

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT
PLN (PERSERO) AREA CIKOKOL**

Endang Sugiarti
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengalaman Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero), untuk mengetahui Loyalitas Karyawan di PT PLN (Persero), dan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT PLN (Persero).

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap Loyalitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 77 karyawan, maka sampel yang digunakan sebanyak 77 yaitu menggunakan sampel jenuh. Analisis data yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji regresi sederhana, uji korelasi koefisien uji koefisien determinasi, uji hipotesis.

Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan Signifikan berdasarkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, $10,4 > 1,992$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, Dari uji koefisien korelasi dapat diperoleh $r = 0,768$ artinya mempunyai hubungan yang kuat. Hasil uji KD 59,04% dan sisanya sebesar 40,95% dipengaruhi oleh variabel lain,

Kata Kunci : Pengalaman Kerja dan Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia bisnis sekarang ini keberadaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan diandalkan terutama SDM yang memiliki kualitas, kemampuan yang kompeten dan produktif di bidangnya masing-masing, terutama pada perusahaan yang sudah menjadi prioritas utama bagi kebutuhan masyarakat. Untuk menciptakan sumber daya yang kompeten dan produktif perlu melakukan strategi-strategi dan langkah-langkah seperti pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas.

Untuk meningkatkan SDM yang berkualitas perusahaan harus dapat mencari karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan. Maka dari itu seorang karyawan yang baik sudah pasti memiliki pengalaman kerja dan sudah dapat menguasai ilmu pengetahuan di dalam bidang pekerjaannya, pengalaman kerja juga merupakan suatu hal yang diutamakan oleh perusahaan untuk bersaing dalam berinovasi untuk meningkatkan kualitas perusahaannya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja sudah dapat dipastikan karyawan itu dapat melaksanakan pekerjaannya atau tugas yang diberikan perusahaan dengan maksimal.

Pengalaman kerja dapat timbul di dalam diri karyawan untuk meningkatkan prestasi bagi perusahaan bermula dari adanya loyalitas pada

setiap individu, Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor karyawan yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Membentuk karyawan dengan loyalitas tinggi adalah tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa tingkat komitmen dan loyalitas karyawan di Indonesia masih relative rendah. Akibatnya, dua dari tiga karyawan berencana pindah ke perusahaan lain jika tawaran jabatan, bidang pekerjaan, serta kompensasi lebih tinggi dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja sekarang.

Pada periode bulan Juli sampai Desember 2014 target pelayanan pelanggan yang harus tercapai sebanyak 294.355 pelayanan pelanggan tetapi realisasi target yang tercapai hanya sebesar 294.225 pelayanan pelanggan, hal ini dikarenakan terjadinya adanya penyimpangan tanggung jawab pada beberapa karyawan sehingga target tersebut tidak tercapai dengan baik.

Kemudian pada periode bulan Januari sampai Juni 2016 target pelayanan pelanggan yang harus tercapai sebanyak 298.415 pelayanan pelanggan tetapi realisasi target yang tercapai hanya sebesar 298.257 pelayanan pelanggan, hal ini dikarenakan kurangnya sikap pada karyawan yang kadang menunda pekerjaan sehingga pelayanan pada pelanggan menjadi tidak tercapai sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan.

Adanya beberapa permasalahan sesuai table diatas dalam periode dua tahun terakhir ini tentunya akan mempengaruhi kemajuan target kinerja pada perusahaan apa bila tanggung jawab karyawan tersebut tidak diperbaiki.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penulis dapat meyakini bahwa pengalaman kerja berhubungan dengan loyalitas karyawan, berikut penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan sebagai penguat penulisan ini, yaitu:

Putu Ivan Ady Paratama dan I Wayan Mudiarta Utama (2013) , dalam judul pengaruh penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja terhadap loyalitas, dengan hasil penelitian: Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Delina Denpasar.

Ni Putu Eka Fajarani dan I.B.Ketut Surya (2015), dalam judul pengaruh pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan, dengan hasil penelitian: Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap loyalitas karyawan.

PT PLN (Persero) adalah perusahaan yang dipegang kendalikan oleh Kementrian BUMN, Kementerian ESDM (Energi dan Sumber Daya Mineral), dan Kementerian Keuangan perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayanan kelistrikan bagi masyarakat dan Negara Indonesia.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk memilih judul **"Pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN (Persero) Area Cikokol."**

B. Identifikasi Masalah

1. Kemampuan karyawan belum mendukung tugas dan tanggung jawab.
2. Penguasaan pekerjaan belum optimal.
3. Kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Sikap karyawan belum optimal.
5. Loyalitas karyawan masih dinilai kurang optimal dalam melaksanakan tugas.
6. Tanggung jawab karyawan belum optimal.

C. Pembatasan Masalah

1. Yang dimaksud pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah sikap pada tugas yang diberikan perusahaan, masa kerja, keterampilan dalam bekerja, penguasaan dalam bekerja dan kemampuan karyawan dalam bekerja.
2. Yang dimaksud dengan loyalitas dalam penelitian ini adalah sikap taat pada peraturan perusahaan, kejujuran, tanggung jawab, sikap memiliki dan sikap percaya.
3. Objek penelitian hanya pada karyawan PT PLN (Persero) Area Cikokol.
4. Waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dimulai dari bulan September –November 2016.

D. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Pengalaman Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Cikokol?
2. Bagaimana Loyalitas Karyawan terhadap PT PLN (Persero) Area Cikokol?
3. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT PLN (Persero) Area Cikokol?

E. Hipotesis Penulisan

1. Hipotesis nol (H_0)
Diduga tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan PT PLN (Persero) Area Cikokol.
2. Diduga terdapat Pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN (Persero) Area Cikokol.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Appley dan Oey Liang Lee (2010:16) manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Menurut G.R. Terry (2010:16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Sedangkan pengertian manajemen menurut Kontz dan O'Donnel dalam Melayu S.P. Hasibuan (2014:3), manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Sadili (2009:16). Jadi manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segalaupaya untuk mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Marwansyah (2010:3), Manajemen SDM dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

C. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Handoko (2009:27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Siagian (2007:52), Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan prestasi dan promosi jabatan Siagian (2007:54). Pertimbangan lama bekerja menjadi prioritas utama dalam menentukan promosi.

D. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Gouzali Saydam (2009:385) "Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta pembuatan tugas".

Malayu S.P Hasibuan (2009:95),“Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

METODELOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Tempat Penelitian

Guna memperoleh data dan informasi dalam rangka penyusunan skripsi ini, maka penulis mengambil objek penelitian adalah seluruh karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) Area Cikokol, yang beralamat di JL.Jendral Sudirman, No. 1, Tangerang, Banten.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yaitu mulai dari bulan September sampai dengan bulan November 2016 hingga mencukupi kebutuhan data dan informasi yang diperlukan.

B. Metode Penentuan Sampel

1. Populasi Penelitian

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang hubungan pengalaman kerja dengan loyalitas karyawan, maka penulis mengambil sampel dari populasi 77 karyawan PT PLN (Persero) Area Cikokol. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Area Cikokol ditetapkan sebanyak 77 orang.

2. Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono, (2011:68). Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 100 orang atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 77 responden.

C. Metode Analisa Data

1. Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - \sum x^2)(n \sum y^2 - \sum y^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien Korelasi
- n : Jumlah Responden
- x : Skor Item Kuesioner
- y : Total Item Kuesioner
- $\sum x$: Jumlah seluruh skor X
- $\sum y$: Jumlah seluruh skor Y

2. Uji Realibilitas

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

- α : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)
- k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- s_i^2 : Total varian butir
- SX^2 : Total varian

a. Mencari Reabilitas Variabel Pengalaman Kerja (x):

1. Mencari Varian Butir

$$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

2. Mencari Total Varian:

$$S_x^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

- S_i^2 = Varian butir pernyataan
- S_t^2 = Total varian pernyataan
- N = Jumlah responden
- X_i = Jumlah Skor jawaban subyek untuk butir pernyataan
- X_t = Total skor variabel pernyataan

b. Mencari Reabilitas Loyalitas Karyawan (y):

3. Mencari Varian Butir

$$s_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

4. Mencari Total Varian:

$$S_y^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

- S_i^2 = Varian butir pernyataan
- S_t^2 = Total varian pernyataan
- N = Jumlah responden
- Y_i = Jumlah Skor jawaban subyek untuk butir pernyataan
- Y_t = Total skor variabel pernyataan

3. Uji Korelasi Product Moment

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2) \cdot (n\sum X^2 - (\sum X)^2)]}}$$

Dimana :

- r = Koefisien Korelasi Product moment
- n = Jumlah Responden
- X = Total Skor Variabel Bebas (Pengalaman Kerja)
- Y = Total Skor Variabel Terikat (Loyalitas Karyawan)
- X² = Jumlah Kuadrat Variabel X
- Y² = Jumlah Kuadrat Variabel Y

4. Uji Koefisien Determinasi

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

- KD : Besar koefisien determinasi
- r : Koefisien korelasi antara X dan Y

5. Uji Hipotesis (Uji t)

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- n : Jumlah sampel
- t : t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel
- r : Koefisien korelasi

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Analisa Data

a. Uji Validitas

1) Variabel X Responden

n = 77

- X = 288
- Y = 3203
- X² = 1104
- Y² = 134221
- XY = 12047

Penyelesaian secara manual :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Butir Pernyataan Ke-1

$$r_{hitung} = \frac{77(12047) - (288)(3203)}{\sqrt{77(1104) - (288)^2} \sqrt{77(134221) - (3203)^2}}$$

$$r_{hitung} = \frac{927619 - 922464}{\sqrt{85008 - 82944} \sqrt{10335017 - 10259209}}$$

$$r_{hitung} = \frac{5155}{\sqrt{2064} \cdot \sqrt{75808}} = \frac{5155}{\sqrt{156467712}} = \frac{5155}{12508,705449}$$

$$r_{hitung} = 0,412$$

2) Variabel Y Responden

Diketahui :

$$n = 77$$

$$X = 310$$

$$Y = 3286$$

$$X^2 = 1272$$

$$Y^2 = 141536$$

$$XY = 13328$$

Penyelesaian secara manual :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Butir Pernyataan Ke-1

$$r_{hitung} = \frac{77(13328) - (310)(3286)}{\sqrt{77(1272) - (310)^2} \cdot \sqrt{77(141536) - (3286)^2}}$$

$$r_{hitung} = \frac{7596}{\sqrt{97944 - 96100} \cdot \sqrt{10898272 - 10797796}}$$

$$r_{hitung} = \frac{7596}{\sqrt{1844} \cdot \sqrt{100476}} = \frac{7596}{\sqrt{185277744}} = \frac{7596}{13611,677}$$

$$r_{hitung} = 0,558$$

b. Uji Reliabilitas

1) Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X)

a. Menghitung Varians butir dengan rumus metode Cronbach Alpha, sebagai berikut :

$$S_i = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

Perhitungan uji reliabilitas Variabel X (Kepemimpinan) sebagai berikut :

Contoh soal No.1

$$S_i = \frac{1104 - \frac{(288)^2}{77}}{77} = \frac{1104 - \frac{82944}{77}}{77}$$

$$S_i = \frac{1104 - 1077,194805}{77} = \frac{26,805195}{77} = 0,348$$

b. Menghitung jumlah varian skor butir pernyataan dengan rumus:

$$S_i^2 = S_i^2_1 + S_i^2_2 + S_i^2_3 + \dots + S_i^2_n$$

$$S_i^2 = 0,348 + 0,387 + 0,426 + 0,379 + 0,276 + 0,406 + 0,346 + 0,379 + 0,443 + 0,428 = 3,818$$

c. Mencari Varians Total

$$St = \frac{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}}{n}$$

$$St = \frac{134221 - \frac{(3203)^2}{77}}{77}$$

$$St = \frac{134221 - 133236,4805}{77}$$

$$St = \frac{984,5195}{77}$$

$$St = 12,786$$

d. Menghitung nilai koefisien reliabilitas metode *Cronbach Alpha* :

$$r_{ca} = \left[\frac{10}{10-1} \right] \left[1 - \frac{3,818}{12,786} \right]$$

$$r_{ca} = [1,111111] \cdot [1 - 0,2986]$$

$$r_{ca} = [1,111111] \cdot [0,7014]$$

$$r_{ca} = 0,779$$

2) Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawn (Y)

a. Menghitung Varians butir dengan rumus metode Cronbach Alpha, sebagai berikut :

$$Si = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

Perhitungan uji reliabilitas Variabel X (Kepemimpinan) sebagai berikut :

Contoh soal No.1

$$Si = \frac{1272 - \frac{(310)^2}{77}}{77} = \frac{1272 - \frac{96100}{77}}{77}$$

$$Si = \frac{1272 - 1248,052}{77} = \frac{23,948}{77}$$

$$Si = 0,311$$

b. Menghitung jumlah varian skor butir pernyataan dengan rumus

$$S_i^2 = Si^2_1 + Si^2_2 + Si^2_3 + \dots + Si^2_n$$

$$S_i^2 = 0,311 + 0,275 + 0,234 + 0,328 + 0,321 + 0,348 + 0,328 + 0,290 + 0,391 + 0,301 = 3,127$$

c. Mencari Varians Total

$$St = \frac{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}}{n}$$

$$St = \frac{141536 - \frac{(3286)^2}{77}}{77}$$

$$St = \frac{141536 - 140231,1169}{77}$$

$$St = \frac{1304,8831}{77}$$

$$St = 16,947$$

d. Menghitung nilai koefisien reliabilitas metode *Cronbach Alpha* :

$$r_{ca} = \left[\frac{10}{10-1} \right] \left[1 - \frac{3,127}{16,947} \right]$$

$$r_{ca} = [1.111111]. [1-0,1845]$$

$$r_{ca} = [1.111111]. [0,8155]$$

$$r_{ca} = 0,906$$

Keterangan : maka $r_{ca} > r_{tabel}$ atau $0,906 > 0,224$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,224$ maka seluruh butir item pernyataan variabel loyalitas karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

c. Korelasi Product Moment

Diketahui :

$$N = 77$$

$$X = 3203$$

$$Y = 3286$$

$$X^2 = 134221$$

$$Y^2 = 141536$$

$$XY = 137560$$

Penyelesaian secara manual :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{77(137560) - (3203)(3286)}{\sqrt{\{77(134221) - (3203)^2\} \cdot \{77(141536) - (3286)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{10592120 - 10525058}{\sqrt{\{10335017 - 10259209\} \cdot \{10898272 - 10797796\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{67062}{\sqrt{\{75808\} \cdot \{100476\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{67062}{\sqrt{7616884608}}$$

$$r_{hitung} = \frac{67062}{87274,76501}$$

$$r_{hitung} = 0,768$$

d. Koefisien Determinasi

besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,768)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,59044 \times 100\%$$

$$KD = 59,04\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 59,04%, maka pengalaman kerja memiliki hubungan dengan

loyalitas karyawan sebesar 59,04% dan sisanya sebesar 40,95% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

e. Uji- t (Hipotesis)

iketahui :

$$r = 0,768$$

$$n = 75$$

$$t_{hitung} = \frac{0,768\sqrt{77-2}}{\sqrt{1-0,768^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,768\sqrt{75}}{\sqrt{1-0,589824}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,768.8,660254038}{\sqrt{0,410176}}$$

$$t_{hitung} = \frac{6,651075101}{0,640449841}$$

$$t_{hitung} = 10,4$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ $10,4 > 1,992$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengalaman kerja (X) mempunyai hubungan yang signifikan dengan loyalitas karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan hasil kuisisioner yang dapat dilihat pada tabel 4.13 bahwa pengalaman kerja yang adapada PT PLN (Persero) Area Cikokol sudah tergolong baik hal ini berdasarkan hasil responden yang berjumlah 77 orang dengan 10 pernyataan dengan rincian persentase sebagai berikut : yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 238 atau 30,9%, yang menjawab Setuju (S) 420 atau 54,5%, yang menjawab Ragu-Ragu (RR) 109 atau 14,2%, yang menjawab Tidak Setuju (TS) 3 atau 0,4%, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) 0 atau 0%.
2. Berdasarkan data yang terkumpul dari olahan hasil kuisisioner yang dapat dilihat pada tabel 4.14 bahwa loyalitas karyawan yang ada pada PT PLN (Persero) Area Cikokol sudah tergolong baik karena dilihat dari hasil responden yang berjumlah 77orang dengan 10 pernyataan dengan rincian persentase sebagai berikut : yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 273 atau 35,5%, yang menjawab Setuju (S) 432 atau 56,1%, yang menjawab Ragu-Ragu (RR) 63 atau 8,2%, yang menjawab Tidak Setuju (TS) 2 atau 0,3%, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) 0 atau 0%.
3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap Loyalitas karyawan pada penelitian ini kuat berdasarkan hasil korelasi sebesar $r = 0,768$. Bedasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, maka pengalaman kerja memiliki kontribusi terhadap loyalitas sebesar 59,04%, dan sisanya sebesar 40,95% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

1. Manajemen perusahaan lebih memperhatikan pengalaman kerja pada indikator masa kerja, kemampuan, dan penguasaan, hal ini berdasarkan hasil kuesioner bahwa yang menjawab ketiga indikator tersebut tidak setuju.
2. Manajemen perusahaan lebih memperhatikan loyalitas karyawan pada indikator sikap taat pada peraturan dan sikap percaya, hal ini berdasarkan hasil kuesioner bahwa yang menjawab kedua indikator tersebut tidak setuju.
3. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan dapat dikembangkan lagi oleh penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Salemba. Empat,2010.
- Foster, Bill.*Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta,2008
- Ghozali, Imam. *Statistik Nonparametik*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP,2002.
- Gouzali Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djanbatan: Jakarta,2009.
- Handoko, T. Hani.*Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA,2009.
- Hasibuan, Melayu.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,2001.
- _____.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,2007.
- _____.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,2009.
- _____.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,2011.
- _____.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.2014.
- Husein, Umar.*Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*., Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2007.
- Marwansyah.*Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung,2010.
- Oei, Istijanto.*Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,2010.
- Riduwan.*Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk. Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci,2009.
- Sadili Samsudin.*Manajemen SDM*. Bandung PustakaUtama,2009.
- Siagian, Sondang P.*Teori Motivasi dan Aplikasi*. Penerbit Bina Rupa Aksara, Jakarta,2007.
- Siregar, Sofyan.*Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2014.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. *ManajemenTenagaKerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara; Jakarta,2008.
- Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta,2009.
- _____. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas,2010.
- _____.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta,2011.
- _____.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta,2012.

_____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta. 2015.

Terry, George, 2010, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Jurnal ISSN:

Putu Ivan Ady Paratama, I Wayan Mudiarta Utama, 2013, Jurnal ISSN: 2302-8912, *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*.

Ni Putu Eka Fajariani, I.B. Ketut Surya, 2015, Jurnal ISSN: 2302-8912, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan*.

Agus, Fajar Setiawan, 2014, Jurnal ISSN : 2339-0913, *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Green Mall Solo*.