

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK
ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT PEGADAIAN AREA MAKASSAR 2**

Diajukan Oleh:

SARAH

4518012178



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh karakteristik individu dan Karakteristik organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Pegadaian Area Makassar 2

Nama Mahasiswa : Sarah

Nomor Stambuk : 4518012178

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT Pegadaian Area Makassar 2



Pembimbing I

Pembimbing II

[Handwritten signatures of Pembimbing I and Pembimbing II]

Dr.Hj.Herminawaty Abubakar, SE.,M.Si

Rafuddin,SE,M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,M.Si

Ahmad Jumarding, SE.,MM

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sarah
Nim : 4518012178
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Denikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 23 Mei 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan


Sarah
4518012178

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK
ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PT. PEGADAIAN AREA MAKASSAR 2**

Oleh:

Sarah

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa

ABSTRAK

Sarah. 2022. Skripsi. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 dibimbing oleh Hj. Herminawaty Abubakar dan Rafiuddin.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar dan 2) Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2.

Jenis penelitian yang digunakan berupa asosiatif dengan tipe kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 58 karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 sebagai sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi berbantu SPSS V. 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2. Dengan demikian semakin tinggi karakteristik individu yang dihasilkan maka loyalitas karyawan akan meningkat, dan 2) Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2. Dengan demikian semakin tinggi karakteristik organisasi yang dihasilkan maka loyalitas karyawan akan meningkat.

Kata Kunci: Karakteristik, Karakteristik Organisasi dan Loyalitas Karyawan.

**INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND
ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE LOYALTY
PT. PEGADAIAN AREA MAKASSAR 2**

**By:
Sarah
Management Study Program
Faculty of Economics and Business
Bosowa University**

ABSTRACT

Sarah. 2022. Thesis. The Influence of Individual Characteristics and Organizational Characteristics on Employee Loyalty of PT. Pegadaian Area Makassar 2 supervised by Hj. Herminawaty Abubakar and Rafiuddin.

The aims of this study are: 1) To determine and analyze the effect of individual characteristics on employee loyalty at PT. Pegadaian Area Makassar 2 and 2) To determine and analyze the effect of organizational characteristics on employee loyalty at PT. Pegadaian Area Makassar 2.

The type of research used is associative with quantitative type. The data collection technique used is distributing questionnaires to 58 employees of PT. Pegadaian Area Makassar 2 as the research sample. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test and SPSS V. 26-assisted coefficient of determination test.

The results showed that: 1) Individual characteristics had a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Pegadaian Makassar Area 2. Thus the higher the individual characteristics produced, the employee loyalty will increase, and 2) Organizational characteristics have a positive and significant effect on employee loyalty at PT. Pegadaian Area Makassar 2. Thus, the higher the organizational characteristics produced, the employee loyalty will increase.

Keywords: Characteristics, Organizational Characteristics and Employee Loyalty.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Unvirsitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Salah Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar, SE, MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
4. Ibi Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
5. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar,SE.,M.Si dan Bapak Rafiuddin, SE, M.Si, sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk

membimbing memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi
7. Pimpinan PT. Pegadaian Area Makassar 2 beserta seluruh jajarannya, atas permohonan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

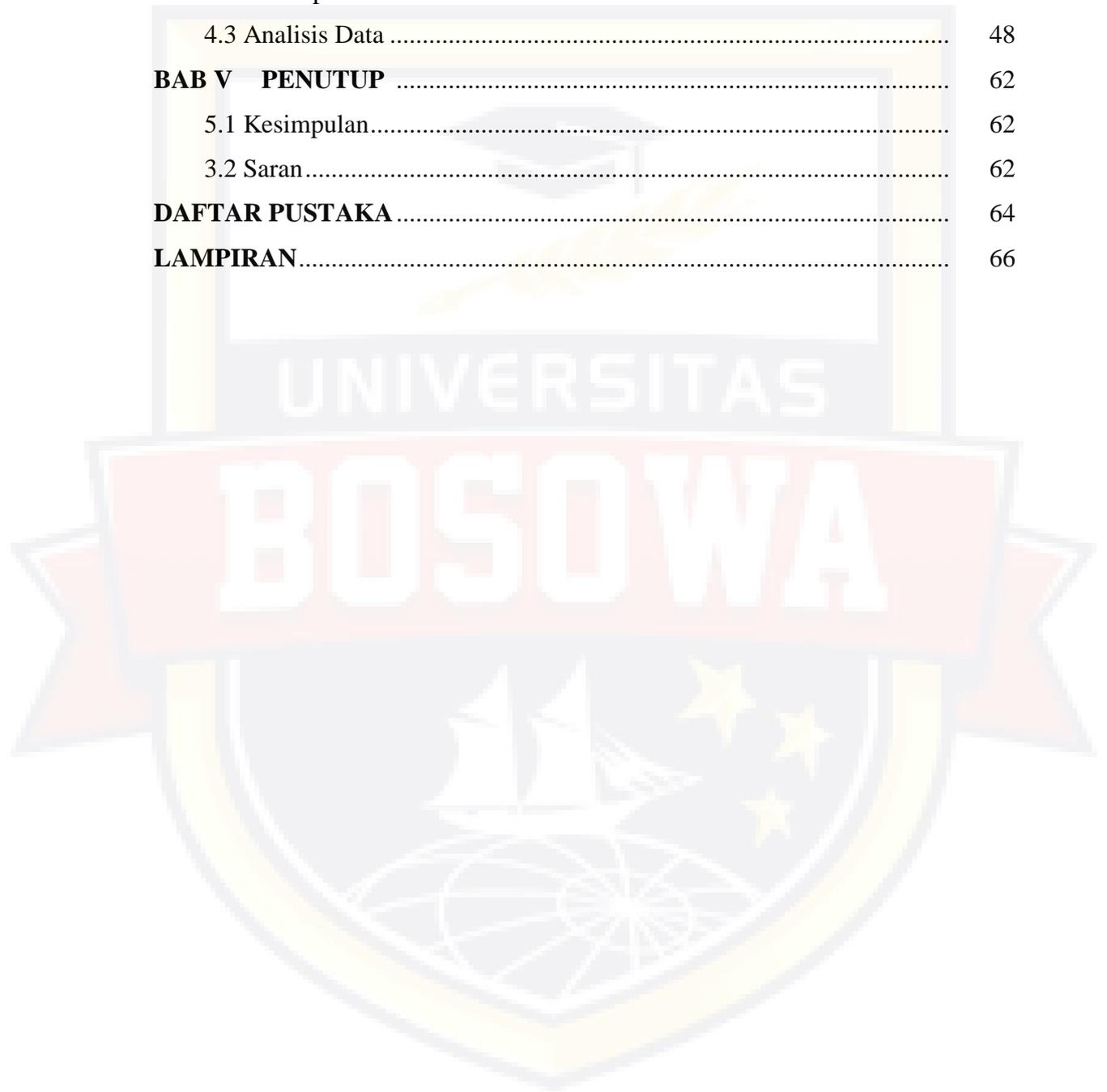
Makassar, 19 April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGASAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori	7
2.2 Karakteristik Individu	11
2.3 Karakteristik Organisasi	13
2.4. Loyalitas Karyawan	16
2.5 Kerangka Pikir	19
2.6 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Tempat dan waktu penelitian	23
3.2 Jenis dan Sumber Data	23
3.3 Populasi dan Sampel	24
3.4 Metode Analisis Data	24
3.5 Metode Pengumpulan Data	27
3.6 Defenisi Operasional	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian	31
4.2 Deskripsi Data	37
4.3 Analisis Data	48
BAB V PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan.....	62
3.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	66

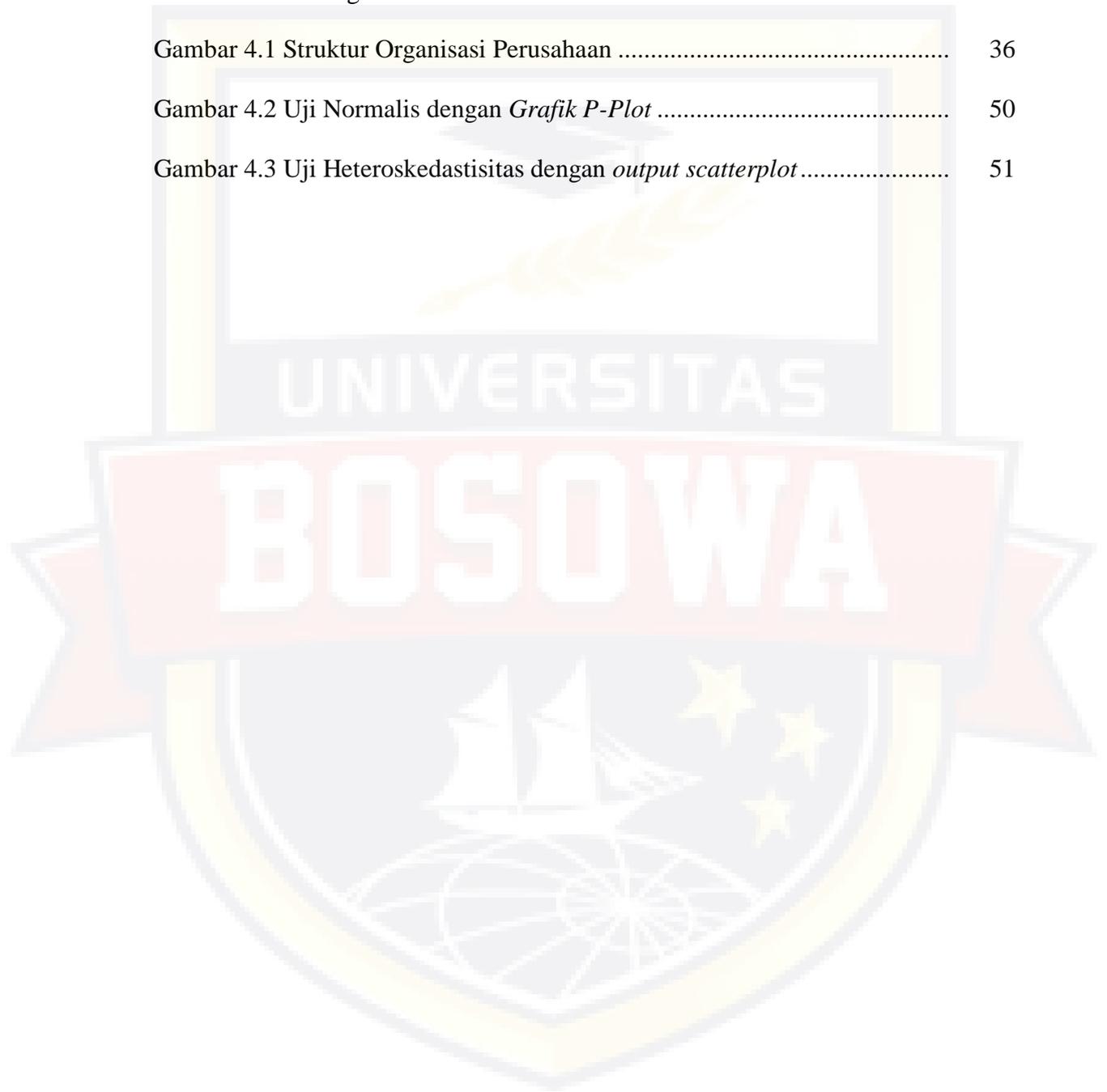


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden.....	25
Tabel 4.1 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Umur	38
Tabel 4.3 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	39
Tabel 4.4 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif	41
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Karakteristik Individu	42
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Karakteristik Organisasi	44
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Loyalitas Karyawan	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.13 Hasil Uji T.....	54
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54

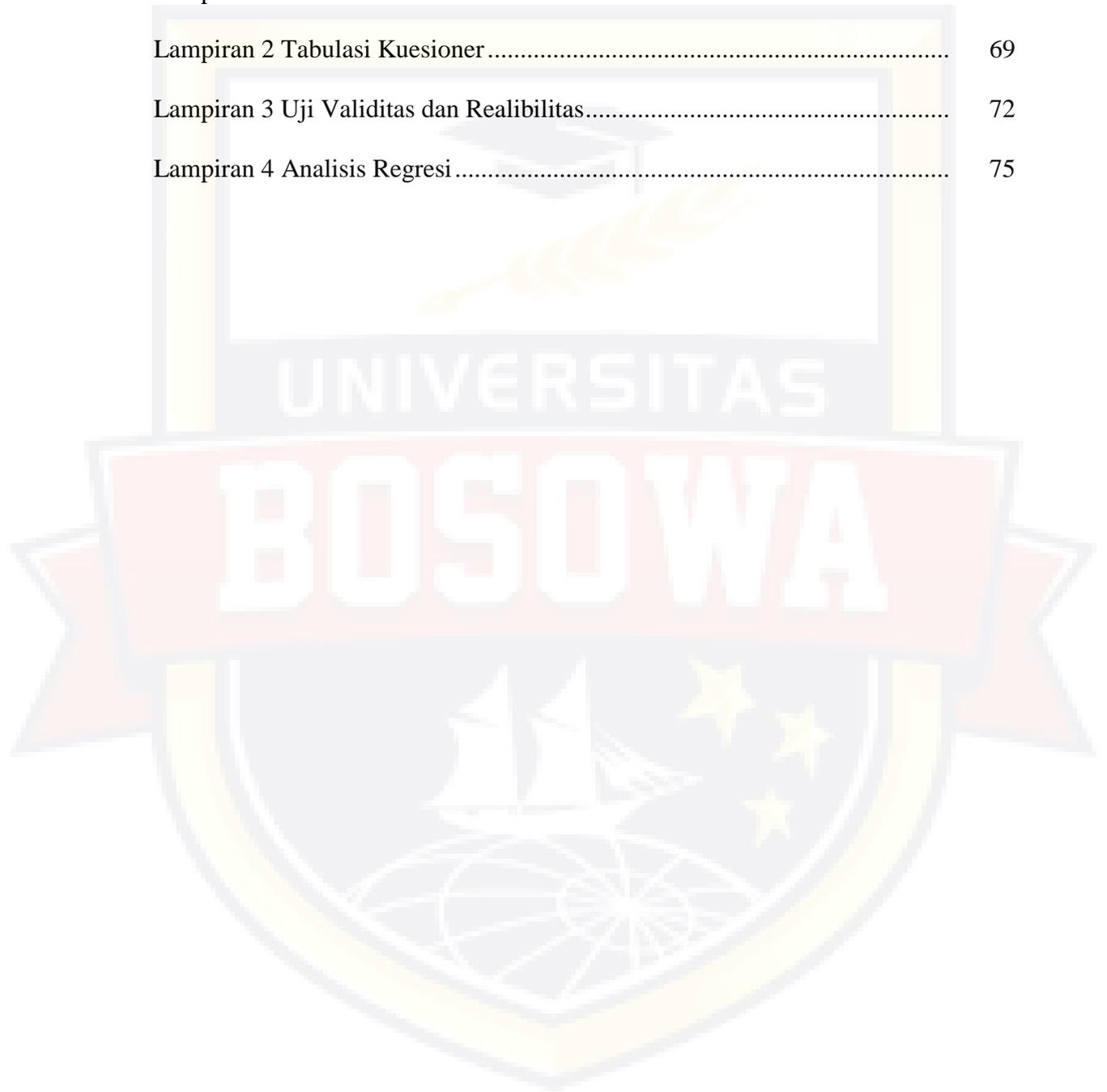
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	36
Gambar 4.2 Uji Normalis dengan <i>Grafik P-Plot</i>	50
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas dengan <i>output scatterplot</i>	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner	69
Lampiran 3 Uji Validitas dan Realibilitas.....	72
Lampiran 4 Analisis Regresi	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Peran SDM yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi menjadikan pengelolaan SDM terus diarahkan dan dikembalikan oleh perusahaan yang ingin sukses dalam menghadapi persaingan.

Guna mencapai visi dan misi atau tujuan yang diinginkan, sumber daya manusia yang dimiliki harus memiliki keahlian dan keterampilan yang baik untuk bekerja secara professional dan bisa mengelola secara efisien dan efektif sumber daya lainnya.

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat di era teknologi ini membawa dampak perubahan agi pola kehidupan manusia. Hal ini membawa perubahan tersendiri pula bagi individu yang berada dalam suatu lingkungan organisasi. Mereka harus dapat melakukan pembenahan diri karena apabila tidak akan tersisihkan dari individu-individu yang berkompetensi di organisasi tersebut.

Karakteristik individu adalah minat,sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang

senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk menarik obyek yang disenangi itu (James, 2004: 87). Karyawan yang tidak dapat menjalankan tugasnya karena tekanan dalam diri mereka, maka karyawan tersebut tidak akan memperoleh hasil kerja yang maksimal dan juga perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Terdapat tiga indikator pada karakteristik individu antara lain letak kendali (*locus of control*), kesediaan untuk menerima pengaruh (*Authoritarianism*), dan kemampuan kerja.

Karakteristik organisasi yang meliputi sumber daya organisasi, iklim organisasi dan struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Mengidentifikasi adanya pengaruh positif karakteristik individu yang terdiri dari keahlian individu, pendidikan dan pengalaman kerja serta karakteristik organisasi yang terdiri dari sumber daya organisasi. Iklim organisasi dan struktur organisasi.

Terkait karakteristik Individu dan karakteristik organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Pegadaian Area Makassar 2 menjadikannya sebagai salah satu factor utama dan terpenting yang harus dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Loyalitas Karyawan juga menjadi salah satu factor yang menyebabkan kinerja menurun, loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seseorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab dan sikap selama bekerja di perusahaan. Loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi (Runtu,2014). Terdapat beberapa indicator pada loyalitas karyawan antara lain, tetap bertahan dalam organisasi, menjaga rahasia bisnis perusahaan, menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat, ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi.

PT. Pegadaian Area Makassar 2 bergerak di bidang pelayanan pembiayaan sepereti melayani bisnis Emas dan lain-lain. Pegadaian dimulai pada saat Pemerintah Penjajahan Belanda (VOC) mendirikan BANK VAN LEENING, yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan system gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia tanggal 20 Agustus 1974. Pegadaian menggunakan tiga bentuk lingkaran berderet berwarna hijau. Warna hijau melambangkan keteduhan. Sedangkan gambar timbangan di

lingkaran paling kanan melambangkan keadilan. Font atau bentuk huruf Pegadaian juga berubah untuk menumbuhkan kesan rendah hati.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad (stbl) No.131 tanggal 12 maret 1902 yang mengatur bahwa usaha pegadaian merupakan monopoli pemerintah dan tanggal 1 April 1901 di dirikan pegadaian Negara pertama di Sukabumi, selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian. Dalam masa ini pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No7/1969 10 menjadi perusahaan Jabatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan umum (PERUM) dan pada tahun 2012 pegadaian berubah menjadi PERSERO pada 01 April 2012 hingga saat ini.

Lingkaran pertama atau yang paling kiri menggambarkan fungsi Pegadaian yang melayani pembiayaan gadai dan figudasia dengan produk seperti Gadai KCA, Kreasi, Krasida, Gadai Syariah, Krisna, Amanah dan Arum. Di lingkaran kedua atau bagian tengah menggambarkan pegadaian yang melayani bisnis emas dengan produk logam mulia dan G-Lab. Sedangkan lingkaran ketiga menunjukkan pegadaian yang melayani aneka jasa dengan produk multi-payment online untuk pembayaran listrik, air, telfon, dan kiriman uang.

Berdasarkan uraian latar belakan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis akan meneliti mengenai **“Pengaruh**

Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Area Makassar 2”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 ?
2. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Pegadaian Area Makassar 2.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka manfaat Penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan bisa memberikan sumbangan pemikiran bagi masyarakat serta menjadi bahan pertimbangan dalam bidang manajemen pelayanan, sebagai pijakan dan

referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh manajemen pelayanan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

b. Bagi Lembaga/instansi pemerintah

Sebagai bahan informasi, masukan dan menjadi bahan evaluasi bagi Lembaga atau instansi pemerintah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Pada PT. Pegadaian Area Makassar 2

c. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan referensi sebagai bahan pertimbangan dan menjadi referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Sekaligus merupakan Asset yang berfungsi sebagai modul utama dalam perbaikan internal organisasi bisnis. Sehingga sudah semestinya jika harus lebih diperhatikan dengan seksama.

Menurut Dessler (2017), manajemen sumberdaya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan perusahaan ini tentunya perlu ada manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang bisa diartikan sebagai cara untuk mengatur pengadaan tenaga kerja, memberikan kompensasi, pemeliharaan, pemisahan tenaga kerja serta pengembangan dan beberapa hal lainnya yang berkaitan dengan ketenaga kerjaan.

MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan Manajemen SDM adalah dengan menghadirkan divisi Humas Resource.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan pengimbalan dan penilaian.

2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia (Chales Soetyono Iskandar, 2019) meliputi yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawai meliputi, pengorganisasian, pengarahan, pengadilan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi

wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja afektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan Tindakan perbaikan dan Penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

2.1.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan Pimpinan.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh penapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada lama yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menentukan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pimpinan dan manajer

Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya Untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut. Dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang pimpinan mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan Perintahnya.

2.2 Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras perilaku pekerja menentukan hasil.

Mereka dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya, prestasi jangka panjang yang jelek atau kurang berkembang. Karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai. Karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan karakteristik-karakteristik, biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2.2.1 Indikator Karakteristik Individu

1. Keahlian

Faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan adalah faktor yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil pengetahuan dan keterampilan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan asli.

Artinya, karyawan yang terampil memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dan mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang sesuai dengan keahliannya, keahlian harus mendapatkan perhatian utama kualifikasi seleksi.

Hal ini akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Pemahaman akan kepribadian seseorang juga dapat dilihat dari pendidikan. Secara tradisional pendidikan merupakan kriteria utama dalam penilaian para karyawan. Sedangkan pernyataan tentang keterampilan khusus bisa digunakan untuk menilai prospek pegawai. Selain itu pendidikan merupakan suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia untuk memiliki pola pemikiran yang maju dan cenderung berkembangnya kemampuan dasar yang ada pada dirinya.

3. Pengalaman kerja

Selain pendidikan formal yang harus dimiliki individu juga perlu memiliki pengalaman kerja yang bertujuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dalam organisasi. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu dapat dipromosikan.

2.3 Karakteristik Organisasi

Kata “organisasi” mempunyai dua pengertian umum. Pengertian pertama menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti organisasi perusahaan, rumah sakit, perwakilan pemerintah atau suatu perkumpulan olahraga. pengertian kedua berkenaan dengan proses ditugaskan di antara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien.

Gibson (2017:5) berpendapat mengenai organisasi bahwa: Organisasi adalah unit yang dikoordinasikan dan berisi paling tidak dua orang atau lebih yang fungsinya adalah untuk mencapai tujuan bersama atau seperangkat tujuan bersama.

Karakteristik organisasi merupakan skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan. Karakteristik organisasi dapat dilihat dari kebijakan kultur atau aturan kebijakan organisasi. Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja.

1. Sumber daya Organisasi

Untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan, sebuah organisasi memerlukan sumber daya sebagai penunjang yang mendukung terwujudnya tujuan yang diinginkan. Jika ditelusuri lebih dalam, dapat dikatakan bahwa sumber daya sangat berperan penting dalam aktifitas suatu organisasi.

Organisasi tidak akan mampu berdiri tanpa adanya sumber daya, karena sumber daya yang menjalankan proses aktifitas yang telah

direncanakan. Sumber daya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan sebuah organisasi, pemenuhan ini meliputi segala aspek dalam ruang lingkup organisasi, baik organisasi formal maupun informal. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki sumber daya yang baik, secara kuantitas maupun kualitas.

Oleh karena itu, perencanaan sumber daya yang matang dan cermat sesuai dengan kebutuhan akan membantu pencapaian sasaran tujuan secara maksimal, dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah mekanisme formal dengan kemampuan organisasi. Struktur organisasi menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Struktur ini mengandung unsur sosialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi, atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan.

Struktur Organisasi mempunyai empat komponen yaitu kompleksitas, formalisasi, sentralisasi dan pengembangan karir.

a. Kompleksitas

Kompleksitas merujuk pada tingkat differensiasi yang ada di dalam sebuah organisasi. Differensiasi horizontal mempertimbangkan tingkat pemisahan horizontal diantara unit-unit. Differensiasi special meliputi tingkat sejauh mana lokasi fasilitas dan para pegawai organisasi tersebar secara geografi.

Organisasi dapat melakukan aktivitas yang sama dengan tingkat differensiasi horizontal dan pengaturan hierarki yang sama diberbagai

lokasi. Organisasi dengan jumlah pegawai yang sama, tidak perlu mempunyai tingkat differnsiasi vertical yang sama, organisasi dapat berbentuk tinggi, dengan banyak lapisan hierarki, atau mendarati, dengan sedikit tingkatan. Oleh karena itu, elemem ketiga dalam kompleksitas adalah diferensiasi special yang merujuk pada tingkat sejauh mana lokasi kantor, pabrik dan personalia sebuah organisasi secara geografis.

b. Formalisasi

Jika sebuah pekerjaan sangat diformalisasi, maka pemegang pekerjaan itu hanya mempunyai sedikit kebebasan mengenai apa yang harus dikerjakan, bilamana mengerjakannya, dan bagaimana ia haru melakukannya. Para manajer mempunyai sejumlah teknik formalisasi, untuk dapat menstandarisasikan perilaku para pegawai. Teknik-teknik yang digunakan dalam menstandarisasikan antara lain : proses seleksi, persyaratan jabatan, peraturan prosedur dan kebijakan, proses pelatihan, ritual.

c. Sentralisasi

Penjelasan terkait sentralisasi secara lebih khusus yaitu jenjang kepada siapa kekuasaan formal untuk membuat pilihan-pilihan secara leluasa dikonsentrasikan pada seorang individu, unit, atau tingkatan dengan demikian mengizinkan para pegawai untuk memberi masukan yang minimal ke dalam pekerjaan mereka.

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang pegawai, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir pegawai, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya.

2.4 Loyalitas Karyawan

2.4.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Pengertian loyalitas karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas secara umum. Dalam pengertian loyalitas karyawan, kesetiaan menjadi point utama yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Pengertian loyalitas karyawan kadang masih disalahartikan oleh beberapa orang, baik oleh pihak karyawan, manajemen maupun oleh pimpinan perusahaan. Pengertian loyalitas identic dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan dalam berbagai kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan adanya balasan.

2.4.2 Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Penjelasan mengenai PP. No. 10 Tahun 1979 Tentang penilaian kinerja, loyalitas menurut Saydam (2000) memberikan aspek-aspek tentang loyalitas diantaranya:

- a. Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang diberikan atasan yang berwenang.
- b. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan penyelesaian yang diselesaikan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakaukan.
- c. Pengabdian, yaitu sumbangan oemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Kusumo (2017:75) mengatakan bahwa berikut ini Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Rasional

Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan

2. Faktor Emosional

Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena

perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

2.4.4 Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki peroduktivitas yang melampaui standatr, serta adanya hubungan timbal balik dimana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Adapun karaktersitik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusaan, diantaranya adalah:

- a. Bersedia bekerja melebihi kondisi biasa
- b. Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan
- c. Merasa terinspirasi
- d. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- e. Merasa ada kesamaan nilai dengan perusaan

Saydam dalam Kurniawan (2015) mengemukakan indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati jam kerja yang sudah ditentukan
- b. Bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- c. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi
- d. Jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalhkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

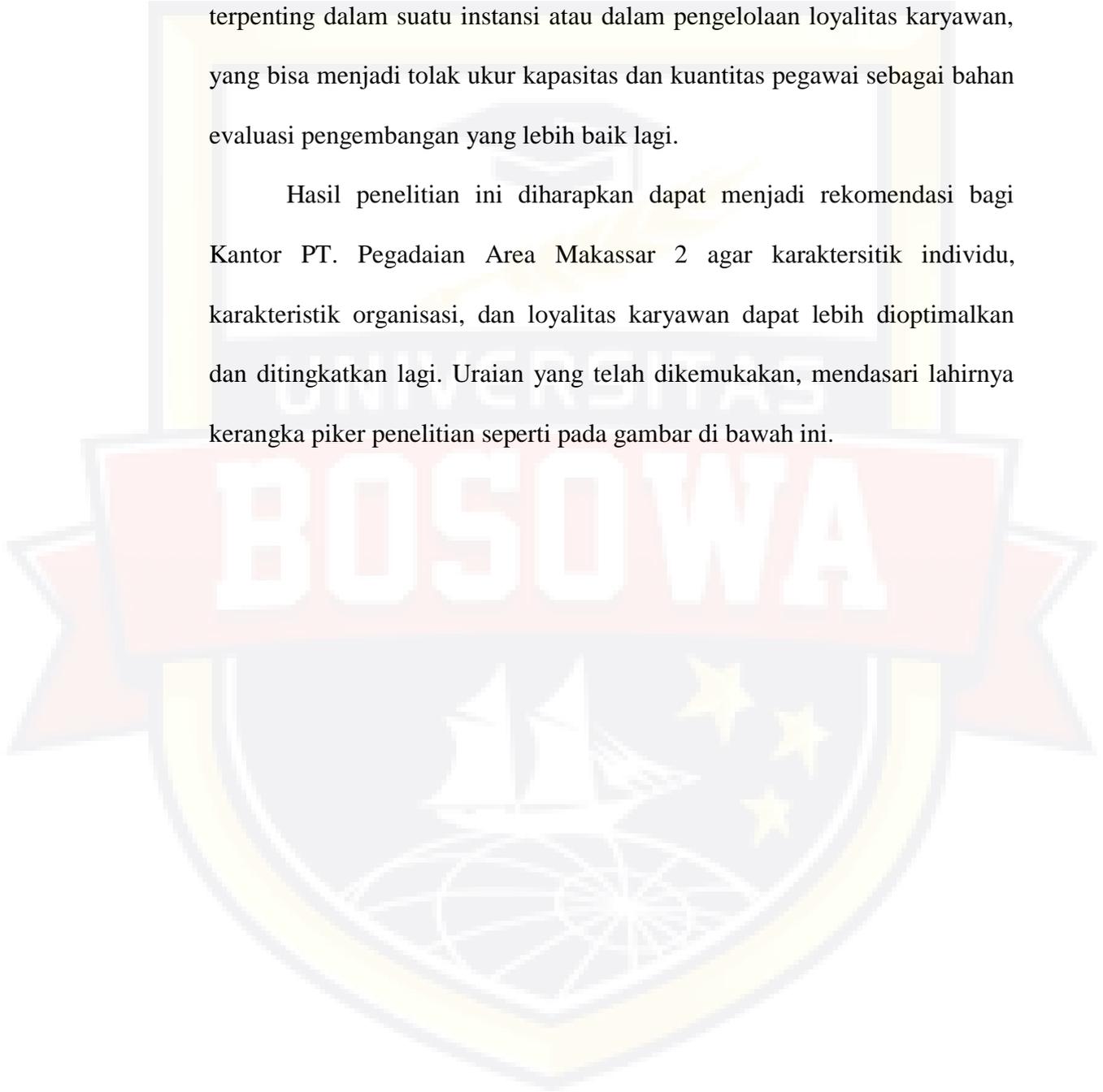
2.5 Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Pegadaian Area Makassar 2 untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh karakteristik Individu dan karakteristik Organisasi terhadap loyalitas karyawan, di mana masih terdapat beberapa permasalahan berupa adanya beberapa pegawai yang masih belum bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

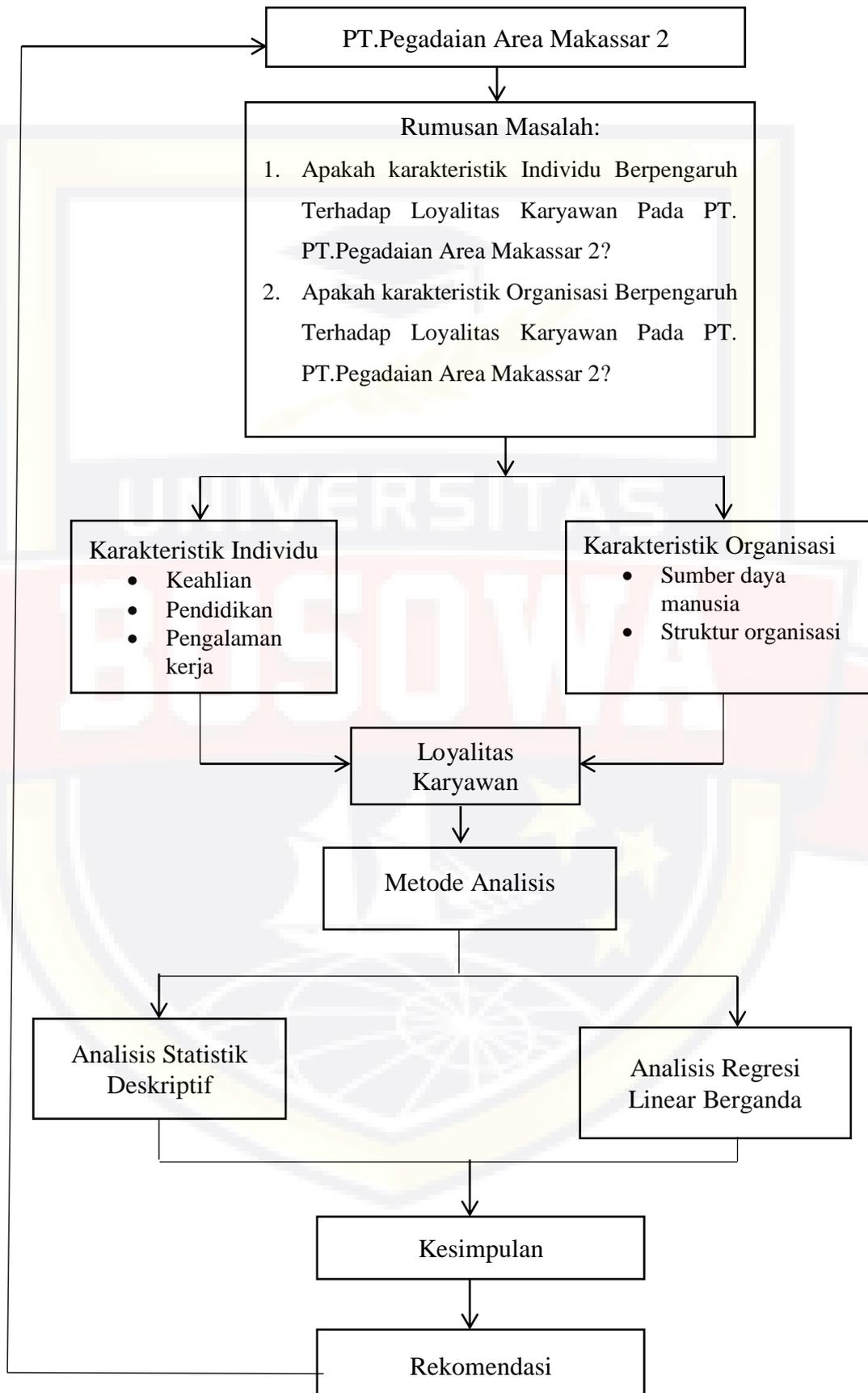
Penelitian ini tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap loyalitas karyawan di Kantor PT. Pegadaian Area Makassar 2 ini akan di analisis berdasarkan beberapa indikator di antaranya indikator karakteristik individu yaitu, keahlian, pendidikan, pengalaman kerja.

Indikator-indikator yang akan dikaji dalam penelitian ini saya jadikan kerangka pikir karena itu menjadi bagian yang sangat urgen dan terpenting dalam suatu instansi atau dalam pengelolaan loyalitas karyawan, yang bisa menjadi tolak ukur kapasitas dan kuantitas pegawai sebagai bahan evaluasi pengembangan yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi Kantor PT. Pegadaian Area Makassar 2 agar karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan loyalitas karyawan dapat lebih dioptimalkan dan ditingkatkan lagi. Uraian yang telah dikemukakan, mendasari lahirnya kerangka pikir penelitian seperti pada gambar di bawah ini.



BOSOWA



2.6 Hipotesis

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Area Makassar 2, maka peneliti menarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Karakteristik Individu berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Area Makassar 2.
2. Diduga Karakteristik Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pegadaian Area Makassar 2

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian berada di PT. Pegadaian Area Makassar 2 karena peneliti melihat banyak hal yang harus dibenahi, ditingkatkan dan perlu untuk diotimalkan dalam pelayanannya, tidak terkecuali mengenai karakteristik individu, karakteristik organisasi dan loyalitas karyawan yang masih terlihat kekeliruan seperti halnya mengedepankan kepentingan personal daripada kepentingan kelompok. Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini, kurang lebih membutuhkan waktu selama 2 bulan.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini:

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan analisis dengan sistem statistik.

2) Data Kualitatif

Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Peneliti menggunakan kuisioner yang dibagikan pada responden yaitu karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2

b. Data sekunder

Yaitu segala informasi yang diperlukan untuk menyusun skripsi baik berupa konsep, atau teori-teori dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan. Untuk maksud tersebut penulis menggunakan metode kepustakaan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 berjumlah 58 orang. Melihat jumlah populasi karyawan, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel jenuh, di mana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).

3.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data,yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis statistic deskripsi menurut Sugiyono (2015), bahwa teknik ini digunakan untuk menganalisis data dengan kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada

PT. Pegadaian Area Makassar 2 sebagaimana adanya tanpa bermaksud membantu kesimpulan yang berlaku umum (generalisasi).

Teknik analisis statistic deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa table, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebatan data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan presentase (%). Penentuan presentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variable menggunakan rumus perhitungan presentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus :

n = Skor yang diperoleh

N = Skor Ideal

% = Presentase

Data yang sudah di presentasikan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif, di mana hasil presentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

TABEL 3.1
KRITERIA JAWABAN RESPONDEN

Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Baik
1,81-2,60	Buruk
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-4,50	Sangat Baik

Sumber: Arikunto (2010:246)

2. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memecahkan permasalahan penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variable independen (karakteristik individu dan karakteristik organisasi) terhadap variable dependen (loyalitas karyawan). Bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

β_0 = Konstanta

β_1 dan β_2 = Parameter regresi Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Karakteristik Organisasi

e = *error term*

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software* SPSS v. 26. Hasil regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

1. Jika nilai *P value* (sig) $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak
2. Jika nilai *P value* (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_0 diterima

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Menurut Moleong (2017: 26), Penelitian lapangan (*Field Research*) dapat juga dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Zed (2003), Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk checklist, guna membantu responden di PT. Pegadaian Area Makassar 2 untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda checklist pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 3 (tiga) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait karakteristik individu, satu untuk memperoleh data terkait karakteristik organisasi dan satu untuk memperoleh data terkait loyalitas karyawan. Ketiga kuesioner tersebut peneliti berikan kepada karyawan atau responden yang berada pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrument peneliti.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi karyawan atau responden pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 tentang variabel karakteristik individu, variabel karakteristik organisasi, dan variabel loyalitas karyawan. Ada 5 pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Netral (N) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian Uji Validitas dilakukan untuk menguji keakuratan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian (Suryabrata, 2004). Peneliti akan melakukan Uji Validitas dengan menggunakan *Software* SPSS v.22, pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai t_{tabung} dengan nilai t_{tabel} *product Moment* jika nilai $t_{\text{tabung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 dan H_a ditolak, begitu pula jika $t_{\text{tabung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Data juga dikatakan valid jika tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95%.

3.6 Defenisi Operasional

1. Karakteristik Individu adalah seluruh karakteristik yang melekat dan dimiliki oleh setiap karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 yang

membedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

Adapun indikator karakteristik individu ialah:

- a. Keahlian merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 dalam melakukan pekerjaannya,
 - b. Pendidikan merupakan upaya pengembangan kemampuan diri karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2.
 - c. Pengalaman kerja merupakan lamanya masa kerja seorang karyawan di Kantor PT. Pegadaian Area Makassar 2.
2. Karakteristik organisasi adalah seluruh karakteristik yang melekat dan mewarnai organisasi pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 berdasarkan tanggapan masing-masing karyawan. Adapun indikator karakteristik organisasi ialah:
- a. Sumber daya organisasi merupakan komponen-komponen penyusun pada PT. Pegadaian Area Makassar 2.
 - b. Struktur organisasi merupakan suatu tingkatan atau susunan yang berisi pembagian tugas karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2.
3. Loyalitas karyawan adalah suatu kesetiaan karyawan terhadap PT. Pegadaian Area Makassar 2 yang ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dan bekerja sebaik mungkin. Adapun indikator loyalitas karyawan ialah:
- a. Taat terhadap peraturan merupakan sikap karyawan dalam mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku di PT. Pegadaian Area Makassar 2.

- b. Bertanggung jawab merupakan sikap karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- c. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi merupakan sikap karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 dalam memberikan ide-ide dan usaha untuk kemajuan bersama.
- d. Jujur merupakan tindakan karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 untuk selalu melakukan tugas tanpa dipaksa dan tidak menyalahkan wewenang yang diberikan.

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sejarah Pegadaian di Indonesia dimulai pada saat VOC, suatu maskapai perdagangan dari negeri Belanda, pada tanggal 20 Agustus 1746 di batavia (Jakarta) mendirikan Bank Van Leening yaitu lembaga keuangan yang memberi kredit dengan sistem gadai. Tujuan dari pendirian lembaga ini pada hakikatnya hanya untuk kepentingan VOC sendiri yakni untuk memperlancar kegiatan perekonomian dan perdagangan yang dijalankan.

Pada saat Inggris mengambil alih pemerintahan (1811-1816) bank Van Leening milik pemerintah dibubarkan karena penguasa saat itu tidak sependapat bahwa suatu Bank semacam itu harus dilaksanakan sendiri oleh pemerintah. Atas pertimbangan tersebut maka masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha gadai asal mendapat lisensi dari Pemerintah daerah setempat disebut dengan pola licentie stelsel. Namun ada dampak yang tidak sehat dengan pola lisensi ini, yaitu para pemegang lisensi mempergunakan kesempatan untuk “mengeruk” keuntungan sebesar-besarnya dengan menerapkan bunga yang setinggi-tingginya. Sehingga pola lisensi dirubah menjadi pola pacht stelsel, yaitu hak mendirikan pegadaian diberikan kepada umum yang mampu memberikan pembayaran sejumlah uang yang tertinggi kepada pemerintah.

Ketika Belanda kembali berkuasa di Indonesia pada tahun 1816, keberadaan *patsh stelsel* tetap dipertahankan. Sejalan dengan berkembangnya VOC menjadi pengendali pemerintah Hindia Belanda, maka pemerintah belanda menerbitkan peraturan pertama yang mengatur status pengelolaan usaha gadai melalui *staatsblad* (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha pegadaian merupakan monopoli pemerintah. Berdasarkan Undang-undang ini didirikan pegadaian Negara Pertama di sukabumi (Jawa Barat) pada tanggal 1 april 1901 (selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang tahun Pegadaian). Selanjutnya mulai saat itu Pegadaian menjadi bagian dari Pemerintah Hindia belanda.

Setelah kemerdekaan RI, mulai dilakukan pembenahan terhadap organisasi pegadaian. Status hukum pegadaian juga mengalami beberapa perubahan. Melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPU) No. 19 tahun 1960 dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 178 tahun 1961 yang menetapkan bahwa semua perusahaan yang modalnya berasal dari pemerintah dijadikan Perusahaan Negara (PN), maka status Jawatan Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Negara(PN) Pegadaian dengan modal ditetapkan sejumlah Rp 4.600.000.000,- (empat miliar enam ratus juta rupiah).

Pada tahun 1990 dikeluarkan PP No. 10 tahun 1990 tanggal 10 April 1990 yang mengatur perubahan bentuk dari PERJAN menjadi PT. pegadaian dengan modal awal Rp 205.000.000,- (dua ratus miliar rupiah). Sejalan dengan diterbitkannya PP No. 13 tahun 1998, maka peraturan tentang tahun

1998, MAKA PERATURAN tentang PT. Pegadaian disempurnakan dan diatur kembali dengan peraturan Pemerintah No. 103 tahun 2000. Dan 1 April 2012, PT. Pegadaian berubah badan hukum dari PT. menjadi PT (Persero). Perubahan badan hukum tersebut bertepatan dengan HUT ke -111 Pegadaian tahun ini.

Walaupun berubah status berulang kali. Tujuan didirikannya Pegadaian tetap sama yaitu membantu pemerintah meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah ke bawah dengan memberikan pelayanan pinjaman atas dasar hukum gadai dan fidusia. Namun demikian pelaksanaan tugas2 tersebut tidak lantas mengorbankan prinsip bisnis dalam menjalankan aktivitas usaha pegadaian, apalagi sebagai Badan Usaha Milik Negara sesuai UU 19/2003 pegadaian harus beroperasi menguntungkan.

Pegadaian sebagai pelaku di industri perkreditan dengan usaha utama memberikan pinjaman atas dasar hukum gadai, menghadapi peluang pasar yang sangat luas mengembangkan sayap bisnisnya ke dalam industri pembiayaan untuk masyarakat golongan menengah kebawah dan usaha mikro kecil.

4.1.2 Visi Misi dan Tujuan

Guna untuk memberikan inspirasi dan membangkitkan semangat seluruh karyawan perusahaan maka Pegadaian merumuskan visi ke depan yaitu: Pada tahun 2013 pegadaian menjadi “*champion*” dalam pembiayaan mikro dan kecil berbasis gadai dan fidusia bagi masyarakat menengah ke bawah. Sejalan dengan tujuan Pegadaian, maka disusunlah rumusan misi sebagai berikut:

1. Membantu Program pemerintah meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya golongan menengah ke bawah dengan memberikan solusi keuangan yang terbaik melalui penyaluran pinjaman skala mikro, kecil dan menengah atas dasar hukum gadai dan fidusia.
2. Memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan dan melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten.
3. Melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya.

Tujuan pegadaian adalah: Untuk mendukung terwujudnya Visi dan Misi perusahaan, maka ditetapkan budaya perusahaan yang harus di pelajari, dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh seluruh insan Pegadaian. Budaya Perusahaan diilhami oleh jiwa si “INTAN” yang bersikap dalam me-now-kan pelanggan dan di implementasikan. Jiwa Si “INTAN” dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Inovatif : Penuh gagasan, kreatif, aktif, dan menyukai tantangan.
2. Nilai moral tinggi : Taqwa, jujur, berbudi luhur, loyal.
3. Terampil : Menguasai bidang pekerjaan, tanggap, cepat, akurat.
4. Adi layanan : Sopan, ramah, berkepribadian simpatik.
5. Nuansa Citra : *Business Oriented, costumers satisfaction*, selalu berusaha mengembangkan diri

4.1.3 Struktur Organisasi

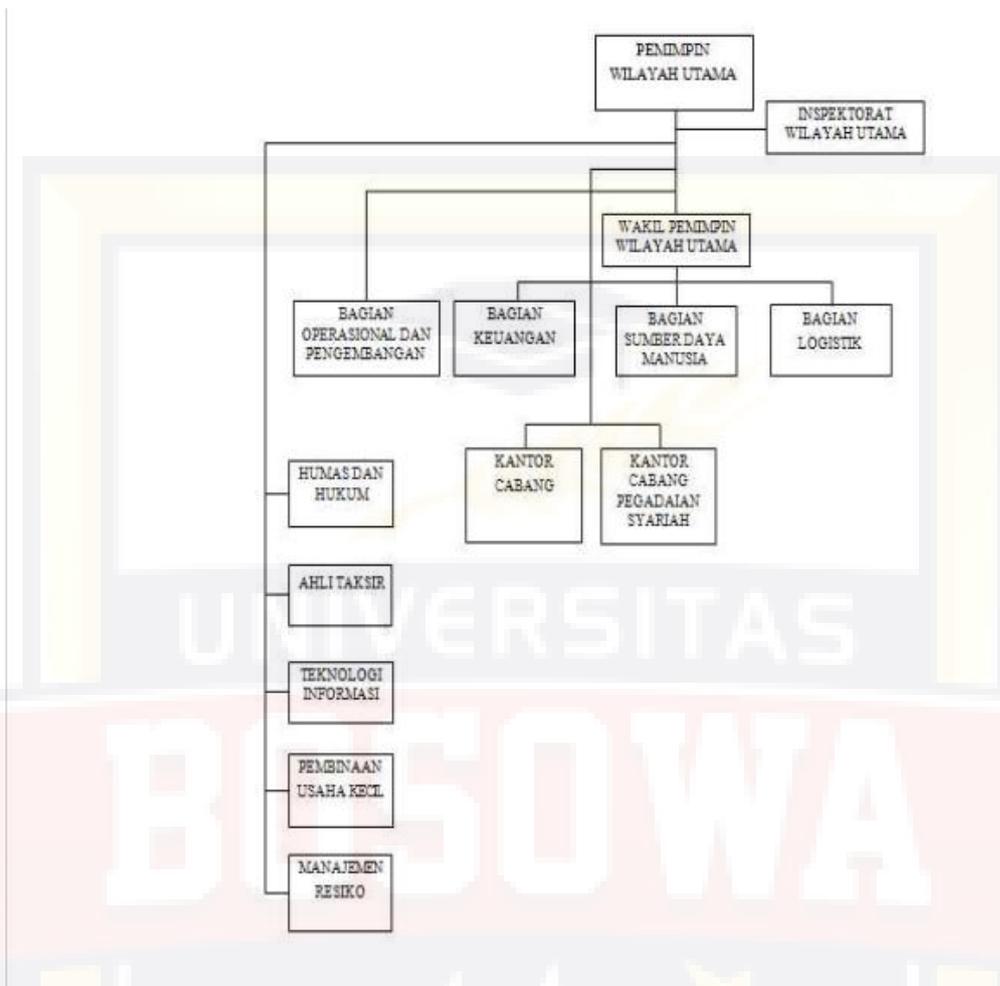
Struktur organisasi merupakan pembagian fungsi dalam suatu organisasi, pembagian tersebut akan memisahkan secara formal masing-masing komponen yang ada sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta

menunjukkan hubungan komponen yang satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, diharapkan suatu sistem kerja dapat berjalan dengan lancar sehingga memberikan stabilitas dan kontinuitas usaha yang baik pula yang memungkinkan organisasi tersebut tetap berlangsung walaupun anggotanya silih berganti.

Kantor wilayah mempunyai tugas melakukan kegiatan perusahaan di daerah serta memantau tugas-tugas kantor cabang, sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan direksi. Kantor wilayah dipimpin oleh seorang pimpinan wilayah utama yang diangkat dan bertanggung jawab kepada direksi melalui direktur utama. Dalam pelaksanaan fungsi sehari-hari, pimpinan wilayah dibantu oleh:

1. Wakil Pimpinan Wilayah Utama
2. Inspektur Wilayah Utama
3. Manajer Operasi dan Pengembangan
4. Manajer Keuangan
5. Manajer Sumber Daya Manusia
6. Manajer Logistik
7. Fungsional Humas dan Hukum
8. Fungsional Teknologi Informasi
9. Fungsional Ahli Taksir
10. Pembinaan Usaha Kecil

Berikut adalah struktur organisasi dari PT. Pegadaian Area Makassar 2



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan

4.1.4 Produk Pegadaian

Dalam melakukan pelayanannya terhadap masyarakat secara luas, PT pegadaian secara umum mengeluarkan produk yang meliputi:

1. Kegiatan Usaha Utama:
 - Penyaluran Uang Pinjaman
2. Kegiatan Usaha Lainnya:
 - a. Jasa Taksiran dan Jasa Titipan
 - b. Unit Toko Emas
 - c. Jasa Kredit Lainnya

d. Kredit Tunda Jual Gabah

e. Kredit Kreasi

f. Kredit Gadai Syariah

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap loyalitas karyawan di Kantor PT. Pegadaian Area Makassar 2. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 58 pegawai sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur pendidikan terakhir dan lama bekerja. Uraian mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada Kantor PT. Pegadaian Area Makassar 2 yang berjumlah 58 lembar, ternyata terdapat 39 orang responden laki-laki dan 19 orang responden perempuan. Untuk melihat perbandingan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 4.1
DESKRIPSI IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

Kriteria Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	39	67,2
Perempuan	19	32,8
Total	58	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden yang paling dominan adalah laki-laki sebanyak 39 orang atau 67,2% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 32,8%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur adalah salah satu faktor yang memengaruhi kegiatan produksi. Karyawan yang berada pada umur produktif mempunyai kondisi fisik yang optimal yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang berusia lebih tua cenderung memiliki rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Adapun rincian dari umur responden pada penelitian ini, sebagai berikut:

TABEL 4.2
DESKRIPSI IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Kriteria Umur	Jumlah	Persentase (%)
25-35 Tahun	27	46,6
35-50 Tahun	31	53,4
Total	58	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut umur diketahui bahwa yang berumur antara 25-35 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 46,6%; dan yang berumur antara 35-50 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 53,4%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan indikator sosial ekonomi masyarakat. Semakin tinggi pendidikan suatu masyarakat maka semakin mudah menerima berbagai perubahan. Adapun rincian dari tingkat pendidikan responden pada penelitian ini, sebagai berikut:

TABEL 4.3
DESKRIPSI IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN
PENDIDIKAN

Kriteria Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Strata Satu (S1)	46	79,3
Strata Dua (S2)	12	20,7
Total	58	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut pendidikan diketahui bahwa pendidikan dengan Strata Satu (S1) sebanyak 46 orang atau sebesar 79,3%; dan pendidikan dengan Strata Dua (S2) sebanyak 12 orang atau sebesar 20,7%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan

lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 dijelaskan pada gambar tabel sebagai berikut:

TABEL 4.4
DESKRIPSI IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN
LAMA BEKERJA

Kriteria Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 10 Tahun	18	31,0
> 10 Tahun	40	69,0
Total	58	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik lama bekerja responden diketahui bahwa lama bekerja < 10 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 31,0%; sedangkan lama bekerja > 10 Tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 69,0%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 4.5 di bawah ini:

TABEL 4.5
STATISTIK DESKRIPTIF

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Individu	58	6	15	11.64	2.640
Karakteristik Organisasi	58	4	10	6.72	2.101
Loyalitas Karyawan	58	11	20	15.86	2.380
Valid N (listwise)	58				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 58, dari 58 data sampel loyalitas karyawan (Y), nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 20, nilai *mean* sebesar 15,86 serta nilai standar deviasi sebesar 2,380 yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Karakteristik individu (X_1) dari 58 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 15, nilai *mean* sebesar 11,64 serta nilai standar deviasi sebesar 2,640 artinya nilai *mean* karakteristik individu lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Karakteristik organisasi (X_2) dari 58 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 10, nilai *mean* sebesar 6,72 serta nilai standar deviasi sebesar 2,101 artinya nilai *mean* karakteristik organisasi lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Deskripsi hasil penelitian digunakan untuk menganalisa tanggapan responden terhadap masing variabel penelitian yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi dan loyalitas karyawan. Hasil analisis deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X_1)

Karakteristik individu adalah salah satu faktor motivasi dari faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Karakteristik individu mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas dan perilaku untuk memuaskan kebutuhannya. Karakteristik individu yang berbeda-beda, meliputi kebutuhan, nilai sikap, dan minat. Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur karakteristik individu. Berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat di tabel 4.6

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KARAKTERISTIK
INDIVIDU

Item Pertanyaan	<i>Mean</i>	Kategori
Saya memiliki keahlian di atas rata-rata	3,60	Baik
Saya merasa bahwa pekerjaan ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki	3,97	Baik
Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan bidang saya	4,07	Baik
Rata-Rata <i>Mean</i>	3,88	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan ke-1 dari variabel karakteristik individu menunjukkan *mean* sebesar 3,60 dengan kategori baik. Dengan demikian, keahlian karyawan di atas rata-rata pada PT. Pegadaian

Area Makassar 2 sangat menunjang dalam pembentukan karakteristik individu karyawan.

Pertanyaan ke-2 dari variabel karakteristik individu menunjukkan *mean* sebesar 3,97 dengan kategori baik. Dengan demikian, tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 mencerminkan karakteristik individu karyawan tersebut sangat baik.

Pertanyaan ke-3 dari variabel karakteristik individu menunjukkan *mean* sebesar 4,07 dengan kategori baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 selama ini bekerja berdasarkan pengalaman kerja sehingga mampu menciptakan karakteristik individu pegawai dengan baik.

Secara umum penilaian responden terhadap variabel karakteristik individu pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 menghasilkan nilai *mean* rata-rata sebesar 3,88 dan termasuk kategori baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai “Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan bidang saya”, dengan nilai *mean* sebesar 4,07 dan termasuk kategori baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai “Saya memiliki keahlian di atas rata-rata”, dengan nilai *mean* sebesar 3,60 dan termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 menjadi faktor utama dalam peningkatan loyalitas karyawan dikarenakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan melahirkan karakter individu yang matang dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Karakteristik Organisasi (X₂)

Karakteristik organisasi juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Karakteristik organisasi di antaranya keteraturan yang diwujudkan dalam hierarki pekerjaan, tugastugas, wewenang, tanggung jawab dan sistem penggajian. Setiap organisasi atau instansi mengharapkan hasil kerja karyawan yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan oleh karyawan demi tujuan instansi yang hendak dicapai. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dan kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk loyalitas karyawan.

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur karakteristik organisasi berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat di tabel 4.7

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KARAKTERISTIK ORGANISASI

Item Pertanyaan	Mean	Kategori
Rencana kerja perusahaan selalu terealisasi karena didukung oleh sumber daya yang matang	3,41	Baik
Pembagian kerja dan koordinasi dalam perusahaan dilakukan dengan jelas dan terintegrasi	3,31	Kurang Baik
Rata-Rata Mean	3,36	Kurang Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan ke-1 dari variabel karakteristik organisasi menunjukkan nilai *mean* sebesar 3,41 dengan kategori

baik. Dengan demikian, rencana kerja yang ditetapkan PT. Pegadaian Area Makassar 2 telah terealisasi dengan baik karena ditunjang sumber daya perusahaan yang mumpuni sekaligus menunjukkan karakter organisasi terbentuk dengan baik.

Pertanyaan ke-2 dari variabel karakteristik organisasi menunjukkan nilai *mean* sebesar dengan kategori kurang baik. Dengan demikian, pembagian kerja dan koordinasi yang ada pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 belum terintegrasi dan belum jelas sehingga belum menunjang dalam pembentukan karakter organisasi yang baik.

Secara umum penilaian responden terhadap variabel karakteristik organisasi pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 menghasilkan nilai rata-rata *mean* sebesar 3,36 dan termasuk kategori kurang baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai “Rencana kerja perusahaan selalu terealisasi karena didukung oleh sumber daya yang matang”, dengan nilai *mean* sebesar 3,41 dan termasuk kategori baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai “Pembagian kerja dan koordinasi dalam perusahaan dilakukan dengan jelas dan terintegrasi”, dengan nilai *mean* sebesar 3,31 dan termasuk kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan sumber daya pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 mampu menciptakan kondisi yang terealisasi perusahaan sehingga menjadi faktor utama dalam peningkatan loyalitas karyawan.

3. Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesehatan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat di tabel 4.8

TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Item Pertanyaan	Mean	Kategori
Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan	3,83	Baik
Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif	4,16	Baik
Saya selalu berusaha memberikan pemikiran dan tenaga saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	3,98	Baik
Saya selalu berusaha memiliki sikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan	3,90	Baik
% Rata-Rata	3,97	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan ke-1 dari variabel loyalitas karyawan menunjukkan nilai *mean* sebesar 3,83 dengan

kategori baik. Dengan demikian, karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 telah selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan dengan baik sehingga loyalitas karyawan menjadi baik.

Pertanyaan ke-2 dari variabel loyalitas karyawan menunjukkan nilai *mean* sebesar 4,16 dengan kategori baik. Dengan demikian, pekerjaan yang dikerjakan dengan senang hati dan inisiatif setiap karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 menunjukkan loyalitas karyawan sangat tinggi.

Pertanyaan ke-3 dari variabel loyalitas karyawan menunjukkan nilai *mean* sebesar 3,98 dengan kategori baik. Dengan demikian, sumbangsih pemikiran dan tenaga karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 menunjukkan peluang yang baik dalam meningkatkan loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan.

Pertanyaan ke-4 dari variabel loyalitas karyawan menunjukkan nilai *mean* sebesar 3,90 dengan kategori baik. Dengan demikian, sikap jujur dalam bekerja setiap karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 merupakan bekal utama dalam membentuk loyalitas karyawan.

Secara umum penilaian responden terhadap variabel loyalitas pegawai pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 menghasilkan nilai rata-rata *mean* sebesar 3,97 dan termasuk kategori baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai “Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif”, dengan nilai *mean* sebesar sebesar 4,16 dan termasuk kategori sangat baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai “Saya

selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan” dengan nilai *mean* sebesar 3,83 dan termasuk baik. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 meningkat karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif sehingga mendorong loyalitas karyawan yang tinggi.

4.3 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

4.3.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat hasil korelasi *pearson* yaitu mengkorelasikan jawaban responden di setiap kuesioner dengan nilai total jawaban responden. Apabila didapat nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid.

TABEL 4.9
HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER PENELITIAN

Variabel	Item pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Karakteristik Individu	P1	0,873	0,254	Valid
	P2	0,885	0,254	Valid
	P3	0,783	0,254	Valid
Karakteristik Organisasi	K1	0,928	0,254	Valid
	K2	0,940	0,254	Valid
Loyalitas Karyawan	L1	0,782	0,254	Valid
	L2	0,839	0,254	Valid
	L3	0,826	0,254	Valid
	L4	0,844	0,254	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan terdapat tiga variabel yang menjadi bahan penelitian. Dari masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka datanya yang diperoleh di lapangan dapat dinyatakan valid.

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

TABEL 4.10
HASIL UJI REALIBILITAS KUESIONER PENELITIAN

Variabel	<i>Cronbah's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Karakteristik Individu	0,785	0,60	Realibilitas
Karakteristik Organisasi	0,851	0,60	Realibilitas
Loyalitas Karyawan	0,837	0,60	Realibilitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai *cronbah's alpha* lebih besar daripada 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

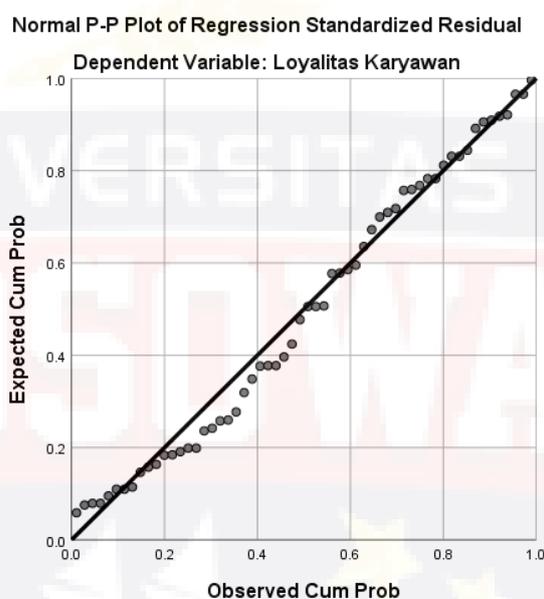
4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan

terdapat 3 uji yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari 3 uji yang digunakan adalah:

1. Uji Normalis

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Hasil pengujian uji normalis data dilakukan dengan melihat hasil dari grafik *P-Plot*.



Gambar 4.2 Uji Normalis dengan Grafik *P-Plot*

Grafik *P-Plot* di atas menunjukkan terlihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendeteksi garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalis.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika bergejala multikolinieritas, maka model regresi menjadi buruk. Mendeteksi terjadi tidaknya gejala

multikolinieritas dilihat dari kriteria nilai *variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

TABEL 4.11
HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Variabel	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	0,913	1,095
Karakteristik Organisasi	0,913	1,095

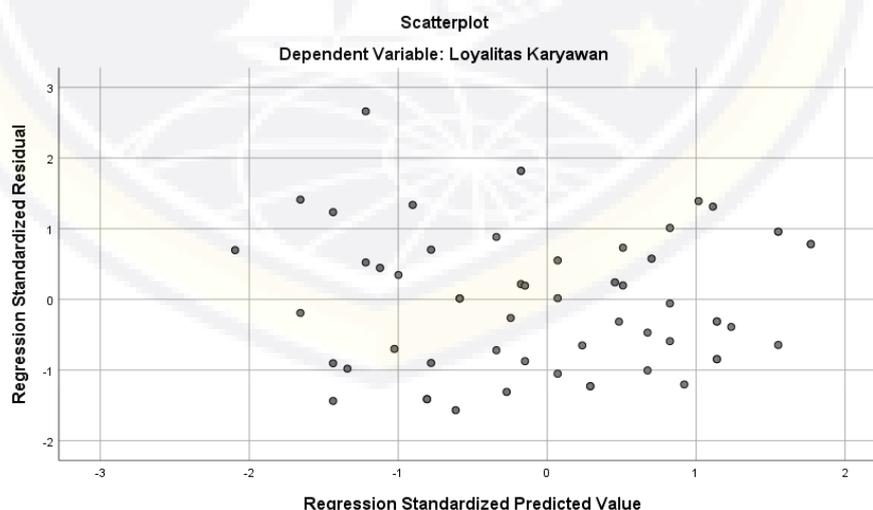
Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Hasil pengujian tersebut diketahui bahwa nilai *variance Inflation Factor* (VIF) variabel bebas < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Terlihat bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik organisasi memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan yang lain.

Pengujian ini terlihat pada *output scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas dengan *output scatterplot*

Berdasarkan *output scatterplot* terlihat penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang jelas, hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam peneliian ini atau dapat dimaknai bahwa dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya di bawah ini:

TABEL 4.12
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.801	1.224		7.192	.000
Karakteristik Individu	.331	.098	.368	3.372	.001
Karakteristik Organisasi	.477	.123	.421	3.860	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil pengujian di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,801 + 0,331X_1 + 0,447X_2$$

Interpretasi dari koefisien persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 0,331 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan karakteristik individu mengalami kenaikan, maka loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,331. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik individu dengan loyalitas karyawan, semakin baik karakteristik individu maka semakin meningkat loyalitas karyawan.
2. Koefisien regresi variabel karakteristik organisasi (X_2) sebesar 0,447 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan karakteristik organisasi mengalami kenaikan, maka loyalitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,447. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik organisasi dengan loyalitas karyawan, semakin baik karakteristik organisasi maka semakin meningkat loyalitas karyawan.

4.3.4 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t dan koefisien determinan.

1. Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji-t) bertujuan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap loyalitas karyawan. Pada masing-masing variabel independen, atau t_{hitung} lebih > t_{tabel} (dihitung dari $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$, $df = n-k-1$, k merupakan

jumlah variabel independen), maka $\alpha = 0,025$; $58-2-1 = 55$, maka $t_{\text{tabel}} = 2,004$.

TABEL 4.13
HASIL UJI T

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Konstanta	7,192		0,000
Karakteristik Individu	3,372	2,004	0,001
Karakteristik Organisasi	3,860		0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil analisis di atas diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Individu

Hasil estimasi variabel karakteristik individu diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,372 > 2,004$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa karakteristik individu terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

b. Karakteristik Organisasi

Hasil estimasi variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,860 > 2,004$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa karakteristik organisasi terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

TABEL 4.14
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,635	0,403	0,382	1,872	1,636

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Nilai *Rsquare* sebesar 0,403 (40,3%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model karakteristik individu dan karakteristik organisasi menerangkan variasi variabel loyalitas karyawan sebesar 40,3% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian sebesar 59,7%. Faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan berupa lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Hasil koefisien korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 di atas. Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah.
2. 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah.
3. 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.
4. 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat.
5. 0,90 sampai 0,99 artinya korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali.
6. 1 berarti korelasi sempurna.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,635. Hal ini dapat dinyatakan hubungan antara variabel bebas (karakteristik individu dan karakteristik organisasi) dengan variabel terikat (loyalitas karyawan) yaitu keeratan kuat

kerena interval korelasi berada antara 0,41-0,70, hal ini menunjukkan korelasi arah positif berarti jika variabel karakteristik individu dan karakteristik organisasi mengalami kenaikan, maka variabel loyalitas karyawan juga akan mengalami kenaikan.

4.3.5 Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Loyalitas Karyawan

Karakteristik individu (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 15, nilai mean sebesar 11,64 serta nilai standar deviasi sebesar 2,640. Penilaian responden terhadap variabel karakteristik individu menghasilkan nilai rata-rata *mean* sebesar 3,88 dan termasuk kategori baik.

Karakteristik individu adalah ciri khas maupun karakter yang melekat pada individu karyawan yang ada pada PT. Pegadaian Area Makassar 2. Karakteristik inividu ini sangat penting untuk dapat membedakan antara individu satu dengan yang lain dalam berinteraksi pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 yang akan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan terutama dalam mewujudkan visi-misi dari pada PT. Pegadaian Area Makassar 2.

Hal ini menunjukan adanya minat, jati diri, kepribadian dan latar belakang sosial dalam karakteristik individu karyawan dapat mendorong peningkatan loyalitas pada PT. Pegadaian Area Makassar 2, di mana karyawan cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan, sesama rekan kerja, dengan atasan dan lingkungan kerjanya; cenderung menjunjung tinggi dan mentaati nilai nilai positif dalam pekerjaanya, sesuai dengan nilai-nilai

perusahaan, nilai-nilai yang diyakini sebagai prinsip hidup, dan nilai-nilai agama yang dianut; serta kecenderungan karyawan memperlihatkan minat yang tinggi di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan secara rutin melaksanakan pekerjaan, melibatkan orang lain dalam pekerjaan, melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga dapat mendorong peningkatan loyalitas karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,372 > 2,004$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa karakteristik individu terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

Karakter setiap orang atau individu akan berbeda satu dengan lainnya. Karakter yang dimiliki seseorang tercermin melalui sikap dan tingkah lakunya. Pada perusahaan yang mempunyai banyak karyawan seperti PT. Pegadaian Area Makassar 2, maka akan banyak karakter individu yang akan saling berinteraksi setiap harinya. Para karyawan yang mempunyai karakter berbeda tersebut akan bersatu untuk bekerja demi kepentingan perusahaan. Karakter individu yang dimiliki setiap karyawan memang sulit akan diubah dan akan terbawa pada kehidupan sehari-harinya termasuk dalam bekerja.

Hasil penelitian pada PT. Pegadaian Area Makassar 2 memperlihatkan para karyawan mempunyai sikap dan kepribadian yang baik di dalam memandang pekerjaan yang diberikan dan dalam pergaulan di dalam perusahaan. Para karyawan juga mempunyai motif dan harapan yang tinggi

terhadap pekerjaan yang dihadapi, sehingga mereka mempunyai minat yang tinggi untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan tersebut, apalagi ditambah adanya pengalaman yang dimiliki dalam mengerjakan tugas maka akan menambah motivasi mereka untuk menjalankannya. Apa yang ditunjukkan oleh para karyawan tersebut menunjukkan adanya keinginan untuk bekerja secara baik di dalam perusahaan sehingga kinerja mereka akan lebih meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik karakteristik individu seseorang maka loyalitas karyawan juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung pula dengan penelitian Hardianty (2014) menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. Karakteristik individu merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Karakteristik individu seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kusomo (2006) bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah karakteristik individu; karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan

itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

2. Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Karakteristik organisasi (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 10, nilai mean sebesar 6,72 serta nilai standar deviasi sebesar 2,101. Penilaian responden terhadap variabel karakteristik organisasi menghasilkan nilai rata-rata *mean* sebesar 3,36 dan termasuk kategori kurang baik.

Karakteristik organisasi merupakan landasan dan ciri khas dari sebuah organisasi, karakteristik masing masing organisasi berbeda satu dengan organisasi yang lainnya. Hal yang harus ada di dalam organisasi adalah struktur dari organisasi itu sehingga di dalam pelaksanaan pekerjaan ada hierarki dan pembagian tugas yang jelas. Di dalam struktur organisasi PT. Pegadaian Area Makassar 2 dengan pembagian tugas pokoknya masing masing sudah berjalan baik, akan tetapi masih harus dibenahi secara bertahap dalam pembagian tugas yang jelas sehingga berdampak pada peningkatan loyalitas.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik organisasi diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,860 > 2,004$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa karakteristik organisasi terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik karakteristik organisasi maka loyalitas karyawan juga semakin meningkat.

Para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan seperti PT. Pegadaian Area Makassar 2 secara otomatis mereka akan menjadi bagian atau anggota dari perusahaan tersebut. Perusahaan memang memang tak ubahnya seperti organisasi, di mana untuk menciptakan organisasi yang kuat diperlukan anggota organisasi yang mempunyai komitmen untuk memajukan organisasi dan selalu menjalankan kebijakan atau peraturan yang ditetapkan dalam organisasi. Peraturan organisasi yang terlalu mengikat dan mengatur anggotanya akan memberatkan anggota tersebut untuk menjalankannya sehingga dapat menurunkan komitmen para anggota organisasi terhadap organisasi.

Karakteristik organisasi yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2 menunjukkan jika kebijakan yang dibuat perusahaan mengikat tetapi tidak kaku atau fleksibel sehingga tidak memberatkan para karyawan dalam menjalankannya bahkan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan untuk tetap menjalankannya. Di dalam perusahaan juga menunjukkan adanya hubungan yang terjalin harmonis antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan. Kondisi yang tercipta ini akan membuat kerjasama antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan dapat berjalan baik sehingga dapat membantu para karyawan untuk meningkatkan loyalitas.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Rahman dkk (2020) bahwa keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya, untuk mencapai

kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan. Karakteristik Organisasi adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur atau strategi dan budaya dalam mewujudkan sifat hubungan dan keanggotaan.

Terciptanya karakteristik organisasi sangat membantu keberhasilan organisasi, sebab karakteristik organisasi pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu mengidentifikasi pekerjaan dengan tujuan organisasi dan loyalitas pegawai pada organisasi sangat baik. Thomson (2001) Karakteristik organisasi adalah sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing-masing orang atau kelompok orang secara rasional, non pribadi untuk mencapai tujuan tertentu dan merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi. Jika pegawai dapat menunjukkan Karakteristik organisasi yang baik dalam bekerja, maka pegawai akan mencapai kinerja yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bagian pembahasan, maka diuraikan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

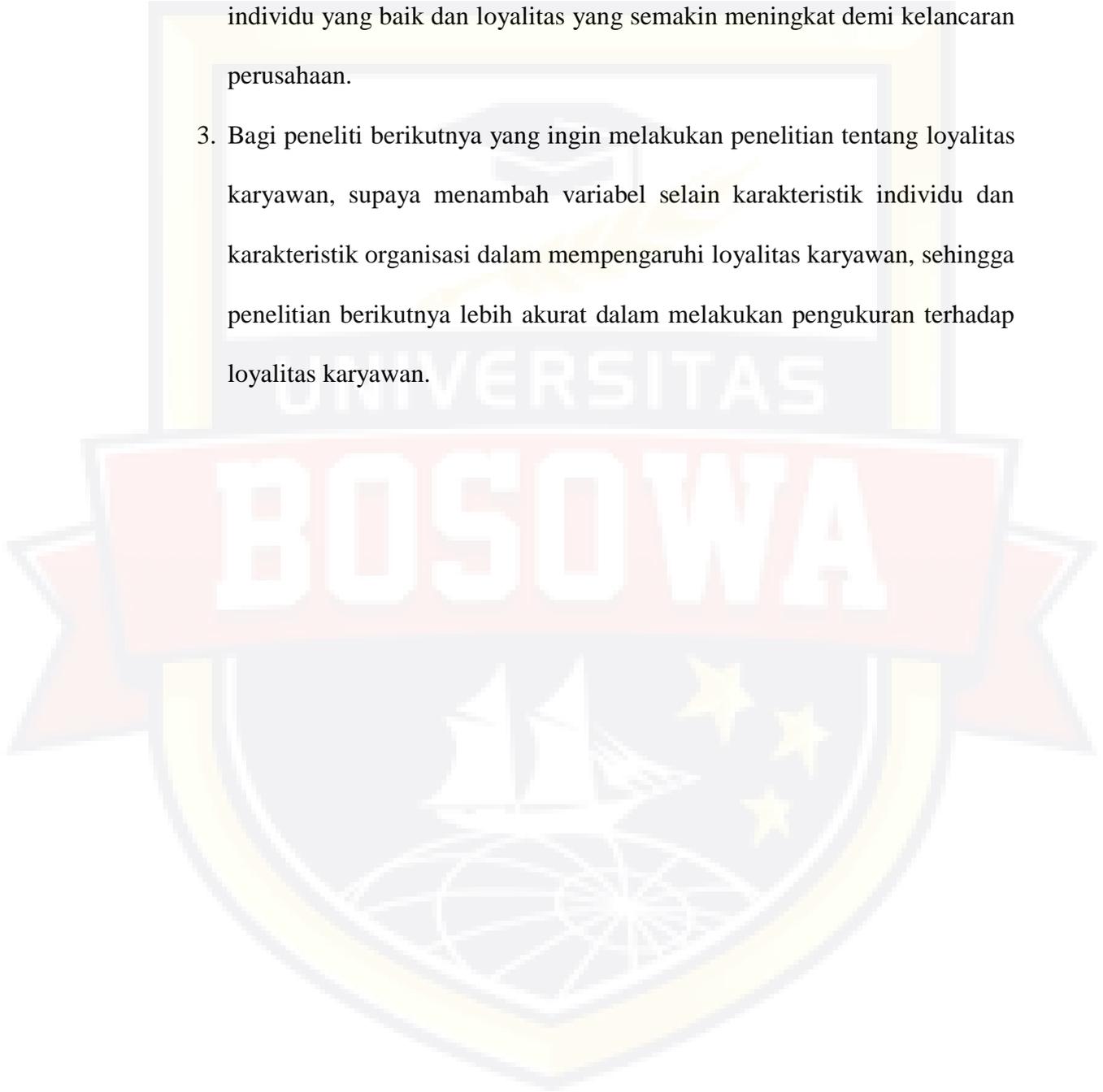
1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2. Sikap, kepribadian, motif dan harapan yang dimiliki karyawan mengakibatkan loyalitas dalam bekerja meningkat. Dengan demikian semakin tinggi karakteristik individu yang dihasilkan maka loyalitas karyawan akan meningkat.
2. Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pegadaian Area Makassar 2. Kebijakan yang tidak kaku atau fleksibel serta hubungan yang terjalin harmonis membantu karyawan untuk meningkatkan loyalitas dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi karakteristik organisasi yang dihasilkan maka loyalitas karyawan akan meningkat.

5.2 Saran

Adapun saran ditujukan untuk peningkatan manajemen pelayanan, disiplin kerja dan kinerja pegawai berupa:

1. Kepada pihak perusahaan perlu memahami lebih dalam lagi tentang karakteristik inidividu masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan dan meningkatkan program pelatihan dalam perusahaan agar loyalitas karyawannya lebih meningkat.

2. Kepada karyawan lebih memahami lagi tentang karakteristik individu sebagai acuan penilaian loyalitas karyawan, agar terbentuk karakteristik individu yang baik dan loyalitas yang semakin meningkat demi kelancaran perusahaan.
3. Bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian tentang loyalitas karyawan, supaya menambah variabel selain karakteristik individu dan karakteristik organisasi dalam mempengaruhi loyalitas karyawan, sehingga penelitian berikutnya lebih akurat dalam melakukan pengukuran terhadap loyalitas karyawan.



UNIVERSITAS
BOSOWA

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education
- Gibson, 2017. *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA.
- Hardianty, Indah. 2014. Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM Fekon*. Vol. 1, No. 2 (Oktober 2014).
- Iskandar, Charles Soetyono. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis Technopreneurship*. Yogyakarta: Deepublish.
- James, Hall. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi*, buku 1. Edisi Jakarta: Salemba empat
- Kurniawan, Hendra dkk. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (PERSERO). *Magister Manajemen, Universitas Narotama*. Vol. 1, No. 2 (2015).
- Kusumo, B.C.S. 2006. Hubungan Antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahman, Fathur, Emy Rahmawati dan Setio Utomo. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 9, No. 1, (Januari-Juni 2020).
- Runtu. 2014. *Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II)*. Diakses dari <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html> Pada tanggal 19 April 2022.
- Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.

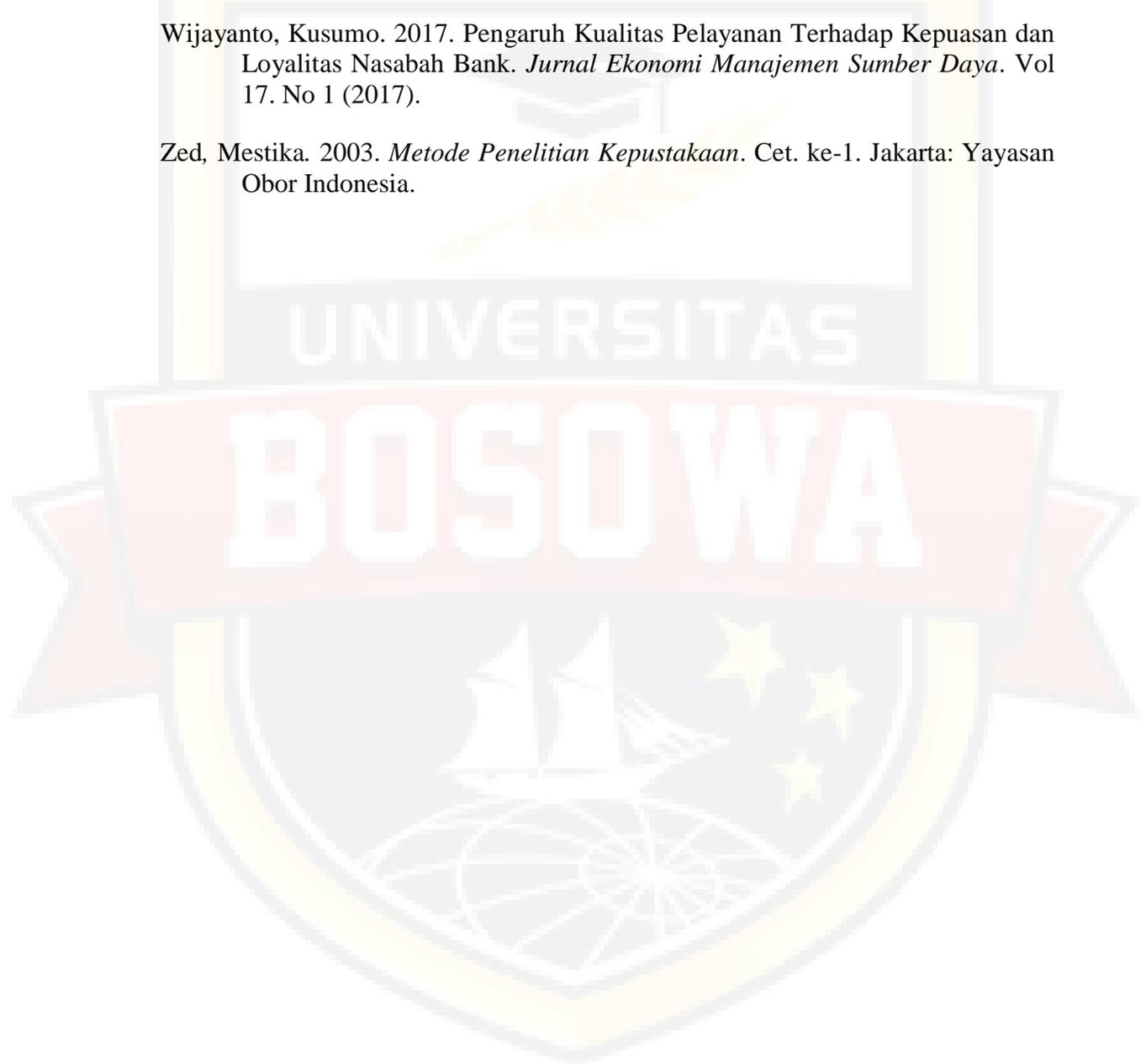
Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Thomson, James. 2001. *Budaya Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.

Wijayanto, Kusumo. 2017. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Nasabah Bank. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol 17. No 1 (2017).

Zed, Mestika. 2003. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Cet. ke-1. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2”**.

Untuk menyelesaikan penelitian ini maka, diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara (i) sebagai responden agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban-Jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan saya sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaannya.

Atas keikhlasan dan kesediaan Bapak/Ibu/saudara (i) diucapkan terima kasih.

Peneliti

Sarah
4518012178

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian

Nama :(Bisa di isi/bias tidak)
 Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
 Umur : _____ Tahun
 Pendidikan : a. Strata Satu (S1) b. Strata Dua (S2)
 Lama Bekerja : _____ Tahun _____ Bulan

Daftar pertanyaan berilah tanda yang menurut anda benar, sesuai dan cocok

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

Pertanyaan tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pegadaian Area Makassar 2

Karakteristik Individu (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya memiliki keahlian di atas rata-rata					
2.	Saya merasa bahwa pekerjaan ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki					
3.	Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan bidang saya					

Karakteristik Organisasi (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Rencana kerja perusahaan selalu terealisasi karena didukung oleh sumber daya yang matang					
2.	Pembagian kerja dan koordinasi dalam perusahaan dilakukan dengan jelas dan terintegrasi					

Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan					
2.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif					

3.	Saya selalu berusaha memberikan pemikiran dan tenaga saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan.					
4	Saya selalu berusaha memiliki sikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan					

“Terima Kasih”



Lampiran 2

TABULASI KUESIONER

No. Responden	Karakteristik Individu (X1)			Total	Karakteristik Organisasi (X2)		Total	Loyalitas Karyawan (Y)				Total
	X.1.1	X.1.2	X.1.3		X.2.1	X.2.2		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	2	4	3	9	3	2	5	4	3	4	4	15
2	2	4	4	10	3	2	5	4	5	4	4	17
3	4	5	5	14	4	5	9	4	4	4	5	17
4	2	3	3	8	3	2	5	3	3	3	3	12
5	1	3	2	6	2	2	4	4	4	3	3	14
6	2	3	2	7	4	4	8	3	3	3	3	12
7	4	5	5	14	2	2	4	4	4	5	4	17
8	5	5	5	15	4	4	8	4	4	4	4	16
9	4	4	5	13	4	5	9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	20
11	5	4	4	13	3	2	5	4	4	3	4	15
12	5	4	5	14	2	2	4	3	3	4	4	14
13	5	5	5	15	4	3	7	5	4	4	4	17
14	5	5	5	15	4	2	6	5	4	4	4	17
15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	20
16	4	5	4	13	4	4	8	4	5	4	5	18
17	1	3	5	9	5	5	10	3	5	5	4	17
18	5	5	4	14	3	3	6	3	4	4	3	14
19	5	4	1	10	3	3	6	3	4	4	4	15

20	5	5	5	15	4	3	7	5	5	5	4	19
21	5	4	5	14	5	5	10	5	5	5	5	20
22	2	3	4	9	4	4	8	4	5	5	5	19
23	5	5	5	15	5	3	8	4	4	4	4	16
24	5	5	5	15	4	3	7	5	5	3	3	16
25	5	4	5	14	3	5	8	3	4	4	4	15
26	2	4	4	10	3	4	7	3	4	3	3	13
27	4	3	3	10	2	2	4	4	4	3	4	15
28	3	4	5	12	3	3	6	3	4	4	3	14
29	3	3	3	9	4	4	8	4	4	4	4	16
30	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	3	12
31	2	2	4	8	2	4	6	2	4	4	3	13
32	2	3	3	8	2	2	4	3	4	3	3	13
33	2	4	4	10	5	5	10	4	4	4	3	15
34	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	16
35	2	3	4	9	2	2	4	2	3	3	3	11
36	4	4	4	12	2	2	4	4	4	4	4	16
37	2	4	4	10	5	5	10	4	4	4	4	16
38	4	4	3	11	2	2	4	4	4	4	3	15
39	5	5	4	14	5	5	10	5	5	5	5	20
40	3	3	3	9	3	3	6	3	3	3	3	12
41	5	4	4	13	3	3	6	3	4	3	4	14
42	4	4	4	12	4	2	6	4	4	4	4	16
43	3	5	5	13	4	2	6	4	5	4	4	17

44	4	4	5	13	3	3	6	4	4	4	4	16
45	3	3	3	9	2	2	4	3	3	3	3	12
46	4	5	5	14	5	5	10	4	4	4	5	17
47	5	5	5	15	4	4	8	4	4	5	4	17
48	4	4	4	12	2	2	4	4	3	3	3	13
49	5	5	5	15	3	3	6	4	5	4	5	18
50	5	5	5	15	4	4	8	3	5	5	4	17
51	5	4	5	14	3	3	6	3	4	4	3	14
52	2	4	4	10	2	4	6	3	4	4	4	15
53	4	3	3	10	2	2	4	5	5	5	4	19
54	3	4	5	12	5	5	10	5	5	5	5	20
55	3	3	3	9	4	4	8	4	5	5	5	19
56	3	3	3	9	2	2	4	4	4	4	4	16
57	2	2	4	8	2	2	4	5	5	3	3	16
58	2	3	3	8	5	5	10	3	4	4	4	15
MEAN	3,60	3,97	4,07	3,88	3,41	3,31	3,36	3,83	4,16	3,98	3,90	3,97

Lampiran 3

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

KARAKTERISTIK INDIVIDU

		X1.1	X1.2	X1.3	Karakteristik Individu
X1.1	Pearson Correlation	1	.689**	.445**	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	.689**	1	.614**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	.445**	.614**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	.873**	.885**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha		N of Items
.785		3

KARAKTERISTIK ORGANISASI

Correlations

		X2.1	X2.2	Karakteristik Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.744**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	.744**	1	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	58	58	58
Karakteristik Organisasi	Pearson Correlation	.928**	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	58	58	58

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.851	2

LOYALITAS KARYAWAN

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Loyalitas Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.576**	.426**	.520**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000
	N	58	58	58	58	58
Y2	Pearson Correlation	.576**	1	.630**	.581**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58
Y3	Pearson Correlation	.426**	.630**	1	.682**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58
Y4	Pearson Correlation	.520**	.581**	.682**	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	.782**	.839**	.826**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.837	4

Lampiran 4

ANALISIS REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu ^b		Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635 ^a	.403	.382	1.872	1.636

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.223	2	65.111	18.586	.000 ^b
	Residual	192.674	55	3.503		
	Total	322.897	57			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu

Coefficients^a

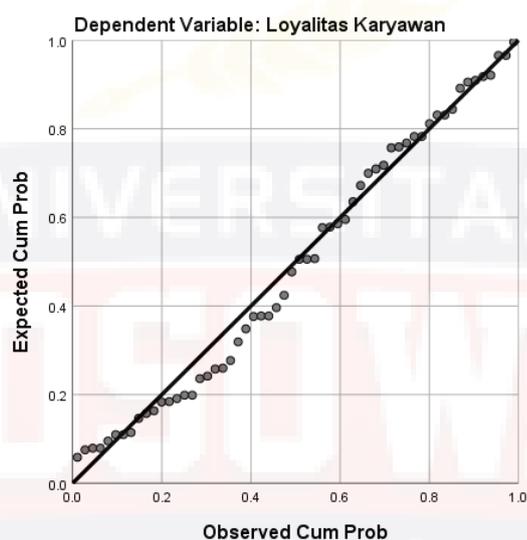
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.801	1.224		7.192	.000		
	Karakteristik Individu	.331	.098	.368	3.372	.001	.913	1.095
	Karakteristik Organisasi	.477	.123	.421	3.860	.000	.913	1.095

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Individu	58	6	15	11.64	2.640
Karakteristik Organisasi	58	4	10	6.72	2.101
Loyalitas Karyawan	58	11	20	15.86	2.380
Valid N (listwise)	58				

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

