

**PENGARUH *FAMILY GATHERING* PERUSAHAAN TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN
(Pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung)**

(Skripsi)

Oleh

**FELISITAS ANGGITA WIDYAPASTIKA
NPM 2016031035**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2024**

**PENGARUH *FAMILY GATHERING* PERUSAHAAN TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN
(Pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung)**

Oleh

FELISITAS ANGGITA WIDYAPASTIKA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU KOMUNIKASI**

Pada

**Jurusan Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH *FAMILY GATHERING* PERUSAHAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung)

Oleh

FELISITAS ANGGITA WIDYAPASTIKA

Loyalitas karyawan sebuah perusahaan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana perusahaan itu berdiri. Salah satu faktor lingkungan yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah *family gathering*. Pelaksanaan *family gathering* dilakukan sebagai kepedulian perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan melalui aktivitas *employe relations* yaitu penghargaan non finansial berupa *family gathering*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *family gathering* perusahaan terhadap loyalitas karyawan pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung. Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif. Jumlah subjek yang digunakan sebanyak 33 karyawan PT United Tractors Cabang Bandarlampung melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan adalah skala *family gathering* dan loyalitas karyawan. Jika data sudah terakumulasi lalu dianalisis dengan uji analisis regresi linier sederhana dan bantuan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 for windows*. Hasil penelitian menerangkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *family gathering* terhadap loyalitas karyawan pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung dengan nilai $t_{hitung} 12,496 > t_{tabel} 2,039$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga loyalitas karyawan akan dipengaruhi oleh kegiatan *family gathering*. Kontribusi pengaruh (R^2) *family gathering* terhadap loyalitas karyawan pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung sebesar 83,4%. Hasil uji korelasi *family gathering* terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,913 artinya berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Kata Kunci: *Family Gathering*, Loyalitas, Karyawan, Perusahaan

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPANY FAMILY GATHERING ON EMPLOYEE LOYALTY

(At PT United Tractors Cabang Bandarlampung)

By

FELISITAS ANGGITA WIDYAPASTIKA

The loyalty of a company is employees cannot be separated from the influence of the environment in which the company is founded. One environmental factor that influences employee loyalty is family gathering. The implementation of family gathering is carried out as part of the company is concern for meeting employee needs through employee relations activities, namely non-financial rewards in the form of family gathering. This research aims to determine the effect of family gatherings company on employee loyalty at PT United Tractors Bandarlampung Branch. This research applies a quantitative approach. The number of subjects used was 33 employees of PT United Tractors Bandarlampung Branch using a saturated sampling technique. Data collection was carried out on the scale of family gatherings and employee loyalty. If the data has been accumulated then it is analyzed using a simple linear regression analysis test and the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 for Windows. The results of the research show that there is a significant influence between family gatherings on employee loyalty at PT United Tractors Bandarlampung Branch with a value of $t_{count} 12.496 > t_{table} 2.039$, so H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning there is a positive and significant influence on employee loyalty, so employee loyalty will be influenced by activities. family gathering. The influence contribution (R^2) of family gatherings on employee loyalty at PT United Tractors Bandarlampung Branch is 83.4%. The correlation test result between family gathering and employee loyalty is 0.913, meaning that based on the interpretation table the correlation coefficient has a very strong level of relationship.

Keywords: *Family Gathering, Employee, Loyalty, Company*

Judul : **PENGARUH FAMILY GATHERING
PERUSAHAAN TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN (PADA PT UNITED
TRACTORS CABANG BANDARLAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Felisitas Anggita Widyapastika**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2016031035**

Program Studi : **Ilmu Komunikasi**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



Dr. Ibrahim Besar, S.Sos., M.Si.

NIP. 196803212002121001

2. Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi

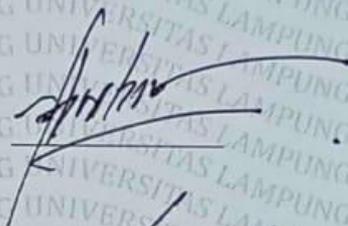
Agung Wibawa, S.Sos., M.Si.

NIP. 198109262009121004

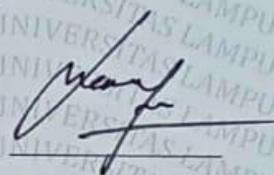
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ibrahim Besar, S.Sos., M.Si.**



Anggota : **Dr. Nanda Utaridah, S.Sos., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dia. Ida Nurhaida, M.Si.

NIP. 196108071987032001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 7 Mei 2024

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Felisitas Anggita Widyapastika
NPM : 2016031035
Jurusan : Ilmu Komunikasi
Alamat : Jalan Way Tuba RT/RW 012/005 Desa Candimas, Kec.
Natar, Kab. Lampung Selatan, Lampung.
No. Handphone : 08974663929

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh *Family Gathering* Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan (Pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung)**" adalah benar-benar hasil karya ilmiah saya sendiri, bukan plagiat (milik orang lain) ataupun dibuat oleh orang lain.

Apabila dikemudian hari hasil penelitian atau tugas akhir saya ada pihak-pihak yang merasa keberatan, maka saya akan bertanggung jawab dengan peraturan yang berlaku dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dalam keadaan tekanan dari pihak manapun.

Bandarlampung, 5 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Felisitas Anggita Widyapastika

NPM 2016031035

RIWAYAT HIDUP



Felisitas Anggita Widyapastika atau kerap disapa Feli merupakan wanita kelahiran Lampung Tengah, 12 Februari 2002. Penulis merupakan anak keempat dari empat bersaudara pasangan Bapak Heru Sulistiharto dan Ibu Lucia Kasmiasi. Penulis menempuh pendidikan formal di Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Candimas dan lulus tahun 2014. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Natar lulus tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Yadika Natar dan lulus tahun 2020. Pada tahun 2020 melalui jalur SBMPTN penulis terdaftar sebagai mahasiswi jurusan Ilmu Komunikasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Selama menjadi mahasiswa, penulis berpartisipasi dalam kegiatan internal dan eksternal kampus. Pada kegiatan internal kampus, penulis aktif melalui HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan) Ilmu Komunikasi bidang *Broadcasting* periode 2021-2022. Penulis juga tergabung di UKM Radio Kampus Universitas Lampung (Rakanila) sebagai Koordinator Reportase dan Penyiar Radio (2021-2022). Serta mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Triharjo, Kecamatan Merbau Mataram, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung. Kemudian pada kegiatan eksternal kampus, penulis aktif menjadi *penyiar academy* di Radio SAI. Penulis pernah menjadi penerima beasiswa Bank Indonesia dan tergabung dalam komunitas GENBI (2022). Penulis turut berkontribusi dalam kegiatan Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) dari Kemendikbudristek selama dua semester, yakni magang bersertifikat di PT Bank Rakyat Indonesia divisi *Human Capital Development Ranger* dan di PT United Tractors Cabang Bandar Lampung divisi *People Management*.

MOTTO

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. Damai sejahtera Allah, yang melampaui segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus.

(Filipi 4:6-7)

PERSEMBAHAN

Dengan segala berkat dan pertolongan Tuhan Yang Maha Pengasih

Penulis persembahkan karya tulis ini kepada:

Kepada Orang Tua Tercinta

Bapak Heru dan Ibu Kasmi yang telah memberikan kasih sayang, mewariskan motivasi, pengingat waktu bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, teriring doa di setiap langkah hidup penulis

Kepada Saudaraku Tersayang

Mbak Puput, Mbak Astin, dan Mas Bas yang senantiasa memberikan pandangan hidup, semangat, dan doa untuk keberhasilan skripsi ini, kalian adalah salah satu semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

SANWACANA

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang memberikan berkat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Family Gathering* Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan (Pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung)”**. Sebagai manusia biasa, penulis memahami bahwa penulisan ini tidak dekat dari kata sempurna dan masih ada kesalahan dan kesukaran dari segi isi maupun susunan kalimat. Oleh sebab itu, penulis memohon dalam segenap kerendahan hati menantikan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis dari segi moril maupun materi. Sehingga, pada kesempatan ini dengan tulus hari penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Agung Wibawa, S.Sos.I., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Lampung dan selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan bimbingan dan bantuannya selama proses perkuliahan.
4. Bapak Ahmad Rudy Fardiyan, S.Sos., M.Si., selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Lampung..
5. Bapak Dr. Ibrahim Besar, S.Sos., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi, yang sudah memberikan arahan, dukungan, motivasi, dan saran dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Nanda Utaridah, S.Sos., M.Si., selaku dosen penguji skripsi, yang sudah meluangkan waktunya dalam memberikan arahan, memberikan kritik, saran ditengah kesibukan beliau, serta menguji skripsi penulis.
7. Seluruh dosen, staf, dan karyawan jurusan Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Lampung yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan selama perkuliahan dan proses penyusunan skripsi ini.

8. Bapak dan Ibu, Bapak Heru dan Ibu Kasmi, terima kasih telah memberikan kasih sayang yang tulus, cinta kasih, dan pengorbanan Bapak Ibu dalam membesarkan penulis. Terima kasih untuk dukungan dan bantuan yang tidak terhingga baik moral ataupun materi. Teriring doa restu Bapak dan Ibu selalu melancarkan dalam aktivitas penulis.
9. Mbak Puput, Mbak Astin, dan Mas Bas, Kakak tersayang yang selalu sabar mendengar curhatan hati penulis, yang tidak lelah memotivasi dan memberi dukungan baik dalam bentuk uang jajan maupun kalimat positif.
10. Ibu Wiwik, Bapak Slamet, Alma Dora, dan Mas Aji, yang menjadi keluarga kedua. Terima kasih atas bantuan yang sangat tulus dan tak ternilai ini, terima kasih sudah memberi tumpangan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan terima kasih juga atas motivasi dalam kehidupan sehari-hari. Semoga Tuhan membalas kebaikan Ibu Wiwik, Bapak Slamet, Alma Dora, dan Mas Aji.
11. Keluarga besar PT United Tractors Cabang Bandarlampung, Bapak Adi, Ibu Wati, Bapak Billan, Kak Anwar, Kak Gege, Kak Nisa, Kak Ayu, Kak Ulpi, dan seluruh karyawan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih sudah memberikan kesempatan kepada penulis melaksanakan magang dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian di perusahaan ini.
12. Keluarga Rakanila The Brave Station, terutama periode 2022 Kak Caca si pendengar yang baik, Kak Pinka *partner* penulis dalam berpusing ria saat berorganisasi, Kezia si paling siap, Abel si wanita produktif, Resi wanita atraktif yang selalu menghibur, Kak Raul *manajer on air* yang tidak lelah mendampingi penulis selama menjabat sebagai Koordinator Reportase, serta teman-teman dari *Rakanila The Brave Station* yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk segala dinamika berorganisasi, semoga Tuhan memudahkan langkah kalian.
13. Keluarga baru KKN Desa Triharjo yang selalu menemani dan memberi semangat melalui tindakan dan kalimat saat kegiatan KKN sampai proses skripsi ini, Eca Poliikyut, Key, Ernita, Hani, Ayun, Flav, Prima, Ketut, Raihan, dan Kemal. Kepada keluarga baru yang penulis jumpai Ibu Bambang dan Bapak Bambang terima kasih atas kebaikan yang tulus selama kami melakukan KKN.

14. Teman Magang Anggi, terima kasih sudah berbagi pengalaman dan tugas saat magang ini, semoga Tuhan mempermudah dalam menyelesaikan perkuliahan.
15. Sahabat penulis Angela, yang telah menjadi sahabat sejak kecil hingga sekarang. Terima kasih sudah menjadi sahabat yang saling melindungi dan peduli, kapan ke Lampung saya tunggu ya.
16. BCD Squad Yesol, Vika, Kopipah, yang menjadi sahabat penulis sejak masa SMA hingga sekarang. Terima kasih ya teman atas dukungan kalian, walaupun kalian jauh disana tapi kalian tetap di hati *hehe*.
17. Teman OMK Natar Silva, Maria, Tika, Octa, Selvi, Ugen, Hendrik, Niko, Vincent, Baim, Samuel, Bang Ryan, Christian, dan Ihut. Terima kasih atas dinamika kepemudaan rohani yang keren.
18. Sepupu penulis Sisil, tempat berbagi ilmu dan pengalaman perkuliahan. Semangat ya dek menyelesaikan tanggung jawab perkuliahan.
19. Rekan seperjuangan Risa Risul, Ica, Pii, dan Kak Soma. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya.
20. Seluruh teman-teman Ilmu Komunikasi angkatan 2020, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih telah membantu dan menjadi teman seperjuangan bersama.
21. Dan seluruh pihak yang sudah membantu penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan. Penulis berharap segala bentuk kebaikan dan amal memperoleh balasan yang baik dari Tuhan.

Bandarlampung, Juni 2024

Penulis,

Felisitas Anggita Widyapastika

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Kerangka Pikir.....	6
1.7 Sistematika Penulisan.....	7
1.8 Hipotesis	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Tinjauan Hubungan Karyawan (<i>Employee Relation</i>).....	17
2.3 Tinjauan Penghargaan	20
2.4 Tinjauan Family Gathering	21
2.5 Tinjauan loyalitas karyawan.....	24
2.6 Teori Dua Faktor (<i>Two Factory Theory</i>).....	26
III. METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Lokasi Penelitian	31
3.3 Variabel Penelitian	31
3.4 Definisi Konseptual	32
3.5 Definisi Operasional.....	32
3.6 Populasi dan Sampel	34
3.7 Analisis Statistik Deskriptif.....	35
3.8 Teknik Pengumpulan Data	35
3.9 Teknik Pengolahan Data	36
3.10 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	37

3.11	Teknik Analisis Data	38
3.11.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	38
3.11.2	Uji Koefisien Korelasi.....	39
3.11.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.12	Pengujian Hipotesis	40
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	42
4.2	Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan.....	44
4.3	Karakteristik Responden	48
4.4	Uji Validitas	51
4.5	Uji Reliabilitas.....	52
4.6	Hasil Uji Data.....	53
4.6.2	Statistik Deskriptif Variabel <i>Family Gathering</i> (X)	54
4.6.2	Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	70
4.7	Hasil Analisis Data	82
4.7.1	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	82
4.7.2	Hasil Uji Koefisien Korelasi	83
4.7.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi	84
4.7.4	Hasil Uji Hipotesis	85
4.8	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	86
	Hasil Pertanyaan Penelitian Variabel Pengaruh <i>Family Gathering</i>	86
	Hasil Pertanyaan Penelitian Variabel Loyalitas Karyawan	89
4.9	Hasil Penelitian.....	90
4.9.1	Pengaruh <i>Family Gathering</i> Terhadap Ketaatan dan Kepatuhan ...	91
4.9.2	Pengaruh <i>Family Gathering</i> Terhadap Pengabdian	92
4.9.3	Pengaruh <i>Family Gathering</i> Terhadap Kejujuran.....	93
4.9.4	Pengaruh <i>Family Gathering</i> Terhadap Tanggung Jawab.....	94
4.9.5	Pengaruh <i>Family Gathering</i> Secara Bersama-Sama Terhadap Loyalitas Karyawan	95
4.10	Pembahasan	98
4.10.5	Pengaruh <i>Family Gathering</i> Terhadap Ketaatan dan Kepatuhan ...	98
4.10.5	Pengaruh <i>Family Gathering</i> Terhadap Pengabdian	99
4.10.5	Pengaruh <i>Family Gathering</i> Terhadap Kejujuran.....	100
4.10.5	Pengaruh <i>Family Gathering</i> Terhadap Tanggung Jawab.....	102
4.10.5	Pengaruh <i>Family Gathering</i> Secara Bersama-Sama Terhadap Loyalitas Karyawan	103

V. SIMPULAN DAN SARAN	109
5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pikir.....	7
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional	32
Tabel 3.2 Frekuensi Kategori	35
Tabel 3.3 Skala likert	36
Tabel 3.4 Tingkat Reliabilitas	38
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4.1 Rintisan Sejarah United Tractors	42
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.3 Usia Responden.....	49
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	49
Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas <i>Family Gathering</i> (X)	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.8 Tingkat Reliabilitas	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas <i>Family Gathering</i> (X)	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan (Y)	53
Tabel 4.11 Dimensi <i>Family Gathering</i>	54
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Pernyataan 1	54
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Pernyataan 2	55
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Pernyataan 3	55
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Pernyataan 4	56
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Pernyataan 5	56
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Pernyataan 6	57
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Pernyataan 7	57
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Pernyataan 8	58
Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Dimensi Dukungan Perusahaan.....	58
Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Pernyataan 9	60
Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Pernyataan 10	60
Tabel 4.23 Distribusi Jawaban Pernyataan 11	61
Tabel 4.24 Distribusi Jawaban Pernyataan 12	61
Tabel 4.25 Distribusi Jawaban Pernyataan 13	61
Tabel 4.26 Distribusi Jawaban Pernyataan 14	62
Tabel 4.27 Distribusi Jawaban Pernyataan 15	62
Tabel 4.28 Distribusi Jawaban Pernyataan 16	63
Tabel 4.29 Distribusi Jawaban Dimensi Dukungan Eksternal.....	63
Tabel 4.30 Distribusi Jawaban Pernyataan 17	64
Tabel 4.31 Distribusi Jawaban Pernyataan 18	65
Tabel 4.32 Distribusi Jawaban Pernyataan 19	65
Tabel 4.33 Distribusi Jawaban Pernyataan 20	66
Tabel 4.34 Distribusi Jawaban Pernyataan 21	66

Tabel 4.35 Distribusi Jawaban Pernyataan 22	67
Tabel 4.36 Distribusi Jawaban Pernyataan 23	67
Tabel 4.37 Distribusi Jawaban Pernyataan 24	68
Tabel 4.38 Distribusi Jawaban Pernyataan 25	68
Tabel 4.39 Distribusi Jawaban Dimensi Fasilitas <i>Family Gathering</i>	69
Tabel 4.40 Dimensi Loyalitas Karyawan.....	70
Tabel 4.41 Distribusi Jawaban Pernyataan 1	71
Tabel 4.42 Distribusi Jawaban Pernyataan 2	71
Tabel 4.43 Distribusi Jawaban Pernyataan 3	71
Tabel 4.44 Distribusi Jawaban Pernyataan 4	72
Tabel 4.45 Distribusi Jawaban Pernyataan Ketaatan dan Kepatuhan	72
Tabel 4.46 Distribusi Jawaban Pernyataan 5	73
Tabel 4.47 Distribusi Jawaban Pernyataan 6	74
Tabel 4.48 Distribusi Jawaban Pernyataan 7	74
Tabel 4.49 Distribusi Jawaban Pernyataan 8	75
Tabel 4.50 Distribusi Jawaban Pernyataan Pengabdian.....	75
Tabel 4.51 Distribusi Jawaban Pernyataan 9	76
Tabel 4.52 Distribusi Jawaban Pernyataan 10	77
Tabel 4.53 Distribusi Jawaban Pernyataan 11	77
Tabel 4.54 Distribusi Jawaban Pernyataan 12	78
Tabel 4.55 Distribusi Jawaban Pernyataan Kejujuran	78
Tabel 4.56 Distribusi Jawaban Pernyataan 13	79
Tabel 4.57 Distribusi Jawaban Pernyataan 14	79
Tabel 4.58 Distribusi Jawaban Pernyataan 15	80
Tabel 4.59 Distribusi Jawaban Pernyataan 16	80
Tabel 4.60 Distribusi Jawaban Pernyataan Bertanggung jawab	81
Tabel 4.61 Hasil Output Uji Koefisien Korelasi.....	83
Tabel 4.62 Interpretasi Koefisien Korelasi	84
Tabel 4.63 Uji Koefisien Determinasi	84
Tabel 4.64 Hasil Output Uji T	85
Tabel 4.65 Frekuensi Kategori	86
Tabel 4.66 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Family Gathering</i>	87
Tabel 4.67 Hasil Jawaban Responden Variabel Loyalitas Karyawan.....	89

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan esensial di perusahaan. Sumber daya organisasi di perusahaan disebut tenaga kerja ataupun karyawan (Salam, 2014). Kehadiran sumber daya manusia ini perlu dipahami oleh semua hierarki manajemen perusahaan. Melihat dari kacamata saat ini Dr. Karlina Supelli seorang filsuf dan astronom dalam seminar “Gagas RI ke-2” bertemakan “*Perkembangan Teknologi dan Kemanusiaan Kita Hari Ini dan Masa Depan*” mengungkapkan “Teknologi terus melesat dengan gemilang, Revolusi Industri 4.0 semakin menekankan orientasi ke depan” artinya kontrol teknologi terhadap nilai-nilai kehidupan tidaklah kecil.¹ Tercukupkan modal dan bahan bagi organisasi, namun nihil bila tidak ada campur tangan dari sumber daya organisasi sehingga tidak akan terwujud tujuan organisasi.

Guna menumbuhkan loyalitas karyawan secara aktif, perusahaan dapat peduli terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan. Perusahaan dapat menciptakan hubungan kerja (*employee relations*) yang merupakan jalinan relasi antara semua pihak yang ada dalam perusahaan. Implementasi dari *employee relations* adalah pengaktualan dan penerimaan atas hak dan tanggung jawab karyawan sebagai anggota kepemilikan perusahaan yang menjamin keberhasilan perusahaan. Terjaganya hubungan pekerja tidak terlepas dari pola pikir bahwa relasi yang harmonis dalam perusahaan harus dibangun dan dioptimalkan untuk kebutuhan bersama dalam lingkup perusahaan.

Salah satu aktivitas *employee relations* dalam suatu perusahaan adalah pemberian program penghargaan sebagai balas jasa perusahaan yang ditunjukkan kepada

¹ ESP, “Pentingnya Nilai dan Adab Dalam Pesatnya Kemajuan Teknologi” diakses dari <https://www.uii.ac.id/pentingnya-nilai-dan-adab-dalam-pesatnya-kemajuan-teknologi/>, pada tanggal 5 Oktober 2023.

karyawan. Penghargaan adalah bentuk inisiatif untuk memupuk kinerja karyawan sebab dengan menerima penghargaan maka karyawan merasa dihargai. Melalui penghargaan non finansial salah satunya kegiatan *family gathering* yang diperuntukkan oleh karyawan beserta para keluarganya. Penghargaan non finansial bisa dalam bentuk hiburan, pendidikan, pelatihan, dan pujian terhadap kerja keras karyawan (Sirait, 2006). Kegiatan *family gathering* dilakukan sebagai bagian dari penghargaan dan balas jasa atas kinerja, tanggung jawab, dan loyalitasnya terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2018) menjelaskan kegiatan *employee relations* berperan penting sebagai aktivitas manusia di perusahaan karena merupakan satu kesatuan untuk menggapai sasaran organisasi. Lebih lanjut lagi, penelitian yang dilakukan oleh (Fitriana, 2020) tentang program kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak yang substansial pada kesetiaan karyawan. Artinya semakin tinggi pemenuhan kerja yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi juga loyalitasnya. Menariknya (Baskoro, 2022) juga melakukan penelitian dengan objek karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung, temuan yang diperoleh adalah setelah dilaksanakan kegiatan *family gathering* presentase disiplin karyawan semula tahun 2019 hanya mencapai 95,63% setelah dilaksanakan kegiatan terjadi peningkatan menjadi 98,3% tahun 2020.

Loyalitas sendiri berasal dari bahasa Inggris '*loyal*' artinya setia, kesetiaan sendiri bermakna kualitas yang dimiliki individu yang tidak bersikeras terhadap dukungan dan pembelaan individu pada hal yang diinginkan. Karena karyawan yang loyal cenderung tidak pindah ke tempat lain. Selain itu, kesetiaan karyawan tercermin dari sikapnya menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab baik dari dalam maupun luar organisasi (Fitriana, 2020). Proses terbentuknya loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motivasi yang kompeten untuk mewujudkan bagian perusahaan, akidah, dan pengakuan dari nilai-nilai perusahaan.

PT United Tractors Tbk merupakan anak perusahaan dari PT Astra International Tbk, grup usaha terbesar di Indonesia yang memiliki jaringan layanan pada

beberapa industri dan sektor. Sebagai anak perusahaan, United Tractors hingga sekarang menjadi distributor alat berat terbesar di Indonesia, melalui enam pilar bisnis, yaitu Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan, Pertambangan Batubara, Pertambangan Emas, Industri Konstruksi, dan Energi.² PT United Tractors berkomitmen untuk “Menjadi Mitra terpercaya bagi pelanggan dengan memberikan solusi dan nilai tambah, berdedikasi melayani pelanggan dengan sepenuh hati dan mengutamakan kerja sama, bersinergi dengan pelanggan untuk membangun hubungan mutualisme dan keberhasilan bersama”.³ Seperti dalam salah satu misi mengusung “Menciptakan peluang bagi insan perusahaan untuk dapat meningkatkan status sosial dan aktualisasi diri melalui kinerjanya”.⁴ PT United Tractors tersebar di seluruh Indonesia dengan Kantor Pusat di Cakung, Jakarta Timur. Salah satu cabang perusahaan ini berada Jl. ZA. Pagar Alam No. 79, Gedong Meneng, Kecamatan. Rajabasa, Kota Bandarlampung. PT United Tractors khususnya Cabang Bandarlampung pernah menerima penghargaan 1st *Best Force* dalam rangka *Glowing Achievements Branch and Site Pre Session Best Force Championship 2023*.

Hasil wawancara dengan Ibu Kuswati selaku Pelatih Utama United Tractors Cabang Bandarlampung tanggal 19 Oktober 2023, diperoleh informasi bahwa *family gathering* ialah acara rutin yang dilaksanakan oleh perusahaan setiap tahun satu kali untuk berkumpul seluruh karyawan dan keluarga. Waktu pelaksanaan dilakukan di akhir pekan supaya tidak mengganggu jam kerja, terlebih acaranya melibatkan anggota keluarga. Tujuan dilaksanakan kegiatan *family gathering* sebagai ajang penyegaran dan sekaligus ajang silaturahmi antar karyawan serta keluarga. Kegiatan *family gathering* mempunyai peran dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari pemberian penghargaan. Karena padatnya kesibukan pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan dan kurangnya komunikasi dengan rekan kerja menimbulkan rasa bosan dan menurunkan efisiensi

² unitedtractors.com/sekilas-perusahaan, 21 Agustus 2023

³ unitedtractors.com/tagline/, 3 Oktober 2023

⁴ [Unitedtractors.com/visi-misi/](https://unitedtractors.com/visi-misi/), 17 Januari 2024

kerja pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan mengadakan acara *family gathering*.

Family gathering menjadi kegiatan yang dinantikan oleh karyawan, sebab itu perusahaan menjalin mitra bisnis dengan *Event Organizer* untuk membuat rangkaian acara *gathering* menjadi berkesan bagi seluruh karyawan dan keluarga. Sehingga karyawan turut merasakan dampak positif dari penghargaan non finansial ini terlebih karyawan yang sudah mengabdikan bagi perusahaan. Keluarga pun turut mendapat bagian dari kegiatan perusahaan. Adapun acaranya meliputi *outbound fun games* karyawan, keluarga, dan anak-anak, makan bersama, serta upacara penutupan yang bertujuan untuk menginformasikan pengumuman penghargaan yang telah didapatkan oleh karyawan selama satu tahun terakhir (Wawancara Peneliti, 2023).

Selain itu, berbicara mengenai loyalitas karyawan PT United Tractors Cabang Bandarlampung, berdasarkan penuturan Ibu Kuswati berbagai kegiatan disambut senang hati oleh karyawan seperti *Family Gathering*, Senam Sehat, Peringatan Bulan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), *General Safety Talk*, Sambung Rasa, Arisan Keluarga, Donor Darah, *Closing Monthly*, dan *Grebeg Milenial*. Namun pada prinsipnya tergantung dari pucuk pimpinan yang memberikan teladan sebagai teladan karyawan. Karena pada dasarnya karyawan melakukan kegiatan diluar pekerjaannya dengan senang hati, namun karena diberi tanggung jawab yang melebihi kapasitas dan harus dikerjakan saat itu juga sehingga karyawan akan mengalahkannya kegiatan yang sedang dilakukan. Hal inilah yang menyebabkan loyalitas karyawan menurun karena selalu ada beban kerja dan tuntutan dari atasan agar menyelesaikan pekerjaan segera mungkin dan mengesampingkan kegiatan yang menunjang kesejahteraan karyawan. Selain itu, pemimpin juga sebaiknya memberi dukungan kepada karyawan dalam berbagai hal positif yang dapat menguntungkan perusahaan, karena karyawan yang loyal tercermin dari sikapnya dalam menjaga reputasi perusahaan terhadap mitra bisnis eksternal perusahaan. Karena kegiatan ini turut melibatkan dukungan eksternal perusahaan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di PT United Tractors Cabang Bandarlampung tersebut, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *family*

gathering terhadap loyalitas karyawan. sehingga dalam penelitian ini penulis mengusung judul:

“Pengaruh *Family Gathering* Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan (Pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan menjadi permasalahan ini yaitu: “Seberapa besar pengaruh *Family Gathering* terhadap Loyalitas Karyawan pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung?”

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka peneliti merumuskan dalam suatu pertanyaan penelitian:

1. Bagaimana pengaruh *family gathering* terhadap ketaatan dan kepatuhan?
2. Bagaimana pengaruh *family gathering* terhadap pengabdian?
3. Bagaimana pengaruh *family gathering* terhadap kejujuran?
4. Bagaimana pengaruh *family gathering* terhadap tanggung jawab?
5. Bagaimana pengaruh *family gathering* secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh *family gathering* terhadap ketaatan dan kepatuhan.
2. Pengaruh *family gathering* terhadap pengabdian.
3. Pengaruh *family gathering* terhadap kejujuran.
4. Pengaruh *family gathering* terhadap tanggung jawab.
5. Pengaruh *family gathering* secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat yang dapat dirasakan oleh semua pihak yang berkepentingan. Adapun hasil analisis yang terkandung pada kajian penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi:

1. Kegunaan Akademis

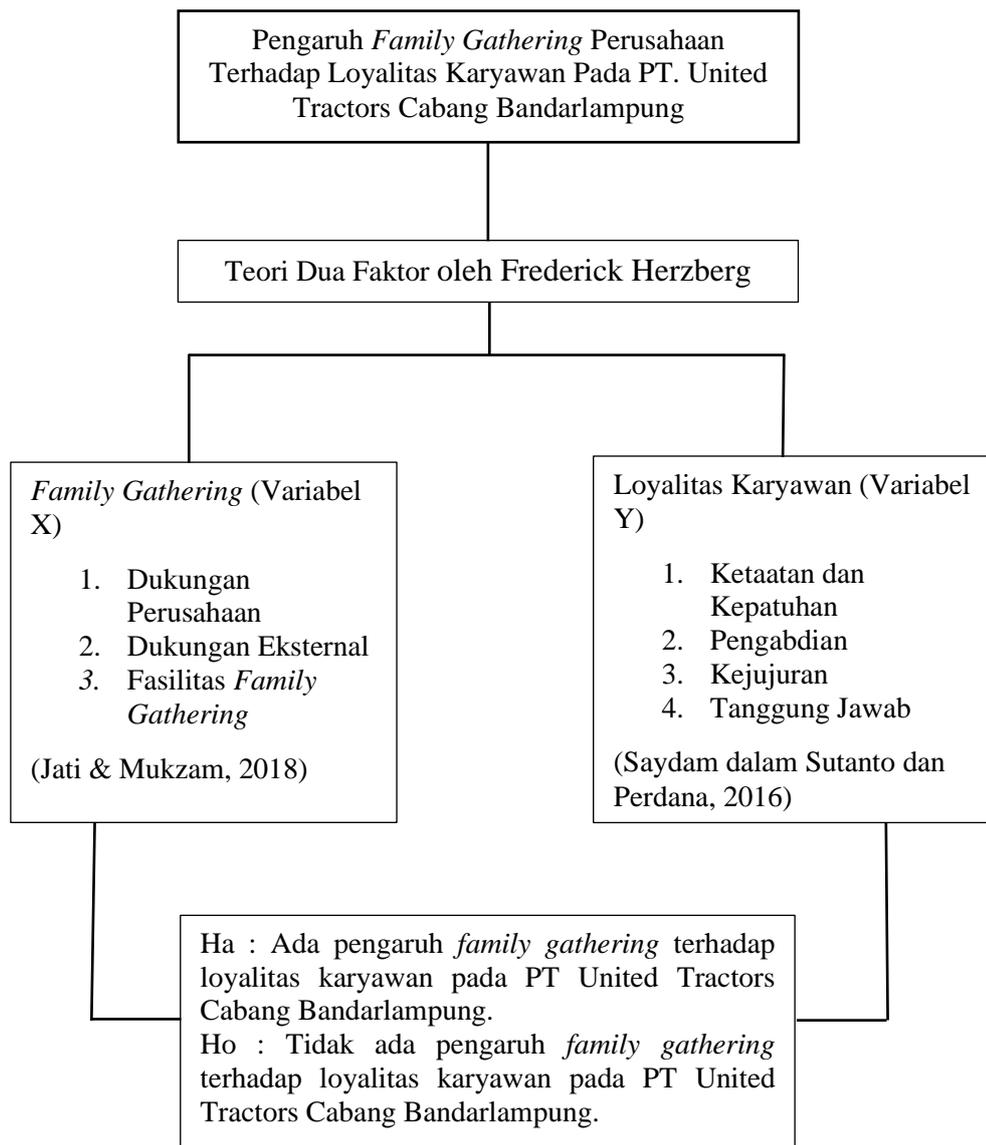
Membagikan masukan untuk para akademisi, salah satunya mahasiswa komunikasi. Menjadi acuan penelitian terkhusus penelitian mengenai pengaruh *family gathering* terhadap loyalitas karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Memperkaya wawasan dan pemahaman peneliti tentang bidang Ilmu Komunikasi yang diperoleh saat masa studi dengan kondisi langsung di perusahaan. Selain itu, penulisan penelitian ini digunakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Lampung.

1.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan pemikiran peneliti yang menjadi landasan untuk memvalidasi sebagian fokus yang melatarbelakangi penelitian ini. Pengembangan lebih lanjut konteks dan konsep penelitian memerlukan kerangka acuan yang menjelaskan penggunaan teori, metodologi, dan konteks penelitian. Kerangka berpikir bertujuan guna merancang alur penelitian supaya dapat diterima secara logika (Sugiyono, 2017). Kerangka berpikir lebih bermakna dari data yang berhubungan dengan penelitian yang dipertimbangkan, hal tersebut mengandung makna pemahaman yang diperoleh peneliti dari hasil hasil sumbernya kemudian diwujudkan pada kerangka berpikir tersebut.



Gambar 1.1 Kerangka Pikir
(Sumber: Pemikiran Peneliti)

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui garis besar penyusunan penelitian, maka sistematika penulisan terbagi dalam lima bab sebagai berikut:

1) Bab 1: Pendahuluan

Bab pendahuluan berisikan latar belakang masalah, perumusan, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pikir, dan sistematika penulisan.

2) Bab II: Tinjauan Pustaka

Bab ini menerangkan teori-teori yang berhubungan dengan *employee relation*, penghargaan, *family gathering*, loyalitas karyawan, dan teori dua faktor.

3) Bab III: Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan mulai dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

4) Bab IV: Hasil Dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan secara singkat dan hasil penelitian yang telah diperoleh.

5) Bab V: Penutup

Bab ini merupakan bab yang berisi penjelasan seluruh isi skripsi secara singkat yakni kesimpulan dan saran yang dibutuhkan yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan.

1.8 Hipotesis

Hipotesis ialah kesimpulan sementara dan perlu dibuktikan kebenarannya (Nabuko, 2007:280).

H_a: Ada pengaruh *family gathering* terhadap loyalitas karyawan pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung.

H_o: Tidak ada pengaruh *family gathering* terhadap loyalitas karyawan pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak dapat dipisahkan dari penelitian-penelitian sebelumnya, perlu adanya perbandingan dan sintesa. Beberapa hasil penelitian terdahulu tercantum dalam tabel ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan Penelitian	
			Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1	Sukma Ayu Fitriana (2020)	“Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. PP Persero Surabaya)”	Kajian ini menghasilkan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Banten Persero Surabaya. Berarti jika karyawan puas pada pekerjaan maka loyalitas karyawan ikut meningkat.	Persamaan Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti loyalitas karyawan pada suatu perusahaan serta pada pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan. Perbedaan Penelitian terdahulu dilakukan melalui perusahaan yang berbeda serta variabel X juga berbeda.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan Penelitian	
			Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
2	I Kadek Mas Adi Gunawan, Ni Made Ariani, dan Putu Ratih Pertiwi (2018)	“Pengaruh <i>Employee Relation</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Sheraton Bali Kuta Resort”	Hasil riset ini menerangkan besarnya pengaruh hubungan sosial terhadap dorongan kerja karyawan sebesar 41,3% itu artinya kegiatan <i>employee relation</i> memegang peran penting dalam aktivitas manusia di perusahaan karena merupakan satu kesatuan untuk mencapai tujuan organisasi.	Persamaan Terletak pada fokus penelitian yang melihat kegiatan perusahaan terhadap karyawan dan metode penelitian menggunakan kuantitatif. Perbedaan Pada penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian Sheraton Bali Kuta Resort sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti di PT United Tractors Cabang Bandarlampung. Kemudian teknik sampel menggunakan teknik <i>proportional stratified sampling</i> dengan jumlah

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan Penelitian	
			Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
				sampel 92 responden.
3	Achmad Bakir (2018)	“Kontribusi Kegiatan <i>Family Gathering</i> Terhadap Pembinaan Akhlak Siswa Di SMP Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo”	Dengan memanfaatkan “teknik korelasi <i>product moment</i> ” hasil penelitian menemukan adanya hubungan signifikan dari kegiatan <i>family gathering</i> dengan moralitas siswa di Sekolah Menengah Pertama Bumi Shalawat Sidoarjo dengan signifikasi taraf kepercayaan 0,05. Sehingga diperoleh $r_{hitung} = 0,858 > r_{tabel} = 0,246$.	Persamaan Penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti sama-sama meneliti tentang kegiatan <i>family gathering</i> dan metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Perbedaan Pada penelitian terdahulu, penelitian <i>family gathering</i> dilakukan di lingkungan pendidikan dan urgensi kegiatan ini dilihat dari segi akhlak. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan ialah <i>family gathering</i> di lingkungan perusahaan terhadap loyalitas

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan Penelitian	
			Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
				karyawan PT United Tractors Cabang Bandarlampung.
4	Enjang Pera Irawan (2018)	“Penerapan Peran <i>Public Relations</i> Pada Program <i>Employee Relations</i> Sebagai Upaya Meningkatkan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Tentang Penerapan Peran <i>Public Relations</i> Pada Program <i>Employee Relations</i> Oleh Divisi Human Capital Development PT. Kao Indonesia)”	Kajian ini menghasilkan bahwa program <i>employee relations</i> mempunyai dampak yang baik untuk mendukung iklim kerja yang nyaman. Program ini hadir bertujuan untuk membuat rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.	Persamaan Penelitian ini melihat program <i>employee relations</i> sebagai upaya meningkatkan loyalitas karyawan. Perbedaan Penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif dalam melaksanakan peran <i>public relations</i> yang menghasilkan data deskriptif. Sedangkan metode penelitian yang peneliti gunakan ialah metode kuantitatif, penelitian yang akan diteliti terkait pengaruh <i>family</i>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan Penelitian	
			Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
				<i>gathering</i> terhadap loyalitas karyawan.
5	Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam (2018)	Analisis Program <i>Family Day</i> Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jakarta International Container Terminal)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program <i>family day</i> yang diusung oleh PT. Jakarta International Container Terminal bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penghargaan non finansial. Penghargaan ini memberikan dorongan pada karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Adapun faktor yang mendukung <i>family day</i> ialah faktor dari perusahaan dan	Persamaan Terletak pada teori <i>family day</i> yang merupakan turunan dari penghargaan non finansial yang pada akhirnya peneliti jadikan sebagai variabel X. Perbedaan Terletak pada metode yang digunakan yaitu penelitian milik Purbaya dan Djudi menggunakan metode kualitatif serta objek penelitian di PT. Jakarta International Container Terminal. Sedangkan penelitian peneliti

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbandingan Penelitian	
			Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
			pihak yang bekerja sama sedangkan faktor penghambat berasal dari internal perusahaan	mengaplikasikan metode kuantitatif, variabel yang diuji ialah variabel <i>family gathering</i> terhadap loyalitas karyawan dan penelitian dilakukan di PT United Tractors Cabang Bandarlampung.

- a) Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. PP Persero Surabaya)”** oleh Sukma Ayu Fitriana (2020) pada penelitian ini populasi yang digunakan karyawan PT. PP tergabung dari 5 Divisi yakni Divisi Keuangan, Divisi *Business Development*, Divisi *Human Relation* (HR), *Engineering*, staf, dan admin. Sumber data memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara dan data sekunder diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner serta dari arsip yang relevan dengan penelitian ini. Hasil yang diperoleh ialah tingkat kesejahteraan ekonomis disediakan oleh PT. PP Persero Surabaya tergolong kategori baik dari segi tunjangan, asuransi, dan pesangon yang bermanfaat bagi perekonomian karyawan. Kesejahteraan karyawan terpancar dari fasilitas yang berfungsi dengan baik dan bisa digunakan oleh karyawan. Perusahaan memberikan kebutuhan karyawan berupa kegiatan rutin, cuti, dan makanan yang disediakan. Untuk tingkat kepuasan kerja, para karyawan merasa puas terhadap sistem pembayaran kerja dan hubungan antar karyawan. Namun untuk promosi jabatan, karyawan cenderung kurang puas sebab tidak semua memperoleh

kesempatan itu. Untuk tingkat loyalitas karyawan, seluruh item memperoleh nilai yang memuaskan. Tetapi pada item bersedia bertahan dalam kondisi apapun dan rela dipindahkan tugas sesuai kebutuhan karyawan belum terpenuhi dengan baik. Sehingga bila kesejahteraan ekonomis dan fasilitatif yang diberikan oleh PT. PP Persero Surabaya terpenuhi maka loyalitas karyawan dan kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat.

Adapun persamaan penelitian ini pada teori loyalitas karyawan yang dikaitkan dengan program kesejahteraan perusahaan kepada karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada penelitian ini mengkaji tentang pengaruh program kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomis dan fasilitatif terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh peneliti berfokus meneliti kegiatan *family gathering* perusahaan terhadap loyalitas karyawan di PT United Tractors Cabang Bandarlampung.

- b) Jurnal yang berjudul “**Pengaruh *Employee Relation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Sheraton Bali Kuta Resort**” oleh I Kadek Mas Adi Gunawan, Ni Made Ariani, dan Putu Ratih Pertiwi (2018) diperoleh sampel sebanyak 92 karyawan di Sheraton Bali Kuta Resort. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, studi kepustakaan, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data mengaplikasikan analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif dengan statistik deskriptif berupa skala likert dan statistik inferensial. Kemudian menerapkan uji instrument berupa uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, dan uji taraf signifikan 5%.

Berdasarkan hasil penelitian ada tujuh kegiatan *employee relation* yang diimplementasikan Sheraton Bali Kuta Resort antara lain, (1) program pendidikan dan pelatihan seperti *training hours*, *speaking effectively*, dan *train the trainer*, (2) program acara khusus seperti *outing* dan *management goes to floor*, (3) program penghargaan seperti *family gathering (stars of the month, take care award, dan supervisor quarterly)*, serta *go beyond voucher*, (4) program media komunikasi internal seperti *heart of house*, (5) *employee communication* seperti *morning briefing HOD*, (6) *employee attitude survey*

seperti *engagement survey*, dan (7) *employee counseling*. Diperoleh hasil dari skala likert “Sangat Baik”, hasil Uji t-test juga menampilkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh positif antara *employee relation* terhadap motivasi kerja karyawan dengan kontribusi variabel X sebesar 41,3%. Persamaan terletak di variabel yang digunakan yaitu *family gathering* sebagai satu program dari *employee relation* sedangkan perbedaannya ada pada variabel Y yakni motivasi dengan loyalitas.

- c) Skripsi yang berjudul “**Kontribusi Kegiatan *Family Gathering* Terhadap Pembinaan Akhlak Siswa Di SMP Progresif Bumi Shalawat Sidoarjo**” oleh Achmad Bakir (2018). Populasi dari penelitian ini adalah siswa kelas VIII SMP Progresif Bumi Shalawat yang berjumlah 305 siswa. Sampel yang diambil sebesar 15% dari populasi yaitu 46 siswa. Metode pengumpulan data dengan observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis melalui metode kualitatif dan kuantitatif, kemudian untuk menjawab rumusan masalah menggunakan teknik frekuensi relatif dan rumus korelasi kausal.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan korelasi yang signifikan antara kegiatan *family gathering* terhadap akhlak siswa. *Family gathering* mempunyai peran yang cukup membantu dalam pembinaan akhlak siswa melalui pendekatan antara wali kelas dan siswa yang diperoleh dalam kegiatan ini. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menyajikan bahwa nilai r^2 sebesar 35%, artinya 35% akhlak siswa dipengaruhi oleh *family gathering*. Persamaan dari penelitian yang digunakan ialah membedah program *family gathering* sedangkan perbedaan dari penelitian yang dilakukan pada variabel Y serta objek penelitian di bidang pendidikan sedangkan penelitian yang dilakukan di perusahaan.

- d) Skripsi yang berjudul “**Penerapan Peran *Public Relation* Pada Program *Employee Relations* Sebagai Upaya Meningkatkan Loyalitas Karyawan**” oleh Enjang Pera Irawan (2018). Metode yang diterapkan pada penelitian ini metode kualitatif dengan desain penelitian studi kasus. Subjek pada penelitian ini adalah *Associate Vice President Human Capital Development* PT. Kao Indonesia, berperan sebagai program pengelola *employee relations*. Objek

dari penelitian ini *Public Relations* oleh Divisi HCD dalam mengelola program *employee relations*.

Hasil penelitian berupa program *employee relations* mempunyai manfaat positif dalam menunjang iklim komunikasi dan iklim kerja yang nyaman. Program *employee relations* berhasil sebab adanya dukungan karyawan seperti perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi. *Employee relation* bertujuan untuk menumbuhkan iklim komunikasi kondusif dan membuat rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat memotivasi produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan dengan melihat program fasilitas family gathering terhadap karyawan. Sedangkan perbedaan tampak dari metode penelitian dan objek penelitian.

- e) Jurnal yang berjudul “**Analisis Program *Family Day* Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jakarta International Container Terminal)**” oleh Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam (2018). Pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Adapun analisis data yang diterapkan mengimplementasikan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya faktor yang mendorong kegiatan *family day* berupa dukungan dari perusahaan berupa finansial dan perizinan serta dukungan dari pihak luar termasuk fasilitas *family day*. Persamaan penelitian pada teori *family day/family gathering* sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan pada metode dan objek penelitian. Kemudian kajian yang dilakukan ialah terhadap loyalitas karyawan lalu penelitian Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam dalam peningkatan kinerja karyawan.

2.2 Tinjauan Hubungan Karyawan (*Employee Relation*)

Employee relations merupakan komponen dari program humas internal. Relasi antar sesama karyawan dalam sebuah perusahaan yang menitikberatkan pada aspek-aspek manusiawi. Penerapan *employee relations* yang tepat adalah kegiatan komunikasi yang mempunyai kapasitas membenahi sumber daya manusia supaya target perusahaan berhasil. “Komunikasi ke dalam dengan melalui program *employee relations* tersebut diharapkan akan menimbulkan hasil yang positif, yaitu

karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan” (Ruslan, 2014). Dari program *employee relations* dimaksud dapat melahirkan hasil positif, yakni karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh direksi. “Sehingga hal itu bisa menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan motivasi kerja” (Ruslan, 2014). Dalam perusahaan, hubungan internal antara lain:

1. Hubungan dengan karyawan (*employee relations*) termasuk keluarga karyawan.
2. Hubungan dengan pihak manajemen dalam perusahaan (*management relations*).
3. Hubungan dengan komisaris utama perusahaan maupun pemegang saham (*stake holder relations*).

Maksud dan tujuan dari program *employee relations*, sebagai berikut (Ruslan, 2014):

1. Sebagai alat komunikasi internal timbal balik untuk kebutuhan perusahaan.
2. Untuk mengurangi hambatan berkomunikasi dengan manajemen perusahaan dan karyawan.
3. Sebagai salah satu alat komunikasi untuk mendeskripsikan peraturan dan kebijakan perusahaan.
4. Sebagai media komunikasi internal bagi pihak karyawan guna mengutarakan saran dan informasi kepada pimpinan.

Pelaksanaan *employee relations* dalam suatu perusahaan dapat dilakukan dalam beberapa aktivitas, antara lain (Ruslan, 2014):

1. Program Pendidikan dan Pelatihan
Program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan perusahaan untuk memupuk rasa percaya diri dan kepiawaian karyawan agar memiliki kualitas serta kuantitas saat bekerja.

2. Program Motivasi Kerja Berprestasi
Program AMT (*Achievement Motivation Training*) berupa kolaborasi antara motivasi, etos kerja, dan disiplin kerja karyawan dengan harapan terdorong dalam mencapai produktivitas yang tinggi.
3. Program Penghargaan
Program tersebut bertujuan untuk memberikan penghargaan dari perusahaan (pimpinan) kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja maupun masa kerja yang cukup lama. Penghargaan dapat menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap perusahaan.
4. Program Acara Khusus (*Special Events*)
Program acara khusus adalah program yang dilaksanakan diluar dari rutinitas tanggung jawab, seperti memperingati hari besar keagamaan, hari ulang tahun perusahaan, olahraga, maupun bertamasya bersama yang melibatkan pimpinan dan seluruh karyawan. Tujuannya untuk menciptakan rasa keakraban dan kebersamaan antara pimpinan dan seluruh karyawan.
5. Program Media Komunikasi Internal
Implementasi dari program ini dengan menciptakan media komunikasi internal seperti majalah, *news release* (majalah dinding), dan majalah perusahaan yang berisi informasi umum tentang perusahaan maupun karyawan dan pimpinan.⁵

Penjelasan lebih lanjut tentang employee relations menurut Jery A. Hendrix: “*Programming for employee relations should include the careful planning of theme and messages, action or special event(s), and controlled media, and execution, using the principles of effective communication. Action and special events used in employee relations programs include training seminars, special programs on safety or new technology, an open house for employees and their families, parties, receptions and other social affairs, other employee special events related to organizational development*” Hendrix (dalam Dewi, 2008). Maksud dari kutipan tersebut adalah untuk menciptakan hubungan karyawan perlu melihat dari

⁵ https://repository.uin-suska.ac.id/16659/7/7.%20BAB%20II_2018386KOM.pdf, diakses pada 9 Oktober 2024

kebutuhan karyawan seperti pesan, program khusus, kontrol media, dan kegiatannya harus menerapkan prinsip komunikasi efektif.

Perusahaan dapat mengaktualisasikan program khusus dalam bentuk pelatihan seminar, *open house* untuk keluarga karyawan, pesta, kegiatan sosial, dan acara khusus untuk mengembangkan perusahaan. Guna memupuk relasi interpersonal antar karyawan maka perusahaan dapat membuat kegiatan *family gathering* ataupun *employee gathering*. Menurut Silvia dan Widodo (2009) "*employee gathering* merupakan cara untuk menjalin hubungan yang positif antara pimpinan dengan karyawan yang memberikan jalan bagi terbentuknya suasana hangat dan kondusif". Secara umum tujuan *gathering* untuk meningkatkan loyalitas dan kebersamaan karyawan. Diharapkan setelah mengikuti kegiatan *family gathering* para karyawan lebih segar dan jernih dari segi jasmani serta rohani. Kegiatan *employee relation* bisa berupa *employee reward/staff reward* yakni upaya yang dilakukan manajer untuk memberi penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja maupun pengabdian sehingga menciptakan loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan (Ruslan, 2014).

2.3 Tinjauan Penghargaan

Penghargaan adalah apresiasi untuk melahirkan perasaan diterima di tempat kerja yang berkaitan dengan kompensasi dan aspek hubungan antar karyawan (Nawawi, 2010). Menurut Taylor (2013) penghargaan bertujuan untuk merangsang seseorang supaya mau berkontribusi dengan perusahaan, mengusahakan karyawan supaya tetap bekerja dalam perusahaan, dan memberi motivasi kepada karyawan untuk berprestasi. Indikator penghargaan terdiri atas aspek-aspek sebagai berikut (Mahmudi, 2012):

1. Insentif

Insentif adalah salah satu komponen penghargaan yang berguna bagi karyawan. Penghargaan atas kinerja yang diberikan karyawan dapat berupa pemberian insentif maupun pemberian saham ke karyawan.

2. Kesejahteraan

Beragam program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja, meliputi tunjangan status, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, fasilitas kerja, liburan, program gathering, dan lainnya.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir penting dilakukan karena mendatangkan peluang dimasa depan. Pengembangan karir dapat dilakukan untuk karyawan yang mempunyai kapabilitas supaya karyawan mampu memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Pengembangan karir berguna karena memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar dan meningkatkan keahliannya.

4. Penghargaan Psikologis

Psikologis yang positif bisa menumbuhkan semangat dan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengakuan, pujian, dan kepercayaan.

2.4 Tinjauan *Family Gathering*

Family gathering adalah aktivitas program yang dilakukan perusahaan dalam menghimpun rekan kerja dan manajemen. Kegiatan *family gathering* merupakan kegiatan untuk mempererat tali kasih kepada manajemen dan karyawan (Silvia dan Widodo, 2009). *Family gathering* juga sebagai pemberian penghargaan karyawan hal itu turut didukung pendapat dari (Ruslan, 2004) yang menegaskan kegiatan *family gathering* mencakup kegiatan pelatihan program penghargaan, program acara khusus, dan program media komunikasi internal. Karakteristik *family gathering* sebagai berikut (Pudjiastuti, 2010):

1. Konsep acara secara informal biasanya ada hiburan.
2. Peserta *family gathering* terbatas dan tertentu, seperti karyawan, department, dan sebagainya.
3. Lokasi acara bisa dilakukan secara *indoor* (restaurant, villa, aula, dan lainnya) maupun *outdoor* (pantai, taman rekreasi, dan lain-lain).
4. Tujuan *family gathering* guna menjalin keakraban antara perusahaan dengan *stakeholders*-nya.

Program *family gathering* dilaksanakan sesuai kesepakatan pemilik acara. Pelaksanaan kegiatan dilakukan saat hari libur supaya tidak mengganggu produktivitas mereka, terlebih acara itu mengimplikasikan anggota keluarga. Kegiatan *family gathering* bermanfaat untuk karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal serupa didukung oleh (Cutlip dkk, 1982) bahwa *family gathering* sebagai aktivitas yang dapat mendukung manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Mengatur dan mengkoordinasikan *family gathering* dapat lebih mengembangkan pelaksanaan dengan membangun hubungan satu sama lain, terutama dengan pimpinan. Menurut Pudjiastuti (2010) pada umumnya pelaksanaan *family gathering* dapat dilakukan dimana dan kapan saja sesuai kesepakatan (*indoor* ataupun *outdoor*). Lokasi menjadi faktor yang harus diperhatikan maka pemilihan lokasi membutuhkan pengalaman, kreatifitas, dan penelitian yang efektif. Komponen-komponen yang perlu diperhatikan sebelum memulai acara *family gathering* antara lain (Pudjiastuti, 2010):

- a. Periksa setiap bagian divisi dalam kegiatan seperti sie acara, sie publikasi dekorasi dan dokumentasi, sie konsumsi, sie hiburan, dan lain-lain.
- b. Mengkonfirmasi para petugas acara yakni pengisi acara, keamanan, MC, divisi teknisi, catering, dan lain-lain.
- c. Meninjau kembali fasilitas yang tersedia berupa musholla, toilet, tempat parkir, ruang transit, dan lain-lain.
- d. Berkoordinasi terkait siapa media yang akan meliput baik itu media personal maupun kelompok yang terbit dalam bentuk cetak ataupun elektronik.
- e. Kesiapan *sponshorsip* berupa kompensasi dan produk yang telah dijanjian dengan pihak sponsor.
- f. Meninjau ulang kondisi panggung, dan seluruh fasilitas yang mendukung acara tersebut.

Manfaat *family gathering* sangat penting dirasakan, manfaat itu berguna untuk menentukan apakah program *family gathering* dapat memberikan dampak positif kepada karyawannya atau tidak. Abdurachman (1971:28) mengungkapkan kegiatan yang dapat melekatkan hubungan antara karyawan yang melibatkan keluarga agar lebih mengenal satu sama lainnya seperti olahraga, darma wisata, dan kegiatan lain yang disediakan oleh perusahaan. *Family gathering* berperan sebagai keserasian

makna antara karyawan yang diharapkan dapat memperteguh kelompok kerja di perusahaan. Tidak hanya terbatas pada karyawan perusahaan, keluarga karyawan juga berperan dalam mengoptimalkan hubungan baik. Kedamaian dan kesejahteraan keluarga ditandai oleh perusahaan dimana masing-masing keluarganya bekerja. Dengan demikian tidak hanya mengenai melainkan ikut serta merasakan kemanfaatan dari perusahaan.

Family gathering bertujuan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawannya atas produktivitas kerjanya, ajang *refreshing* bagi karyawan dan keluarganya, serta menciptakan hubungan interpersonal yang baik sehingga mendorong karyawan agar lebih semangat dan aktif melaksanakan tugas dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam melaksanakan *family gathering* ada faktor penunjang yang mendorong keberlangsungan program *family gathering*. Faktor tersebut ada faktor dari dalam yang mendukung kegiatan dan eksternal perusahaan dalam bentuk dukungan kerjasama dan fasilitas pendukung acara diharapkan dapat memperteguh tim kerja dalam suatu perusahaan (Jati & Mukzam, 2018):

a) Dukungan Perusahaan

Dukungan yang diberikan perusahaan mendukung kesinambungan program *family gathering*. Dukungan tersebut berupa dukungan finansial, kerja sama antar karyawan, kebersamaan, kompetisi, dan pihak yang berkontribusi pada acara juga berkoordinasi dengan manajer. Namun kontribusi pihak mana saja tergantung seberapa besar acara akan diselenggarakan, beberapa memiliki banyak pihak sedangkan yang lain sedikit pihak.

Apabila terdapat penyampaian rencana kegiatan tentang perhitungan dana yang digunakan untuk menyelenggarakan *family gathering* maka perusahaan mempertimbangkan anggaran dana untuk kegiatan *family gathering* sendiri. Lalu, pihak perusahaan menjalin relasi dan kerja sama dengan pihak eksternal untuk mendukung acara *family gathering* untuk mempermudah karyawan dan panitia yang membutuhkan fasilitas acara maka pihak yang sudah bekerja sama akan menghubungi pelaksana kegiatan.

b) Dukungan *Eksternal*

Pelaksanaan program *family gathering* terlaksana sesuai rancangan jika ada keterlibatan dari luar perusahaan. Perusahaan mengadakan kolaborasi kepada bagian eksternal untuk mendukung penyediaan sarana yang diperlukan untuk melaksanakan *family gathering*. Dalam melaksanakan *family gathering* dapat menyertakan banyak pihak seperti publikasi, musik, *catering*, dan lain-lain.

c) Fasilitas *family gathering*

Fasilitas di *family gathering* bermanfaat untuk menciptakan kelancaran acara dan rasa aman bagi peserta *family gathering*. Perusahaan yang menyediakan fasilitas yang mendukung keberlangsungan acara serta menjalin relasi dengan pihak eksternal penyedia fasilitas pendukung acara. Hal tersebut bertujuan memberikan kemudahan dalam mensukseskan acara. Fasilitas tersebut bisa berupa uang dan benda atau usaha tertentu.

2.5 Tinjauan loyalitas karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesanggupan karyawan dalam memberikan waktu dan tenaga tempat bekerja. Loyalitas karyawan merupakan kemauan karyawan terhadap seluruh pikiran, waktu, dan keterampilan untuk berkontribusi bagi perusahaan serta mengamankan privasi perusahaan dengan tidak melancarkan aksi yang berdampak negatif perusahaan (Sudimin, 2003). Hal serupa juga diungkapkan Poerwopoespito (2003) loyalitas karyawan teridentifikasi dari sikap karyawan yang memberikan keterampilan bagi kemajuan perusahaan, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, bersikap jujur, membangun relasi kerja yang positif dengan atasan, disiplin, menjaga citra baik perusahaan, dan setia terhadap waktu yang lama dalam bekerja. Loyalitas karyawan seumpama dari hubungan tidak pasif karyawan dengan perusahaan sehingga karyawan bersedia meluangkan tenaganya untuk kesejahteraan perusahaan Moorman & Blakely dalam (Peloso, 2004). “Loyalitas karyawan mempunyai dua dimensi yakni sikap karyawan yang tercermin dari perasaan dan kesediaan karyawan akan perusahaan sedangkan perilaku karyawan tercermin dari tindakannya terhadap perusahaan” (Wan, 2012).

Robbins dan Coutler (2012) mengemukakan loyalitas karyawan adalah kesanggupan karyawan untuk menjaga dan menyelamatkan perusahaan tempat bekerja. Sedangkan Hasibuan (dalam Soegandhi, 2013) menjelaskan “loyalitas karyawan sebagai bentuk ketaatan karyawan untuk melindungi dan membela perusahaan dari dalam maupun luar pekerjaan dari hasutan orang yang tidak bertanggung jawab”. Seorang karyawan dapat mencerminkan loyalitasnya dari sikapnya menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sehingga pekerjaan itu diselesaikan tepat waktu. Karyawan yang loyal dapat terlihat dari keinginan secara sadar untuk melaksanakan tugas perusahaan sesuai peraturan tempatn bekerja dan tidak lari dari tanggung jawab bila membuat kesalahan yang fatal.

Faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dari pandangan Jusuf (2010):

- a. Faktor rasional seperti: gaji, bonus, jenjang karier serta fasilitas perusahaan yang diberikan kepada karyawan.
- b. Faktor emosional meliputi lingkungan perusahaan yang positif, merasa aman, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- c. Mampu menuntaskan pekerjaan tepat waktu dan terselesaikan.
- d. Selalu menjaga dan menyimpan *property* milik perusahaan dalam kondisi baik.
- e. Mendahulukan kepentingan bersama atas kepentingan individu.
- f. Tidak menghakimi orang lain.
- g. Memberikan pikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- h. Kejujuran

Berikut ini indikator loyalitas karyawan menurut Saydam dalam Sutanto dan Perdana (2016) antara lain:

1. Ketaatan dan Kepatuhan
Ketaatan memiliki makna bahwa karyawan sanggup mentaati tata tertib perusahaan, masuk kerja tepat waktu sesuai peraturan perusahaan, bersedia menerima konsekuensi jika melanggar tata tertib perusahaan, dan tidak membolos bekerja tanpa seizin pimpinan.

2. Pengabdian

Pengabdian adalah memberikan sumbangan inovasi dan tenaga kepada perusahaan. Ciri-ciri tidak terlintas keinginan untuk pindah pekerjaan, siap ditempatkan di cabang lain sesuai kebutuhan perusahaan, mengembangkan kreativitas diri untuk perusahaan, dan mendapat kesempatan mengemukakan pendapat saat sedang berdiskusi.

3. Kejujuran

Kejujuran dapat terlihat dari menggunakan hak dan wewenang dari perusahaan secara bijak, tidak menggunakan fasilitas kantor secara berlebihan, menjalin komunikasi dengan baik dalam lingkup perusahaan, dan dalam bekerja memprioritaskan kejujuran terhadap *personality*, teman, dan pimpinan.

4. Bertanggung jawab

Tanggung jawab ditandai dengan sikap karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mengikuti rangkaian kegiatan perusahaan, memiliki kualitas kerja yang maksimal, dan mempunyai tanggung jawab dalam menjaga nama baik perusahaan secara internal maupun eksternal.

Menurut pemikiran Nitisemito (2012) indikasi turunnya loyalitas karyawan yakni:

- a. Rendahnya produktivitas karyawan disebabkan karena produktivitas kerja menurun akibat sikap sering menunda pekerjaan dan malas.
- b. Tingkat absensi ketidakhadiran melonjak, Umumnya jika loyalitas karyawan menurun, maka karyawan tidak rajin untuk datang bekerja sesuai hari kerja (malas).
- c. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

2.6 Teori Dua Faktor (*Two Factory Theory*)

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1966). Teori Herzberg menyumbangkan dua kontribusi bagi perusahaan. Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan, bekerja dengan loyalitas, dan tidak mesti diawasi dengan saksama. Kemudian karyawan yang terdorong oleh faktor ekstrinsik ketika mereka fokus pada apa yang diberikan perusahaan, kinerja

mereka disesuaikan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan dari perusahaan (Siagian, 2002). Faktor motivasi meliputi pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi diri, pengakuan, penghargaan, dan tanggung jawab. Faktor *hygienis* meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

A. Faktor Motivasi

Faktor ini mendorong semangat karyawan untuk menunjukkan penampilan terbaiknya daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah. Berikut faktor motivasi:

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Menurut Herzberg pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap karyawan untuk melakukan tindakan terbaiknya. Pekerjaan yang memberikan karyawan rasa pencapaian, tugas yang menarik, dan menantang bagi karyawan sebab kehadirannya sangat menentukan penampilan terbaiknya.

2. Pengembangan Potensi Diri

Merupakan perluasan talenta diri seorang karyawan dalam bekerja (Saydam, 2006). Setiap karyawan ingin kariernya maju dan status yang lebih baik.

3. Pengakuan

Setiap individu membutuhkan *sense of belonging* (rasa ingin dihargai), salah satunya dalam bentuk prestasi.

4. Penghargaan

Tercapainya suatu keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan akan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Saydam, 2006).

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban karyawan untuk menjalankan fungsi yang ditugaskan dengan baik sesuai instruksi yang diberikan. Tanggung jawab dapat berupa pekerjaan itu selesai maupun pemberian rasa kepercayaan kepada seorang yang mempunyai potensi.

B. Faktor Higienis

Berdasarkan penjelasan Herzberg faktor ini menjadi faktor utama dalam melihat sumber ketidakpuasan potensial. Berikut faktor higienis:

1. Gaji
Bagi karyawan, gaji menjadi pendukung untuk memenuhi kebutuhan hidup dan supaya karyawan bekerja dengan sepenuh hati. Perusahaan tidak bisa membagikan semangat baru kepada karyawan kecuali mempunyai struktur kompensasi dan gaji yang sesuai.
2. Kualitas Supervisi
Kehadiran supervisi yang efektif dapat menolong dalam meningkatkan produktivitas pekerja melalui pengolahan kerja yang maju, instruksi sesuai standar operasional pekerja, dan perlengkapan lain yang mendukung semangat pekerja. Supervisi bertanggung jawab dalam mengkoordinir sistem kerja dalam unit kerja. Selain itu supervisi juga bertanggung jawab untuk memonitoring pekerjaan, memberi arahan, dan mengevaluasi hasil dari struktur kerja serta memberikan umpan balik.
3. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan
Keseserasian antara atasan dan bawahan sebagai kesatuan yang utuh dan totalitas sistem sebagai faktor dalam menjamin tercapainya tujuan organisasi.
4. Hubungan Antar Pribadi
Suasana kerja yang harmonis memberikan dampak yang positif untuk mencapai pekerjaan yang baik sehingga tercipta hubungan kerja yang damai, kekeluargaan, dan saling mendukung. Sejatinya manusia merupakan individu sosial yang memerlukan orang lain baik dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Manusia sebagai individu sosial membutuhkan orang lain untuk menjalin persahabatan.
5. Kondisi Kerja
Kondisi kerja yang nyaman, aman, serta fasilitas kerja yang memadai. Kondisi kerja yang nyaman menghasilkan rasa harmoni dan produktif dalam bekerja.

Theresia Yunie Puspita (2022) dalam *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan Amata* berjudul “Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg” mengungkapkan bahwa teori dua faktor terbukti dapat melihat kepuasan kerja para staf di Politeknik Amamapare hal tersebut terlihat dari staf Politeknik Amamapare merasa puas bekerja dalam kantor tersebut dilandasi dari

faktor motivasi lebih tinggi dari faktor higienis. Karyawan cenderung terdorong untuk melaksanakan pekerjaan namun ada keluhan yakni gaji yang kurang memuaskan. Di lain sisi, karyawan ini belum menampilkan pencapaian kinerja yang signifikan pada pekerjaanya.

Maya Andriani dan Kristiana Widiawati (2017) dalam *Jurnal Administrasi Kantor* berjudul “Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri” mengungkapkan PT Artistika Kreasi Mandiri menerapkan motivasi yang bila ditinjau dari teori dua faktor sebagai berikut:

A. Faktor Higienis

1. Gaji

Memperoleh data sebesar 11,72 karyawan merasa puas pada gaji yang diberikan perusahaan. Gaji menjadi salah faktor yang mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja pada karyawan sebab kebutuhannya sudah dipenuhi.

2. Kondisi Kerja

11,18 karyawan puas terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan. Seperti ruang produksi yang tidak sempit, terdapat kantin, dan tempat ibadah.

3. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan

Kebijakan yang dilakukan perusahaan ini meliputi pemberian cuti, pemberian tunjangan, biaya transportasi, tunjangan jaminan hidup, dan tunjangan makan sehingga karyawan merasa aman ini berada pada angka 11,31 karyawan puas terhadap faktor ini.

4. Hubungan antar pribadi

Penerapan senyum, salam, sapa antar sesama karyawan ataupun komunikasi ke atas dan kebawah diterapkan oleh PT Aristika Kreasi Mandiri. Kegiatan lain yang juga diterapkan adalah rekreasi bersama dengan membawa keluarga sehingga terjalin kedekatan yang harmonis. Perolehan angka 11,36 karyawan puas.

5. Kualitas supervisi

Kualitas *supervisor* yang baik dapat mencegah ketidakpuasan kerja karyawan. Seperti PT Aristika Kreasi Mandiri yang memiliki *supervisor*

bertugas mengawasi langsung dan tidak langsung kerja karyawan. Didapatkan 11,59 karyawan puas atas kerja dari *supervisor*.

B. Faktor Motivasi

1. Prestasi

Pada faktor ini diperoleh angka 11,81 karyawan merasa puas terhadap prestasi seperti manajemen mengapresiasi dalam bentuk bonus maupun piagam pada karyawan yang berprestasi untuk memacu semangat karyawan.

2. Pengakuan

Berada pada angka 8,31 karyawan netral terhadap faktor ini, salah satunya perusahaan mendaftarkan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan dan mengapresiasi karyawan yang sudah mencapai target produksi.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Perusahaan mendidik karyawannya sesuai standar operasional produksi supaya karyawan memahami tanggung jawab dan memastikan pekerjaan itu dilakukan serta menghindari kebosanan dalam bekerja. Hasil survey diperoleh indikator sebesar 11,59 karyawan puas dengan pekerjaannya.

4. Tanggung Jawab

Karyawan mempertanggung jawabkan pekerjaan dengan datang dan tidak mangkir dari pekerjaan, berusaha mencapai target produksi yang baik sehingga sebagai bonus karyawan memberikan umpan balik positif. Hasil survey menunjukkan angka 11,5 karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

5. Pengembangan Potensi Diri

Berdasarkan hasil pengamatan pengembangan potensi yang dilaksanakan perusahaan adalah memberikan pelatihan dan pendidikan lanjutan salah satunya training ISO (*International Organization For Standardization*) kepada karyawan. Diperoleh hasil survey sebesar 11,36.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif atau kajian dalam proses, dimulai dari proposal yang diteliti, mekanisme, kesimpulan sementara, observasi, analisis data, dan penarikan kesimpulan mempraktikkan pengujian yang diperhitungan, formula dan ketentuan data numerik. Sugiyono (2019) berpendapat bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bersumber dari filsafat positivisme artinya metode ilmiah atau *scientific* karena memenuhi kaidah ilmiah secara empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Kajian kuantitatif adalah suatu metode untuk menyelesaikan masalah yang sistematis dan teliti. Maka dari itu, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, analisis data secara kuantitatif, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

Metode penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif karena untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *family gathering* (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT United Tractors Cabang Bandar Lampung.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT United Tractors Cabang Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. ZA. Pagar Alam No. 79, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35145.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan nilai atau karakter yang dimiliki individu, objek, ataupun aktivitas yang memiliki variabel yang dipilih peneliti untuk dipahami serta

diambil ringkasannya (Sugiyono, 2007). Dua variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) atau yang biasa dikenal variabel X adalah variabel yang dilihat dari penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y merupakan variabel (akibat) yang dipradugakan, yang beragam mengikuti variabel-variabel bebas.

Variabel Bebas (X) : *Family Gathering*

Variabel Terikat (Y) : Loyalitas Karyawan

3.4 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah definisi yang mendeskripsikan karakteristik variabel yang akan diteliti. Berlandaskan landasan teori yang sudah dijelaskan, dapat diutarakan definisi masing-masing variabel berikut ini:

1. *Family Gathering*

Family gathering adalah program kegiatan yang dilaksanakan perusahaan untuk mempertemukan seluruh rekan kerja dengan manajemen. *Event gathering* merupakan kegiatan untuk mempererat tali kasih yang baik antara pimpinan dan karyawan (Silvia dan Widodo, 2009). *Family gathering* berperan sebagai keserasian makna antara karyawan yang diharapkan dapat memperteguh kelompok kerja di perusahaan.

2. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesanggupan karyawan dalam memberikan waktu dan tenaga tempatnya bekerja. Loyalitas karyawan merupakan kemauan karyawan terhadap seluruh pikiran, waktu, dan keterampilannya untuk berkontribusi bagi perusahaan serta menyimpan rahasia perusahaan dengan tidak melakukan hal yang merugikan perusahaan (Sudimin, 2003).

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Family Gathering</i>	Dukungan Perusahaan	1. Tingkat kebersamaan dalam pelaksanaan kegiatan <i>family gathering</i> .	Likert

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		2. Tingkat kompetisi dalam pelaksanaan kegiatan <i>family gathering</i> .	
	Dukungan Eksternal	1. Tingkat keterlibatan <i>Event Organizer</i> dalam pelaksanaan <i>family gathering</i> . 2. Tingkat reputasi perusahaan dalam pelaksanaan <i>family gathering</i> . 3. Tingkat kredibilitas perusahaan dalam pelaksanaan <i>family gathering</i> .	Likert
	<i>Fasilitas Family Gathering</i>	1. Tingkat sarana dalam pelaksanaan kegiatan <i>family gathering</i> . 2. Tingkat kebutuhan hak karyawan dalam pelaksanaan kegiatan <i>family gathering</i> .	Likert
Loyalitas Karyawan	Ketaatan dan Kepatuhan	1. Mentaati peraturan dan kode etik perusahaan. 2. Mentaati jam kerja yang telah ditentukan. 3. Menerima konsekuensi jika melanggar peraturan perusahaan. 4. Menjaga nama baik perusahaan.	Likert
	Pengabdian	1. Mendapat kesempatan mengemukakan pendapat. 2. Mengembangkan kreativitas untuk perusahaan. 3. Tidak pernah terlintas keinginan untuk pindah pekerjaan. 4. Bersedia ditempatkan di cabang lainnya.	Likert
	Kejujuran	1. Menggunakan hak perusahaan secara bijak. 2. Komunikasi dalam perusahaan terjalin dengan baik. 3. Dalam bekerja memprioritaskan kejujuran terhadap	Likert

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		<p><i>personality</i>, teman, dan pimpinan.</p> <p>4. Tidak menggunakan fasilitas kantor secara berlebihan.</p>	
	Bertanggung jawab	<p>1. Menjaga nama baik perusahaan.</p> <p>2. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>3. Memiliki kualitas kerja yang maksimal sebagai tanggung jawab dalam perusahaan.</p> <p>4. Mengikuti seluruh rangkaian kegiatan perusahaan.</p>	Likert

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi adalah bidang generalisasi yang mencakup objek maupun subjek dengan ciri khas yang peneliti pilih untuk diteliti dan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2011). Gagasan itu menjadi rujukan peneliti dalam menetapkan populasi. Jumlah populasi pada penelitian ini ialah karyawan di PT United Tractors Cabang Bandarlampung sebanyak 33 orang.

Sampel adalah komponen beberapa karakteristik milik populasi, sehingga sampel harus mewakili dari populasi. Menurut Arikunto (2012) bila jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang dari seluruh populasi maka jumlah sampel yang diambil secara keseluruhan. Namun jika populasi lebih dari 100 orang maka 10-15% atau 20-25% dari total populasi dapat diambil. Dalam penelitian ini populasinya di bawah dari 100 responden, sehingga peneliti menarik 100% jumlah populasi yang terdapat di PT United Tractors Cabang Bandarlampung yakni 33 orang responden. Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena dilakukan dalam jumlah yang relatif kecil, kurang dari 100. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT United Tractors Cabang Bandarlampung berjumlah 33 orang.

3.7 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk melihat tanggapan dari responden terhadap setiap item indikator dalam kuesioner. Hasil kuesioner berupa variabel *family gathering* (X) terhadap loyalitas karyawan. Adapun rumus dalam menggambarkan nilai rata-rata setiap butir dengan menggunakan interval kelas yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{(4-1)}{4} \\ &= 0,75 \end{aligned}$$

Skor jawaban responden merujuk pada 4 poin dari skala likert, jadi nilai maksimal adalah 4 dan nilai minimal adalah 1, sedangkan jumlah kategori yang digunakan dalam penyusunan berdasarkan skala likert 4. Berikut frekuensi kategori:

Tabel 3.2 Frekuensi Kategori

Frekuensi	Kategori
3,26 – 4,00	Sangat Setuju
2,51 – 3,25	Setuju
1,76 – 2,50	Tidak Setuju
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti, 2024

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang dilakukan untuk menghimpun data yang ada di lapangan untuk kebutuhan penelitian. Pelaksanaannya perlu aksi yang strategis dan sistematis supaya memperoleh data yang valid dan nyata.

1. Sumber Data
 - a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari responden penelitian melalui alat pengukuran berupa kuesioner atau angket dengan memberikan pertanyaan kepada responden (Sugiyono, 2008). Penelitian ini didapat dari

hasil kuesioner yang diberikan pada karyawan PT United Tractors Cabang Bandarlampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung didapat namun diperoleh dari pihak lain (Sugiyono, 2008). Penelitian ini memanfaatkan data sekunder yang dikumpulkan dari referensi yang berkaitan dengan penelitian seperti buku, jurnal ilmiah, dan sumber dari internet.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan ialah survey. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menyajikan ke responden serangkaian pertanyaan untuk dijawab (Sugiyono, 2015:142). Metode ini dilaksanakan dengan menyebar kuisisioner yang disiapkan ke responden. Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuisisioner online melalui Google Form kepada karyawan PT United Tractors Cabang Bandarlampung. Pada penelitian ini menggunakan pengukuran likert dengan skala 1-4. Skala likeart merupakan skala untuk mengukur sikap, argument, dan gagasan orang maupun kelompok pada suatu peristiwa yang nantinya akan diteliti. Penelitian tidak memanfaatkan lima skor supaya tidak ada nilai ragu-ragu serta menghindari kehadiran error central tendency yaitu responden memilih nilai netrral sehingga dapat mempersulit proses analisis data. Peneliti mempersiapkan pilihan dengan skor sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2008

3.9 Teknik Pengolahan Data

Pada tahap ini langkah-langkah pengolahan data dilakukan dengan cara *editing*, *coding*, *scoring*, dan tabulasi. Menurut Koentjaraningrat tahap pengolahan data antara lain:

1. *Editing* (Pemeriksaan data)
Kegiatan yang dilakukan untuk memeriksa dan mengoreksi data yang sudah terkolektif bertujuan mengoreksi kesalahan yang terdapat saat turun lapang.
2. *Coding* (Pengkodean)
Coding adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberikan kode-kode pada dalam kelompok yang sama. Pembuatan kode dilakukan dalam bentuk angka maupun huruf sebagai pedoman mengenai data yang akan dikaji.
3. Tabulasi
Tabulasi adalah penyusunan tabel-tabel data yang sudah diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis. Melakukan tabulasi bermanfaat untuk menghindari seminim mungkin kesalahan.

3.10 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen data guna mengetahui akurat tidaknya instrumen pada hal yang diteliti. Selain itu, digunakan juga untuk mengetahui data kuesioner yang diaplikasikan dalam penelitian bersifat valid ataupun tidak. Instrumen valid jika dapat mengukur atau menyatakan data dari variabel yang diteliti secara baik. Ukuran tinggi rendah validitas instrumen menampilkan sejauh mana data yang terhimpun tidak menyimpang dari gambaran mengenai variabel yang dipahami.

Adapun teknik korelasi *product moment*:

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

Sumber: Sugiyono, 2008

Keterangan:

r: koefisien korelasi

X: skor jawaban setiap item (pernyataan)

Y: skor faktor (variabel)

N: jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur jarak dekat pengukuran yang didapat dari subjek dan dari data yang sama (Sugiyono, 2018). Uji Reliabilitas adalah label yang menyuguhkan seberapa konsisten hasil pengukuran ketika suatu alat digunakan berulang kali (Sugiyono, 2015). Pengujian ini menggunakan *metode Cronbach's Alpha* sebesar pada skala *Cronbach's Alpha* 0 hingga 1.

Tabel 3.4 Tingkat Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Kriteria
0,00 – 0,20	Sangat Tidak Reliable
0,21-0,40	Tidak Reliable
0,41-0,60	Cukup Reliable
0,61-0,80s	Reliable
0,81-1,00	Sangat Reliable

(Sumber: Ghozali (2018))

3.11 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik metode untuk mengolah data dengan mengidentifikasi hubungan, statistik, maupun informasi penting. Kesungguhan dan akurasi dalam menggunakan alat analisis menentukan akurat tidaknya pengambilan kesimpulan.

3.11.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana adalah media yang diperlukan untuk memperkirakan permintasaan dimasa depan berdasar data sebelumnya atau bisa juga untuk melihat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Bertujuan memprediksi sejauh mana nilai variabel dependen terhadap variabel independen. Regresi linier sederhana digunakan untuk satu variabel independen dan satu variabel dependen.

$$Y = a + b.X$$

Keterangan

Y: Variabel Terikat

X: Variabel Bebas

a: Nilai Konstanta, yaitu Nilai Y jika X=0

b: Koefisien Regresi

3.11.2 Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien korelasi adalah penilaian asosiasi dua variabel atau statistik kovarian. Koefisien korelasi antara 0 sampai 1. Koefisien korelasi menyatakan dominasi antara ikatan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Koefisien korelasi terbagi menjadi dua hal yakni koefisien korelasi positif dan koefisien korelasi negatif. Apabila variabel independen berada pada satu arah atau variabel X tinggi dan variabel Y tinggi yang terjadi koefisien korelasi positif. Namun sebaliknya kalau variabel independen dan variabel dependen tidak searah atau nilai Y tinggi dan nilai X rendah disebut koefisien korelasi negatif. Jenis korelasi *Pearson Product Moment* r hanya dapat digunakan pada jenis korelasi variabel garis lurus (linier) (Sugiyono, 2014).

Pearson Product Moment

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi

X: Variabel Bebas

Y: Variabel Terikat

n: Banyak Sampel

Tabel 3.5 Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2014)

3.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah koefisien yang dimanfaatkan guna melihat persentase (%) komitmen dampak bersamaan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan perlu mengetahui koherensi, kepastian antara nilai taksiran garis regresi dengan data sampel. Jika nilai koefisien korelasi telah didapati, maka kepastian koefisien determinasi bisa didapatkan dengan memangkatkan dua.

Rumus untuk koefisien determinasi menurut (Sugiyono, 2010):

$$Kd = r^2 \times 100$$

Keterangan:

Kd= Koefisien Determinasi

r= nilai Korelasi

3.12 Pengujian Hipotesis

Melakukan uji hipotesis caranya menggunakan uji parsial (uji t) serta menetapkan hipotesis (H_0) dan hipotesis (H_a) dengan menggunakan uji signifikan. Hipotesis nol (H_0) merupakan hipotesis yang tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang memiliki dampak relevan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji t dapat menyatakan seberapa jauh pengaruh antara variabel X dengan variabel Y (Ghozali, dalam Sujarweni 2015). Pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari penggunaan Uji T (menguji hipotesis parsial). Uji t adalah uji koefisien regresi dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus untuk menguji t (Sugiyono, 2014)

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

Keterangan:

t= Nilai uji t

r= Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

berikut kriteria dalam melakukan Uji T menurut Sugiyono (2015):

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan mengenai “Pengaruh *Family Gathering* Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan (Pada PT United Tractors Cabang Bandar Lampung). Maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan ditandai dengan ketaatan dan kepatuhan itu mengalami kemajuan setelah adanya pengaruh dari *family gathering*. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan mentaati tata tertib perusahaan, masuk kerja tepat waktu, dan tidak membolos pekerjaan sehingga berdampak pada loyalitas karyawan dalam bekerja. Dari hasil penelitian, *Family gathering* juga turut melibatkan keluarga inti untuk saling berbaur dan saling mengenal satu sama lain.
2. Loyalitas karyawan ditandai dengan pengabdian itu mengalami kemajuan setelah adanya pengaruh dari *family gathering*. Temuan ini menunjukkan bahwa pengabdian karyawan untuk tidak terlintas keinginan pindah pekerjaan, siap ditempatkan di cabang lain, mengemukakan pendapat, dan mengembangkan kreativitas yang dimiliki untuk perusahaan. Pengabdian yang tulus dari karyawan membuat perusahaan menyelenggarakan *family gathering* sebagai bentuk apresiasi ke karyawan.
3. Loyalitas karyawan ditandai dengan kejujuran itu mengalami kemajuan setelah adanya pengaruh dari *family gathering*. Temuan ini menunjukkan bahwa kejujuran karyawan dalam menggunakan hak dan wewenang dari perusahaan, menjalin komunikasi dengan baik, dan bersikap jujur. Perusahaan memberikan fasilitas seperti kegiatan yang dapat meningkatkan harmonisasi karyawan yaitu *family gathering* dan senam bersama.
4. Loyalitas karyawan ditandai dengan tanggung jawab itu mengalami kemajuan setelah adanya pengaruh dari *family gathering*. Temuan ini

menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dan menjaga nama baik perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan karyawan yang bertanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaan dan selalu menjaga nama baik perusahaan tempatnya bekerja.

5. Pada variabel *family gathering* mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya jika *family gathering* dikemas dengan faktor pendukung yang dapat mendorong keberlangsungan program *family gathering* terlebih kegiatan ini dilaksanakan setiap tahun sebagai agenda wajib perusahaan. Faktor tersebut ada dukungan perusahaan, dukungan pihak eksternal, dan fasilitas *family gathering* yang mempunyai nilai positif dalam memperteguh kerja sama dalam suatu perusahaan akan memengaruhi loyalitas karyawan. Hasil uji t didapatkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,946 > 2,039$) maka H_0 ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh yang erat antara *family gathering* terhadap loyalitas karyawan. Kontribusi pengaruh (R^2) *family gathering* terhadap loyalitas karyawan pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung sebesar 83,4%. Hasil uji korelasi *family gathering* terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,913 artinya berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Loyalitas karyawan yang diterapkan oleh PT United Tractors Cabang Bandarlampung jika ditinjau dari teori dua faktor Herzberg terdorong secara intrinsik menyenangkan pekerjaan yang menimbulkan kreativitas dan inovasinya. Mereka cenderung terdorong bersemangat dalam mencapai kinerja yang meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan mengenai “Pengaruh *Family Gathering* Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan (Pada PT United Tractors Cabang Bandarlampung). Maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Kebutuhan para karyawan terhadap program *family gathering* harus mampu menciptakan program *family gathering* sebagai salah satu kegiatan terbaik diantara kegiatan lainnya yang dimiliki oleh PT United Tractors Cabang Bandarlampung serta mengusahakan eksistensi program *family gathering* untuk tahun-tahun berikutnya. Hal tersebut karena salah satu usaha dalam meningkatkan loyalitas karyawan bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan dalam bentuk pelaksanaan program *family gathering* ini.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan kembali dengan mengembangkan 16,6% faktor pada *family gathering* yang tidak tercantum dalam penelitian ini dan terbuka bagi peneliti lain supaya bisa menambahkan jumlah perusahaan yang untuk melihat perbandingan efektifitas loyalitas karyawan melalui penghargaan salah satunya penghargaan dalam bentuk *family gathering*.

DAFTAR PUSTAKA

- _____.2005. *Ilmu Komunikasi dan Praktek Cetakan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdurachman, Oemi. (1971). *Dasar-Dasar Public Relations*. Edisi Kedua. Bandung: Alumni.
- Abu Ahmad & Cholid Narbuko, 2007. *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Adisti, F., & Musadieg, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Loyalitas (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(1): 160-167.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1): 83-98.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2000). *Manajemen Penelitian. Cetakan V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asa, Fidela. (2023). *Manfaat Makan Bersama Keluarga di Rumah*. Tim Elementa.
- Baskoro, Yoga. (2018). *Family Gathering Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung*. (Tugas Akhir). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
- Bungin, Burhan. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Cutlip, S.M.,Center, A.H. & Broom, G.M. 1982. *Effective Public Relations*. Edisi Pertama. New Jersy: Prentice Hall.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitkan Produktivitas Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi”*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Dewi, R. (2008). *Pengaruh Aktivitas Employee Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Fakultas Ilmu Komunikasi Mercu Buana.
- Fitriana, Sukma Ayu. 2020. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. PP Persero*

- Surabaya). (Skripsi). Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulanan Malik Ibrahim. Malang.
- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS” Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. K. M. A., Ariani, N. M., & Pertiwi, P. R. (2019). Pengaruh Employee Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Sheraton Bali Kuta Resort. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 3(1).
- Gyekye, S. A., & Haybatollahi, M. (2015). Organizational Citizenship Behaviour An Empirical Investigation Of The Impact Of Age And Job Satisfaction On Ghanaian Industrial Workers. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(2): 285-301.
- Harefa, Andrias. 2007. *Sustainable Growth: Intisari Pemikiran & Pengalaman Januar Darmawan Membangun Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- I, L. G., & Sutanto, E. M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Kayawan Di CV Hartono Flash Surabaya. *Angewandte Chemie. International Edition*, 6(11): 951-95.
- Jati, P., & Mukzam, M.D. (2018). *Analisis Program Family Day dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)* (Doctoral dissertation). Universitas Brawijaya.
- Jusuf, Husain. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja Dan Karir*.
- Mahmudi. (2012). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Marlina dkk. (2022). *Buku Ajar Ilmu Komunikasi*. Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Mulyana, Dedy. (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murray Angela. 2001. *Public Relations Collins English Dictionary*. London: Transet Limited.
- Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Nitisemito, A.S. (2012). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Ghalia.
- Peloso, A. F. (2004). *The antecedents of the employee loyalty cus-tomer loyalty relationship*. (Doctoral Dissertation). Que-ensland University of Technology.

- Poerwopoespito, O. S. (2003). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pudjiastuti, Wahyuni. 2010. *Special Event: Alternatif Jitu Membidik Pasar*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan AMATA*, 1(2): 35-38.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2012). *Management (11th ed)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ruslan, R. (2014). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Graffindo Persada.
- Ruslan, Rusady. 2004. *Public Relation*. Edisi Revisi ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis Cetakan Pertama*. Yogyakarta. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Saydam. (2006). Dikutip dari Beliadwi, B., & Moningka, C. (2017). Gambaran Kepuasan Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Psibernetika*. 5(2).
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silvia, R. F. & Widodo, A. (2009). *Panduan Praktisi PR*.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soegandhi, V. M. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. (TA No. 31010512/MAN/ 2013). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: dilema loyalitas dan tanggung jawab publik. *Journal Manajemen dan Usahawan*, 12(11), 3–8.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kauntitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suhandang, Kustadi. 1973. *Public Relations Perusahaan*. Bandung: PT Karya Nusantara.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2016). Antecedents Variable Of Em-Ployee Loyalty. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(2): 113.
- Taylor, Shelley. (2013). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Tead dalam Kartono. 2015. *Beyond Leadership 12 Konsep Kepemimpinan*. Jakarta: Elektronik Media Komputindo.
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wan, H.L. (2012). Employee Loyalty At The Workplace: The Impact Of Japanese Style Of Human Resource Management. *International Journal of Applied HRM*, 3(1): 1–17.
- Wibowo, P., & Tholok, F. (2019). Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Primissima Medari Sleman Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 218-236.
- Winardi (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Winardi. (2012). *Motivasi, Permotivasi, dan Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1).

Internet

ESP. 2023. “Pentingnya Nilai dan Adab Dalam Pesatnya Kemajuan Teknologi”. <https://www.uui.ac.id/pentingnya-nilai-dan-adab-dalam-pesatnya-kemajuan-teknologi/>. Diakses Pada 5 Oktober 2023.

UnitedTractors.

[https://www.unitedtractors.com/tagline/#:~:text=Moving%20as%20One%20merupakan%20slogan,kerjasama%20yang%20baik%20dengan%20pelanggan](https://www.unitedtractors.com/tagline/#:~:text=Moving%20as%20One%20merupakan%20slogan,kerjasama%20yang%20baik%20dengan%20pelanggan.). Diakses pada 21 Agustus 2023.

librarybinus. <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab1/2009-1-00469-TI%20Bab%201.pdf>. Diakses pada 17 Januari 2024.

Repository. “11 Bab II Kajian Toeri Dan Kerangka Pikir”. https://repository.uin-suska.ac.id/16659/7/7.%20BAB%20II_2018386KOM.pdf. Diakses pada 9 Oktober 2023.

United Tractors. “Sekilas Perusahaan”. <https://www.unitedtractors.com/sekilas-perusahaan/>. Diakses pada 21 Agustus 2023.

United Tractors. “Tagline”. <https://www.unitedtractors.com/tagline/>. Diakses pada 5 Oktober 2023.

United Tractors. “Visi dan Misi”. <https://www.unitedtractors.com/visi-misi/>. Diakses pada 17 Januari 2024.

Yayasan Dharma Bhakti Astra. “Wajib Diketahui!, Inilah Hak Dan Kewajiban Karyawan Terhadap Tempat Kerjanya”. <https://ydba.astra.co.id/wajib-diketahui-inilah-hak-dan-kewajiban-karyawan-terhadap-tempat-kerjanya>. Diakses pada 1 Maret 2024.