

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT MILANO KEBUN MARBAU**

LABUHANBATU UTARA

Miftah Ar Razy, SE, MM

Nur Aini Dewi, SE

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Milano Kebun Marbau yang bergerak dibidang produksi kelapa sawit di Desa Perkebunan Milano Kecamatan Marbau Labuhanbatu Utara. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Milano Kebun Marbau yang berjumlah 198 orang. Sampel yang ditetapkan menurut pendekatan Arikunto sampel diambil sebesar 20% dari 198 karyawan yaitu 40 orang karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dengan tingkat signifikansi (α) 5%. Penganalisaan data menggunakan *software* pengolahan data statistic yaitu SPSS 21.0 *for windows*. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, uji t dan koefisien determinan. Berdasarkan hasil perhitungan didapat persamaan regresi adalah $Y = 6,633 + 0,814 X$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,558. Artinya 55,8% variasi variabel dependen (loyalitas kerja) dijelaskan oleh variabel independen (komunikasi kerja) dan sisanya 44,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model estimasi. Untuk perhitungan dengan uji t didapat bahwa komunikasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,920 lebih besar dibandingkan t_{tabel} -1,686 ($t_{hitung} > t_{tabel}$: $6,920 > -1,686$) dengan demikian H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan pada $\alpha = 0,05$ terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau.

Kata Kunci : Komunikasi Kerja, Loyalitas Kerja dan PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah salah satu organisasi yang bertujuan untuk meraih laba sebesar mungkin dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang ada. Dalam mengolah faktor-faktor produksi, dibutuhkan keahlian bagi para pemimpin untuk meningkatkan kualitas karyawan agar dapat dimanfaatkan secara efisien dan efektif.

Pemimpin dan karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dewasa ini perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan *performancenya* disemua bidang dan tentunya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tenaga kerjanya, agar tenaga kerja menjadi loyal terhadap perusahaan.

Loyalitas kerja karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas kerja karyawan. Di dalam perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Loyalitas kerja karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Loyalitas karyawan akan tercipta bila komunikasi dapat diterima oleh karyawan.

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media.

Kegiatan komunikasi terjadi mulai dari pimpinan kepada karyawannya, kepala staf atau bidang kepada bawahannya serta antara sesama karyawan membentuk suatu garis hubungan diantara pemberi pesan dan penerima pesan.

Komunikasi memegang peranan penting dalam menjalin hubungan kerja, baik hubungan antara karyawan maupun antara pemimpin dan karyawan. Apabila atasan memberikan tugas kepada karyawan dengan metode komunikasi yang baik, maka karyawan akan lebih mudah untuk mengerti segala yang dimaksud oleh atasannya sehingga karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas tersebut.

Bagi karyawan adanya komunikasi yang terbuka dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan bagi perusahaan, merasa terlibat pekerjaan, dan semakin senang dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut akan memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak, sehingga tercipta hubungan kerja yang baik.

PT. Milano Kebun Marbau adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi kelapa sawit yang berlokasi di Desa Perkebunan Milano Kecamatan Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berdiri pada tahun 1953. Di dalam perusahaan sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Fenomena menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang menyelesaikan tugas tidak tepat waktu hal ini menunjukkan ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Dan juga adanya rasa ketidakpuasan karyawan karena kurangnya pemahaman komunikasi saat pimpinan memberikan informasi seperti halnya pada saat memberikan perintah maupun intruksi, karyawan kurang memahami apa yang disampaikan pimpinan sehingga terjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara”**

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini berada pada PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara yang beralamat di Desa Perkebunan Milano Kecamatan Marbau Labuhanbatu Utara Sumatera Utara.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Prasetyo dan Jannah (2013:119) Populasi adalah keseluruhan gejala/ satuan yang ingin diteliti.

Menurut Sugiyono (2016:115) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Milano Kebun Marbau yang berjumlah sebanyak 198 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi

Menurut Arikunto (2010:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Dalam suatu penelitian, apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya lebih dari 100 orang maka dapat di ambil antara 10 % sampai dengan 15 % atau 20% sampai dengan 25% atau lebih.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dalam penelitian ini ditetapkan sampel sebesar 20% dari 198 karyawan yaitu 40 orang karyawan.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini termasuk kedalam *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016:118).

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:401) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu skala Likert.

Tabel 3.2
Instrument Skala Liter

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2016:132)

Untuk memperoleh data mengenai masalah yang akan diteliti, maka penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu :

Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan /pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2016:199).

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

Dalam penelitian ini digunakan instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2016:172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian.

Hasil perhitungan korelasi (r) atau corrected item-total correlation selanjutnya dibanding dengan r_{kritis} atau $r_{(\alpha, n-2)}$ dimana α ditetapkan 5% dan n adalah jumlah responden. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ini pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan menguji kuesioner yang berisi 20 pertanyaan yang diberikan kepada karyawan PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara sebanyak 20 orang sebagai pembanding didalam menguji instrumen penelitian. Hasilnya diolah dengan menggunakan SPSS versi 21.0 dengan hasil yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Komunikasi Kerja (X) :

Variabel komunikasi kerja terdiri dari 10 item pertanyaan yang dijawab responden, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 21.0 untuk melihat nilai r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) untuk dibanding dengan nilai r_{tabel} . Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja

Butir Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	r_{tabel}	Validitas
Q1	0,872	0,468	Valid
Q2	0,872	0,468	Valid
Q3	0,731	0,468	Valid
Q4	0,797	0,468	Valid
Q5	0,556	0,468	Valid
Q6	0,602	0,468	Valid
Q7	0,610	0,468	Valid
Q8	0,502	0,468	Valid
Q9	0,752	0,468	Valid
Q10	0,872	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 2 (Diolah dengan SPSS ver.21.0; 2018)

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa nilai r_{tabel} untuk sampel 20 orang sebesar 0,468, semua nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} 0,468 sehingga dapat dikatakan kesepuluh item pernyataan variabel komunikasi kerja valid.

b. Variabel Loyalitas Kerja

Variabel loyalitas kerja terdiri dari 20 item pernyataan yang dijawab responden, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 21.0 untuk melihat nilai r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) untuk dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Validitas
Q11	0,684	0,468	Valid
Q12	0,781	0,468	Valid
Q13	0,648	0,468	Valid
Q14	0,760	0,468	Valid
Q15	0,753	0,468	Valid
Q16	0,781	0,468	Valid
Q17	0,648	0,468	Valid
Q18	0,684	0,468	Valid
Q19	0,562	0,468	Valid
Q20	0,760	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 2 (Diolah dengan SPSS ver.21.0; 2018)

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa nilai r_{tabel} untuk sampel 20 orang sebesar 0,468, semua nilai pada kolom (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} 0,468 sehingga dapat dikatakan kesepuluh item pernyataan variabel loyalitas kerja valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:172). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{alpha} positif atau $> r_{tabel}$, maka pertanyaan reliabel
2. Jika r_{alpha} negatif atau $< r_{tabel}$, maka pertanyaan tidak reliabel

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi Kerja (X)	0,923	0,468	Reliabel
Loyalitas Kerja (Y)	0,919	0,468	Reliabel

Sumber: Lampiran 2 (Diolah dengan SPSS ver.21.0; 2018)

Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai reliabilitas variable (*Cronbach's Alpha*) $> r_{tabel}$ untuk kedua variabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruksi pertanyaan komunikasi kerja dan loyalitas kerja adalah reliable.

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:206) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel terhadap tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

4.2.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi Kerja(X) :

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Komunikasi Kerja (X) dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Kerja (X)

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
----	------------	-----	----	----	---	----

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penyampaian informasi antar karyawan berjalan dengan baik	-	-	5	12.5	6	15	27	67.5	2	5
2	Komunikasi antar karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik	1	2.5	4	10	11	27.5	22	55	2	5
3	Kebijakan pimpinan tidak sulit dikomunikasikan kepada karyawan	-	-	9	22.5	9	22.5	22	55	-	-
4	Kemampuan karyawan menyerap keinginan pimpinan terasa lemah	1	2.5	7	17.5	9	22.5	22	55	1	2.5
5	Komunikasi yang baik antar karyawan berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis	-	-	10	25	14	35	16	40	-	-
6	Pemimpin sangat berhati-hati dalam berbicara agar karyawan tidak tersinggung	-	-	13	32.5	13	32.5	12	30	2	5
7	Komunikasi yang baik di kantor saya berhasil meredam kegelisahan karyawan	1	2.5	13	32.5	9	22.5	17	42.5	-	-
8	Penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan selalu melalui pertemuan resmi	-	-	9	22.5	8	20	23	57.5	-	-
9	Pimpinan saya	-	-	5	12.5	9	22.5	22	55	4	10

	tergolong yang mahir berkomunikasi dengan siapapun										
10	Koordinasi antar karyawan dengan pimpinan berjalan dengan normal	-	-	5	12.5	5	12.5	27	67.5	3	7.5

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah: 2018).

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja (Y) :

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel loyalitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Kerja(Y)

No	Pertanyaan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan	-	-	4	10	11	27.5	23	57.5	2	5
2	Percaya pada perusahaan dan setia	-	-	3	7.5	8	20	27	67.5	2	5
3	Memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan	-	-	14	35	10	25	14	35	2	5
4	Misi dan tujuan perusahaan membuat karyawan merasa melakukan pekerjaan yang penting	-	-	9	22.5	3	7.5	27	67.5	1	2.5
5	Merekomendasikan perusahaan sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	-	-	3	7.5	10	25	24	60	3	7.5
6	Memiliki kesempatan dalam pekerjaan untuk	-	-	9	22.5	11	27.5	19	47.5	1	2.5

	belajar dan berkembang										
7	Kesempatan untuk berprestasi dalam pekerjaan	-	-	9	22.5	8	20	22	55	1	2.5
8	Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa	-	-	13	32.5	15	37.5	11	27.5	1	2.5
9	Atasan peduli secara pribadi terhadap karyawan	-	-	12	30	9	22.5	18	45	1	2.5
10	Menjunjung tinggi aturan di tempat kerja	-	-	3	7.5	6	15	30	75	1	2.5

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah: 2018).

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Komunikasi Kerja) terhadap variabel terikat (Loyalitas kerja). Dari estimasi dapat dibuatkan perhitungan model persamaan regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana:

- Y = Loyalitas Kerja
- X = Komunikasi Kerja
- α = Nilai intercept (konstan)
- β = Koefisien regresi X

Dengan menggunakan SPSS ver. 21.0 metode *regression* maka didapatkan sebuah persamaan regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.633	4.000		1.658	.105

Komunikasi Kerja	.814	.118	.747	6.920	.000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Lampiran 3 (Diolah dengan SPSS ver.21.0; 2018)

$$Y = 6,633 + 0,814 X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (α) bernilai 6,633 hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada hubungan variabel Komunikasi Kerja, maka Loyalitas Kerja akan tetap ada sebesar 6,633.
- Koefisien regresi X (β) sebesar 0,814 artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel Komunikasi Kerja, maka Loyalitas Kerja akan meningkat sebesar 0,814 satuan.

Dengan demikian berdasarkan analisis regresi linier sederhana diatas dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara dipengaruhi oleh Komunikasi Kerja.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu Komunikasi Kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Kerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Ho diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- Ha diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- Nilai t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas = $n - k$

Untuk pengujian t_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikan (α) 5% dan derajat kebebasan ($n-k = 40 - 2 = 38$), maka didapat nilai t_{tabel} sebesar -1,686. Kemudian dibandingkan dengan t_{hitung} yang diperoleh untuk menguji signifikan pengaruh.

Tabel 4.11
Uji Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	

	(Constant)	6.633	4.000		1.658	.105
1	Komunikasi Kerja	.814	.118	.747	6.920	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Lampiran 3 (Diolah dengan SPSS ver.21.0; 2018).

Berdasarkan perhitungan bahwa Loyalitas Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,920 lebih besar dibandingkan t_{tabel} -1,686 ($t_{hitung} > t_{tabel}$: 6,920 > -1,686) dengan demikian H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan pada $\alpha = 0,05$ terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Berdasarkan analisis regresi linier sederhana bahwa loyalitas kerja karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara dipengaruhi oleh komunikasi kerja hal tersebut dilihat dari Konstanta (α) yang bernilai 6,633 hal ini menunjukkan jika tidak ada hubungan variabel Komunikasi Kerja, maka Loyalitas Kerja akan tetap ada sebesar 6,633, pada koefisien regresi X (β) sebesar 0,814 artinya setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel komunikasi kerja, maka Loyalitas Kerja akan meningkat sebesar 0,814 satuan.
- Berdasarkan perhitungan bahwa Loyalitas Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,920 lebih besar dibandingkan t_{tabel} -1,686 ($t_{hitung} > t_{tabel}$: 6,920 > -1,686) dengan demikian H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan pada $\alpha = 0,05$ terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Milano Kebun Marbau.

- c. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,558. Artinya 55,8% variasi variabel dependen (Loyalitas Kerja) dijelaskan oleh variabel independen (Komunikasi Kerja) dan sisanya 44,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model estimasi.

Saran

Dari penelitian ini dan melihat dari rata-rata hasil jawaban responden yang ada, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Komunikasi kerja yang diterapkan pada PT. Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara sudah cukup baik, namun pimpinan harus lebih mencari cara agar para bawahannya terpengaruh oleh atasannya dan atasan harus mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kekeluargaan agar segala sesuatunya dapat dibicarakan bersama. Pimpinan juga harus mampu menjelaskan informasi secara lengkap dan jelas yang harus dikerjakan oleh bawahan agar bawahan dapat mengerjakan tugasnya dengan benar dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai secara efektif dan efisien.
- b. Loyalitas kerja karyawan yang diterapkan pada PT. Milano Kebun Marbau sudah cukup baik, namun diharapkan juga kepada karyawan agar lebih patuh terhadap peraturan-peraturan yang ditentukan di perusahaan, dan lebih semangat lagi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- c. Bagi para pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan loyalitas kerja karyawan serta variabel-variabel yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi 2010, Jakarta, Rineka Cipta.
- [2] Azwar, Saifuddin, 2017. *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Cetakan Kedelapan. (Anggota IKAPI) . Yogyakarta.Pustaka Pelajar.
- [3] Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga.
- [4] Busro, Muhammad, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Prenadamedia Group.
- [5] Cangara, Hafied, 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi Edisi Revisi*. Cetakan keduabelas. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- [6] Hamali, Arif Yusuf, 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Ketiga. Jakarta. CAPS.
- [7] Handoko, T Hani, 2013. *Manajemen Edisi 2*. Cetakan keduapuluhlima. Yogyakarta. BPFE.
- [8] Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan Keempat. Depok. PT Raja Grafindo Persada.
- [9] Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung. Alfabeta.

- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Nazir, Moh, 2011. *Metode Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bogor, Ghalia Indonesia
- [12] Purnamasari, Dewi, 2013. *Hubungan Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan PT. Perkalin Indah yang Bergerak di Bidang Industri dan Logam*.
- [13] Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Cetakan Kedelapan, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- [14] Priyatno, Duwi, 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta, C.V Andi Offset.
- [15] Rusdiana, 2014. *Kewirausahaan Teori dan Praktik*. Cetakan Kesatu. Bandung. CV Pustaka Setia.
- [16] _____, dan Ahmad Ghazin, 2014. *Asa-Asas Manajemen Berwawasan Global*. Cetakan Kesatu. Bandung. CV Pustakan Setia.
- [17] Soegandhi et al, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur*.
- [18] Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedelapan belas. Bandung. Alfabeta,
- [19] _____, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung. Alfabeta.

