	Administrasi
N	Valid	3	11	17	6	2	3	2
	Missing	14	6	0	11	15	14	15
Mean		75.6667	56.8182	64.1765	64.0000	67.0000	93.6667	54.5000
Median		89.0000	54.0000	52.0000	59.0000	67.0000	98.0000	54.5000

b) *Self-interest*

Statistics

		Customer	Produksi	Pengiriman	Pencucian	Mesin	Kamanan	Administrasi
N	Valid	3	11	17	6	2	3	2
	Missing	14	6	0	11	15	14	15
Mean		46.3333	58.5455	57.2353	60.1667	58.5000	43.6667	57.0000
Median		42.0000	62.0000	57.0000	60.5000	58.5000	41.0000	57.0000

2. Usia

a) Loyalitas Kerja

Statistics

		VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3
N	Valid	24	13	7
	Missing	0	11	17
Mean		60.0833	60.6923	88.5714
Median		53.0000	55.0000	97.0000

b) *Self-interest*

		Statistics		
		VAR0000	VAR0000	VAR0000
		1	2	3
N	Valid	24	13	7
	Missing	0	11	17
Mean		58.2500	60.4615	42.1429
Median		58.5000	61.0000	41.0000

Lampiran 4 Analisis Data

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.14028980
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.069
	Positive	.060
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
loyalitas * Self- interest	Between Groups	(Combined)	17566.909	27	650.626	4.606	.001
		Linearity	14119.226	1	14119.226	99.948	.000
		Deviation from Linearity	3447.683	26	132.603	.939	.570
	Within Groups		2260.250	16	141.266		
	Total		19827.159	43			

Uji Hipotesis

Correlations

		Self-interest	loyalitas
Self-interest	Pearson Correlation	1	-.844**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
loyalitas	Pearson Correlation	-.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

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

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : In'amul Aufa
2. Tempat dan Tanggal lahir : Rembang 17 Desember 1997
3. Alamat : Lodan Wetan RT 001/RW 001
Kec. Sarang Kab. Rembang
4. Handphone : 081556778612
5. E-mail : inamulaufa20@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

- a. MI Hidayatul Mubtadiin
- b. MTS Riyadlotut Thalabah
- c. Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo

C. Riwayat Organisasi

- a. Bendahara PPAT
- b. Bendahara bagian Kesehatan OPPM
- c. Anggota LPM ESENSI Fakultas Psikologi dan Kesehatan tahun 2018
- d. Asisten Kumon Permata Puri tahun 2019/2020
- e. Anggota DIC Semarang
- f. Pembimbing BIMAGO Rembang 2020/2021

Semarang, 19 Juni 2021



In'amul Aufa

1707016099