

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS DENGAN
BUDAYA *EWUH PAKEWUH* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR
PADA KARYAWAN BAGIAN HUMAS HOTEL DI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh
Gelara Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)**

Oleh

ILLENE YOLANDA HANDOYO

160906106

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Illene Yolanda Handoyo

NPM : 160906106

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Dengan Budaya *Ewuh Pakewuh* Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Humas Hotel Di Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya dan kerja saya sendiri. Skripsi ini bukan merupakan plagiasi, duplikasi maupun pencurian hasil karya orang lain.

Bila di kemudian hari diduga ada ketidaksesuaian antara fakta dengan pernyataan ini, saya bersedia untuk diproses oleh tim fakultas yang dibentuk untuk melakukan verifikasi. Bila terbukti bahwa terdapat plagiasi maupun bentuk ketidakjujuran lain, saya siap dan bersedia menerima sanksi berupa pencabutan kesarjanaan saya.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran sendiri dan tanpa tekanan maupun paksaan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 7 November 2020

Saya yang menyatakan,



Illene Yolanda Handoyo

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS DENGAN BUDAYA *EWUH* *PAKEWUH* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN BAGIAN HUMAS HOTEL DI YOGYAKARTA

SKRIPSI

Disusun Guna Melengkapi Tugas Akhir Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

disusun oleh :

ILLENE YOLANDA HANDOYO

160906106

disetujui oleh :



Dr. Lukas S. Ispandriarno, MA.

Dosen Pembimbing

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
TAHUN 2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS DENGAN BUDAYA *EWUH PAKEWUH*
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN
BAGIAN HUMAS HOTEL DI YOGYAKARTA**

Penyusun : ILLENE YOLANDA HANDOYO
NPM : 160906106

Telah diuji dan dipertahankan pada Sidang Ujian Skripsi yang diselenggarakan
pada

Hari / Tanggal : Kamis, 26 November 2020

Pukul : 10.00

Tempat : - (secara daring)

TIM PENGUJI



Dr. Lukas S. Ispandriarno, MA.

Penguji Utama

Dr. Phil. Bambang Wiratmojo, S.Sos., MA.

Penguji I

Sherly Hindra Negoro, M.I.Kom.

Penguji II

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS DENGAN BUDAYA *EWUH PAKEWUH* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN BAGIAN HUMAS HOTEL DI YOGYAKARTA

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan, karena itu penting bagi perusahaan untuk memerhatikan karyawannya. Perlakuan yang baik oleh perusahaan dapat menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan, saat kepuasan kerja terpenuhi, diharapkan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan faktor determinan yang memengaruhi keinginan berpindah seseorang, yang menandai bagaimana tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja harus dipahami oleh perusahaan.

Robbins (2015) menyatakan bahwa pekerja di budaya Timur memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan budaya Barat karena adanya struktur hierarki yang kaku, mengedepankan rasa hormat dan sungkan, serta adanya otoritas dalam pengambilan keputusan. Salah satu budaya yang masih melekat pada masyarakat Jawa layaknya budaya Timur adalah budaya *ewuh pakewuh*. Budaya yang kuat akan memberi pengaruh besar pada sikap karyawan dalam perusahaan, sehingga menarik untuk diteliti dalam melihat perubahan sikap atas pengaruh yang diberikan budaya *ewuh pakewuh* pada kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X), Budaya *Ewuh Pakewuh* (Z) dan Loyalitas Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Jenis penelitian ini adalah eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana pengaruh variabel budaya *ewuh pakewuh* dapat memoderasi pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian hubungan masyarakat hotel di Yogyakarta yang berjumlah 48 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik *total sampling* yang mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, koefisien determinasi, dan uji *moderate regression analysis*. Berdasarkan hasil uji, budaya *ewuh pakewuh* mampu memoderasi atau memengaruhi arah dan kekuatan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan secara signifikan negatif. Artinya dengan adanya variabel moderator budaya *ewuh pakewuh* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, loyalitas karyawan akan semakin menurun.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Budaya *Ewuh Pakewuh*, Loyalitas Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, yang telah memberikan kesehatan, kekuatan dan berkat setiap harinya, sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana. Pada kesempatan kali ini, penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada pihak yang terkasih dan juga kepada pihak yang memiliki andil dan kontribusi penyusunan skripsi ini. Untuk itu, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Dr. Lukas S. Ispandriarno, MA., selaku dosen pembimbing yang telah memberi arahan kepada saya dalam menyusun skripsi ini.
2. Himpunan Humas Hotel Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk melakukan penelitian ini.
3. Keluarga yang sangat saya cintai, Bapak Handoyo, Ibu Ratnawati dan Ci Fani, terima kasih banyak atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasehat serta kasih sayang yang selalu saya dapatkan.
4. Addo Sulistiyo yang selalu memberikan dukungan, semangat di setiap keluh kesah, dan nasihat yang berarti untuk saya.
5. Teman-teman terdekat saya, Yuhuw~ (Vita dan Vashti), Kemem Hati ke Hati (Cia, Vene, Niar, Tata, dan Bella), Lewi, Ega, Petra, Dewi, Rahel, terima kasih banyak telah mewarnai kehidupan perkuliahan saya.
6. Teman-teman AJR, FIAT, KKN Kemesu 94, Kos TEBE 5 dan Ilmu Komunikasi 2016.
7. Semua teman dan saudara yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, saya ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari bahwa penulisan dalam penelitian ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, penulis menerima saran dan dukungan dari pembaca sekalian. Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagaimana mestinya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAKSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Praktis	11
2. Manfaat Akademis	11
E. Kerangka Teori	11
1. Komunikasi Organisasi	12
2. Budaya <i>Ewuh pakewuh</i>	16
3. Loyalitas Karyawan	19
F. Kerangka Konsep	21
G. Hipotesis	22
H. Definisi Operasional	22
I. Metodologi Penelitian	24
1. Metode Penelitian	24
2. Jenis Penelitian	24
3. Lokasi Penelitian	25
4. Populasi	25

5. Pengambilan Sampel	26
6. Uji Validitas dan Reliabilitas	26
7. Metode Pengumpulan Data	32
8. Metode Pengukuran Data	32
9. Metode Analisis Data	33

BAB II DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Hotel di Yogyakarta	35
B. Loyalitas Karyawan Hotel	36
C. Himpunan Humas Hotel Yogyakarta (H3Y)	37
1. Sejarah H3Y	38
2. Visi dan Misi H3Y	39
3. Susunan Organisasi H3Y	39
4. Daftar Karyawan bagian humas Hotel	40
D. <i>Public Relations</i> (PR)	42
1. Pengertian <i>Public Relations</i>	42
2. Aktivitas <i>Public Relations</i>	42

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	45
1. Data Responden	45
2. Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Budaya <i>Ewuh pakewuh</i> dan Loyalitas Karyawan	47
3. Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja, Budaya <i>Ewuh pakewuh</i> dan Loyalitas Karyawan	48
4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja, Budaya <i>Ewuh pakewuh</i> dan Loyalitas Karyawan	50
5. Uji Asumsi Klasik	72
6. Hasil Uji Regresi Sederhana	76
7. Hasil Uji <i>Moderate Regression Analysis</i> (MRA)	89
8. Hasil Uji Jenis Moderator	81

B. Pembahasan	83
---------------------	----

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	93
---------------------	----

B. Saran	93
----------------	----

1. Saran Akademis	93
-------------------------	----

2. Saran Praktis	94
------------------------	----

DAFTAR PUSTAKA	95
----------------------	----

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Definisi Operasional	22
Tabel 1.2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	28
Tabel 1.3. Hasil Uji Validitas Budaya <i>Ewuh pakewuh</i>	29
Tabel 1.4. Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	30
Tabel 1.5. Hasil Uji Reliabel Variabel X, Z, dan Y	32
Tabel 1.6. Skala Interval	33
Tabel 2.1. Daftar Karyawan bagian humas Hotel Yogyakarta	40
Tabel 3.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 3.2. Data Responden Berdasarkan Asal Kelahiran	46
Tabel 3.3. Tabel Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja, <i>Budaya Ewuh Pakewuh</i> dan Loyalitas Karyawan (Variabel X, Z, dan Y)	47
Tabel 3.4. Tabel Hasil Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja, <i>Budaya Ewuh Pakewuh</i> dan Loyalitas Karyawan (Variabel X, Z, dan Y)	49
Tabel 3.5. Tabel Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X)	50
Tabel 3.6. Tabel Hasil Distribusi Frekuensi Kelas Interval Kepuasan Kerja	55
Tabel 3.7. Tabel Hasil Distribusi Frekuensi Budaya <i>Ewuh pakewuh</i>	57
Tabel 3.8. Tabel Hasil Distribusi Frekuensi Kelas Interval Budaya <i>Ewuh Pakewuh</i>	63
Tabel 3.9. Tabel Hasil Tabulasi Silang Asal Kelahiran dengan Kelas Interval Budaya <i>Ewuh Pakewuh</i>	64
Tabel 3.10. Tabel Hasil Distribusi Frekuensi Loyalitas Karyawan	65
Tabel 3.11. Tabel Hasil Distribusi Frekuensi Kelas Interval Loyalitas Karyawan	71
Tabel 3.12. Tabel Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilik	73
Tabel 3.13. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 3.14. Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 3.15. Tabel Hasil Uji Regresi Sederhana Berdasarkan Uji t	77
Tabel 3.16. Tabel Hasil Uji Regresi Sederhana Berdasarkan Koefisien Determinasi	78

Tabel 3.17. Tabel Hasil Analisis Regresi Persamaan Pertama dan Ketiga	80
Tabel 3.18. Tabel Kriteria Hasil Uji Variabel Moderator.....	82
Tabel 3.19. Tabel Hasil Regresi Berganda Persamaan Kedua dan Ketiga	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Hubungan antar Variabel	21
Gambar 2.1. Susunan Organisasi H3Y	39



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Masalah sumber daya manusia yang sepertinya hanya masalah internal perusahaan sesungguhnya merupakan masalah yang memiliki hubungan erat dengan masyarakat luas sebagai pelayan publik. Perusahaan perlu menyadari bahwa setiap karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang semakin bertambah setiap waktu. Hal ini penting bagi perusahaan untuk memuaskan dan memerhatikan kesejahteraan karyawan dalam bentuk material maupun nonmaterial, karena pada dasarnya semua karyawan memiliki pikiran, perasaan keinginan, status, latar belakang, usia, dan jenis kelamin berbeda yang dibawa pada lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, demi masa depan perusahaan yang terencana dan berkelanjutan, perusahaan dituntut untuk memerhatikan karyawannya (Hasibuan, 2001).

Ketika peneliti melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta, peneliti mendapati dua kali pergantian karyawan *public relations* yang juga sebelumnya berasal dari hotel-hotel di Yogyakarta. Peneliti mewawancarai tiga karyawan yang pernah menjadi humas, maupun masih menjadi humas pada Agustus hingga Oktober 2019. Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti mendapatkan hasil bahwa beberapa humas hotel di Yogyakarta memiliki tingkat intensi perpindahan karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan humas mal maupun tempat-tempat wisata di Yogyakarta, mengingat bahwa ketiganya berada dalam satu sektor yang sama yaitu sektor

pariwisata. Bukan hanya berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan ketiga karyawan *public relations* Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta saja, namun juga berdasarkan percakapan peneliti dengan salah satu staf media yang sering mengunjungi dan meliput hotel-hotel di Yogyakarta (Safaruddin, *personal communication*, 18 September, 2019).

Setelah peneliti melakukan wawancara dengan tiga karyawan *public relations* Horison Ultima Riss Yogyakarta yang telah berpindah dari hotel satu ke hotel lain pada bulan Agustus hingga Oktober 2019, peneliti mendapatkan hasil lain bahwa karyawan A mengatakan keinginannya untuk berpindah dikarenakan komunikasi yang terjalin dengan atasan tidak berjalan dengan baik. Karyawan B menyatakan kepindahannya dikarenakan kejadian yang tidak dapat dihindari, sanak saudara karyawan mengalami sakit dan harus dirawat secara intensif oleh karyawan B. Sedangkan karyawan C mengatakan kepindahannya dikarenakan beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan terlalu banyak sehingga karyawan memutuskan untuk berpindah (Karyawan A, B dan C, *personal communication*, 30 September 2019).

Mohsin, Lengler dan Kumar (2013) menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk berpindah yang terjadi pada karyawan dalam industri perhotelan merupakan masalah yang cukup serius karena tingkat perpindahan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan industri lainnya. Jika sebuah perusahaan mengalami peningkatan intensi perpindahan pada karyawannya, hal tersebut berdampak secara tidak langsung pada produktivitas perusahaan tersebut. Memang ada kalanya perpindahan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, terutama terhadap

karyawan yang memiliki kinerja rendah. Namun sebagian besar justru memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan. Selain dari segi hilangnya waktu, produktivitas maupun fasilitas, perusahaan juga akan mengalami kerugian dalam bentuk biaya untuk melakukan perekrutan karyawan baru.

Hotel menjadi salah satu sebuah perusahaan yang sangat tergantung dan tidak dapat terlepas dari Sumber Daya Manusianya (SDM) dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti hotel, sumber daya manusia menjadi ujung tombak yang memengaruhi berjalannya kinerja perusahaan tersebut. Mengingat fungsi utama hotel adalah memberikan layanan atau jasa penginapan, fasilitas, pelayanan dalam penyediaan makanan, minuman, dan lain-lain, maka SDM atau yang dapat disebut karyawan sangat berperan besar. Pada sebuah hotel maupun perusahaan lainnya, peran dan tindakan karyawan menjadi salah satu penentu baik buruk serta keberhasilan kinerja sebuah perusahaan di mata masyarakat (Arthur, 1994).

Perlakuan perusahaan yang baik dapat menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan, bagi Vroom dalam Pace and Faules (2015), apa yang orang hargai dan harapkan dapat memengaruhi motivasi seseorang karena pada dasarnya karyawan bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya dengan harapan bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan. Terpenuhinya kepuasan kerja terhadap organisasi diharapkan dapat membuahkan loyalitas bagi karyawan. Bagi Mobley (1986), dari sekian banyak faktor, kepuasan kerja merupakan faktor determinan yang memengaruhi keinginan berpindah seseorang, yang mana keinginan karyawan

untuk berpindah juga menandai bagaimana tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja harus dipahami oleh perusahaan.

Sebelumnya peneliti telah melakukan kajian pustaka, berdasarkan hasil penelusuran yang peneliti lakukan, peneliti menemukan beberapa penelitian serupa. Penelitian pertama dilakukan oleh Thanos, Pangemanan dan Rumokoy (2015), dengan mengambil judul penelitian “The Effect of Job Satisfaction and Employee Motivation on Employee Loyalty (Case Study of PT Kimia Farma Apotek in Sam Ratulangi, Manado)”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Kimia Farma Apotek, Cabang Sam Ratulangi. Penelitian ini dilakukan atas dasar berbagai upaya yang telah dilakukan oleh PT. Kimia Farma untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi karyawan memiliki efek yang signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki efek yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan dan motivasi karyawan memiliki efek yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh LinkedIn Talent Trends (2014) yang merupakan situs jejaring sosial, dengan mengangkat judul “What’s on the Minds of the Professional Workforce”. Penelitian ini melibatkan 18.000 pekerja dari 26 negara termasuk Indonesia untuk diteliti mengenai sikap profesional terhadap pencarian kerja, kepuasan kerja, dan evaluasi karier di seluruh dunia, sehingga pihak perusahaan dapat memahami karyawan lebih lagi. Penelitian ini

menunjukkan hasil bahwa dari 570 responden yang berasal dari Indonesia, sebanyak 84% menyatakan bahwa responden merasa puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan saat ini, namun meskipun mereka merasa puas, kepuasan kerja tidak menghentikan para responden untuk tetap aktif mencari pekerjaan baru dan memperbaharui profil profesional mereka. Hasil survei ini menyimpulkan bahwa walaupun tingkat kepuasan kerja di Indonesia tinggi, namun tetap tidak menjamin kesetiaan karyawan pada perusahaannya. Sehingga dapat disimpulkan penyebab utama responden melakukan perpindahan kerja karena adanya hubungan yang buruk dengan manajer dan rekan kerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Ovinda Pramana Putri (2013). Penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas, setiap adanya peningkatan kepuasan kerja maka loyalitas karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Walaupun penelitian ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tergolong tinggi, namun terdapat beberapa penilaian yang negatif mengenai pertanyaan cara atasan melakukan pengawasan, pemberian nasihat, dan komunikasi terhadap bawahannya.

Hofstede (1997) mendefinisikan budaya sebagai pemrograman kolektif dari pikiran yang membedakan perilaku dan cara suatu anggota kelompok manusia dengan yang lain, atau dengan kata lain sebagai program mental yang berpola pikiran, perasaan, dan tindakan atau disebut dengan *software of the mind*. Pemrograman ini dimulai dari lingkungan keluarga, kemudian dilanjutkan dengan

lingkungan tetangga, sekolah, kelompok remaja, lingkungan kerja, dan lingkungan masyarakat. Dengan demikian kebudayaan adalah suatu sistem nilai yang dianut oleh suatu lingkungan, baik lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan kerja, sampai pada lingkungan masyarakat luas. Pemrograman mental atau budaya ini dikembangkan melalui suatu sistem nilai yang berkembang dalam masyarakat, kemudian sistem nilai ini akan menjadi norma-norma sosial yang mempengaruhi perilaku sosial.

Bagi Robbins (2015), pekerja di budaya Timur memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan budaya Barat. Menurut sebuah studi, Korea Selatan menempati tingkat kepuasan terendah pada kepuasan kerja karyawannya, hal ini dikarenakan kurang adanya otonomi dalam budaya Korea Selatan serta adanya struktur hierarki yang kaku. Budaya di Korea Selatan masih berpegang pada budaya tradisional namun juga tercampur budaya kontemporer, sehingga organisasi di negara tersebut juga cenderung berpegang pada nilai Konfusius mengenai rasa hormat pada orang yang lebih tua dan juga otoritas dalam pengambilan keputusan. Kebudayaan Korea Selatan jika dikaji lebih dalam memiliki kemiripan dengan budaya di Indonesia yang sebagian masih menganut budaya Timur, terlebih lagi Daerah Istimewa Yogyakarta yang masih kental dalam menganut kebudayaan Jawa. Penduduk DIY mayoritas beragama Islam yaitu sebesar 90,96%, umumnya suku Jawa di Yogyakarta menganut agama Islam, sehingga kebudayaan yang dibentuk merupakan kebudayaan Jawa, salah satunya dibuktikan dengan adanya kraton yang menjadi pusat budaya Jawa di Yogyakarta (kemendikbud.go.id, 2015). Salah satu budaya yang masih melekat pada masyarakat Jawa merupakan budaya

ewuh pakewuh yang dapat diartikan sebagai sikap sungkan atau ketidakenakan. Seseorang akan merasa khawatir dengan ucapan dan perilakunya akan membuat seseorang tersinggung, sehingga budaya tersebut memunculkan rasa hormat terhadap atasan, orang yang lebih tua maupun rekan kerja (Tobing, 2010).

Mayoritas penduduk di Yogyakarta bersuku Jawa, sehingga menganut kebudayaan Jawa yang disebut dengan budaya *ewuh pakewuh*, karena penelitian ini dilakukan di Yogyakarta, maka peneliti ingin melihat apakah budaya tersebut masih dilestarikan dalam perusahaan dan bagaimana peran budaya *ewuh pakewuh* dalam perusahaan. Budaya *ewuh pakewuh* dalam penelitian ini berperan sebagai variabel moderator untuk melihat apakah budaya *ewuh pakewuh* memiliki peran ataupun tidak dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Salah satu permasalahan penting dalam penelitian ini adalah meneliti terlebih dahulu pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, dikarenakan variabel moderator terbentuk karena adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen terlebih dahulu, maka variabel ini cocok digunakan dalam penelitian ini.

Robbins (2002) menyatakan budaya yang kuat akan memberi pengaruh yang besar dalam sikap setiap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Budaya *ewuh pakewuh* menjadi menarik diteliti untuk melihat perubahan sikap apa saja yang terjadi pada karyawan bagian hubungan masyarakat hotel di Yogyakarta dengan adanya pengaruh yang diberikan budaya tersebut pada kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Selain itu mengingat pernyataan Robbins (2015) bahwa pekerja di budaya Timur memiliki kepuasan kerja yang

rendah dibandingkan budaya Barat, sedangkan Yogyakarta termasuk provinsi yang masih kental dalam menganut budaya Timur, sehingga perlu untuk dikaji lebih lanjut apakah kepuasan kerja karyawan pada beberapa perusahaan di Yogyakarta tergolong tinggi atau rendah. Walaupun telah ada penelitian lain mengenai budaya *ewuh pekewuh* seperti dalam komitmen organisasi, budaya *ewuh pakewuh* dalam birokrasi, feminisme pada perempuan Jawa, dan lain-lain, namun belum ada penelitian sebelumnya yang mengangkat budaya *ewuh pakewuh* di Yogyakarta untuk diteliti pada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas, sehingga dapat menciptakan kebaruan dalam penelitian ini.

Kurangnya perhatian terhadap permasalahan loyalitas pada karyawan bagian humas hotel di Yogyakarta dan tidak adanya penelitian sebelumnya yang mengkaji permasalahan tersebut mengakibatkan tidak ditemukannya penyebab terjadinya perpindahan karyawan bagian humas di Yogyakarta secara jelas apakah dipengaruhi oleh kepuasan kerja atau tidak, padahal, hotel membutuhkan *public relations* (PR) atau yang biasanya dikenal sebagai humas, karena humas berperan dalam mengembangkan hubungan yang baik antara publik dengan perusahaannya, baik eksternal maupun internal. Oleh karena itu, humas mengemban tugas penting sebagai garda depan perusahaan yang harus berhubungan langsung dengan pihak luar. Selain itu, seorang humas juga harus dapat membangun relasi internal. Dengan kata lain, *public relations* menjembatani komunikasi internal dan eksternal, menumbuhkan motivasi karyawan, menanamkan rasa saling mengerti, percaya dan menumbuhkan citra baik bagi masyarakat dan seluruh pemangku kepentingan perusahaan (Rumanti, 2002). Oleh karena itu, permasalahan kepuasan kerja

karyawan bagian humas penting untuk dianggap sebagai hal serius, karena dalam pekerjaannya, humas membawa nama baik perusahaan.

Hasil wawancara sederhana peneliti pada tanggal 20-30 September 2019 dengan humas A ,B dan C yang telah melakukan perpindahan dari hotel satu ke hotel atau perusahaan lainnya membuah hasil bahwa terdapat satu jawaban yang mengindikasikan berpindahnya karyawan bagian humas dikarenakan faktor kepuasan kerja, yaitu tidak terjalinya hubungan baik antara atasan dengan bawahannya. Sedangkan dua lainnya dipengaruhi oleh faktor beban kerja dan kejadian kritis. Berdasarkan tiga penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian akan akan diteliti, dua penelitian menunjukkan menghasilkan hasil yang negatif dan satu penelitian dengan hasil positif antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Kedua hal ini membuat peneliti merasa perlu untuk menguji kebenaran teori kepuasan kerja. Teori tersebut menyatakan bahwa salah satu penyebab karyawan tidak memiliki kesetiaan, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, dan berkeinginan untuk meninggalkan suatu perusahaan adalah ketidakpuasan terhadap tempat bekerja (Siagian, 2011). Ketidakpuasan tersebut dalam penelitian ini merujuk pada komunikasi internal berupa hubungan dengan atasan maupun rekan kerja yang kurang memuaskan, karena berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan hasil wawancara, keduanya menunjukkan bahwa hubungan yang buruk dengan atasan maupun rekan kerja menjadi salah satu faktor utama karyawan melakukan perpindahan kerja. Masalah ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti kedua faktor tersebut. Faktor tersebut masuk dalam lingkup komunikasi internal, yaitu

komunikasi yang terjadi di dalam organisasi dari atasan ke bawahan, bawahan ke atasan dan juga komunikasi sesama karyawan yang memiliki tingkatan yang sama.

Komunikasi merupakan hal utama dalam rutinitas kerja seluruh karyawan, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan konflik satu sama lain, sedangkan komunikasi yang baik memberi dampak positif dalam meningkatkan kerja sama maupun loyalitas karyawan. Sukriani dan Kasmiruddin (2015) juga menyatakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, melalui hubungan yang baik dan perhatian dari atasan kepada bawahan, bawahan akan merasa bahwa keberadaan dirinya merupakan bagian yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut.

Agar komunikasi internal perusahaan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan partisipasi antar atasan dan bawahan dalam menyampaikan pendapat, ide, maupun kendala yang selama ini tidak terjalin dengan baik pada hasil wawancara dan juga penelitian terdahulu. Robbins (2015) juga menyatakan beberapa respon terhadap ketidakpuasan kerja dinyatakan dengan meninggalkan organisasi atau perusahaan, membiarkan kondisi menjadi lebih buruk seperti keterlambatan dan ketidakharian yang dilakukan terus menerus, secara pasif tetap berlaku loyal dengan melakukan hal-hal yang benar dalam perusahaan, maupun memperbaiki kondisi dengan berdiskusi menyarankan perbaikan dengan atasan.

B. RUMUSAN MASALAH

Apakah budaya *ewuh pakewuh* memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bagian humas hotel di Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Mengetahui sejauh mana budaya *ewuh pakewuh* memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bagian humas hotel di Yogyakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi lapisan yang berkepentingan, di antaranya adalah:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, dan sejauh mana budaya *ewuh pakewuh* memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Sehingga dapat mengetahui indikator apa yang berpengaruh atau tidak berpengaruh untuk meningkatkan loyalitas karyawan bagian humas hotel di Yogyakarta agar perusahaan maupun organisasi dapat mengurangi perpindahan karyawan, tingkat absensi, tingkat kesalahan, keterlambatan, dan sebagainya.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang komunikasi, sebagai bahan referensi, acuan serta wawasan bagi peneliti selanjutnya dengan terbuktinya teori pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, serta masih diterapkannya budaya *ewuh pakewuh* pada sebagian karyawan di Yogyakarta sehingga memengaruhi kekuatan dan arah hubungan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

E. KERANGKA TEORI

1. Komunikasi Organisasi

Pada organisasi, kemampuan berkomunikasi merupakan kunci dalam pimpinan maupun pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan segala proses pengorganisasian tidak akan dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya komunikasi yang baik antar anggota organisasi. Penyampaian tujuan organisasi terhadap seluruh departemen dalam organisasi adalah melalui komunikasi. Redding dan Sanborn dalam Masmuh (2008) menegaskan lebih lagi bahwa komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan informasi dalam sebuah organisasi yang termasuk dalam komunikasi internal, komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi horizontal atau dengan rekan kerja yang memiliki tingkatan sama, sehingga apabila penyampaian komunikasi tidak berjalan dengan baik, hal tersebut memungkinkan komunikasi dapat tersendat dan menyebabkan kesalahpahaman antar atasan, bawahan atau rekan kerja dalam satu tingkat. Oleh karena itu komunikasi menjadi dasar berjalannya sebuah organisasi.

Komunikasi organisasi secara fungsional menurut Pace dan Faules (2015) adalah penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi. Sedangkan menurut Thayer dalam Hardjana (2016), komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai penentu arah pergerakan dari komunikasi yang terjadi di dalam organisasi dan komunikasi di antara organisasi dengan lingkungannya. Berdasarkan kedua definisi tersebut maka komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang terjalin baik dalam ranah internal maupun eksternal dalam suatu organisasi.

Komunikasi organisasi memiliki beberapa indikator, di antaranya adalah kepuasan kerja yang menjadi variabel dalam penelitian ini (Pace and Faules, 2015). Kepuasan kerja didefinisikan oleh Handoko (2001) sebagai keadaan emosional karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Pandangan karyawan mengenai kepuasan kerja dicerminkan mengenai perasaan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Hal ini dinyatakan dengan sikap positif karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sampai segala sesuatu yang dialami karyawan dalam lingkungan kerjanya. Definisi lain mengenai kepuasan kerja dinyatakan oleh Luthans dalam Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan emosional yang sifatnya positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerjanya. Kepuasan ini dialami oleh karyawan dalam pekerjaannya, di luar pekerjaan, maupun gabungan antara keduanya, sehingga mencapai tujuan dan suasana yang baik dari lingkungan kerjanya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan emosional karyawan terhadap kondisi pekerjaan mereka maupun situasi kerja dalam sebuah organisasi.

Tanggapan tersebut tidak selalu berupa tanggapan yang positif, namun juga dapat bersifat negatif. Bila secara emosional karyawan merasa puas, maka kepuasan kerja tersebut dinilai telah tercapai, dan begitu juga sebaliknya. Sama seperti yang dinyatakan oleh Pace dan Faules (2015), Luthans (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* juga menjelaskan secara rinci bahwa terdapat lima indikator terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan

Kepuasan akan pekerjaan dimaksudkan sebagai pekerjaan yang memberikan tugas menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan mengembangkan keterampilan karyawan.

b. Gaji

Gaji dalam kepuasan kerja adalah sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan. Gaji dapat dianggap pantas saat dibandingkan dengan orang lain dalam sebuah organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi atas bagaimana kontribusi mereka dipandang oleh manajemen perusahaan. Gaji bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan saja, namun juga sebagai alat ukur dalam memberikan kebutuhan akan kepuasan.

c. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi dalam organisasi merupakan salah satu bentuk penghargaan dan juga kesempatan bagi karyawan untuk lebih maju. Promosi yang didapat karyawan dapat berupa perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain dengan posisi dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

d. Pengawasan Penyelia

Pengawasan adalah kemampuan *supervisor* dalam memberikan bantuan berupa teknis maupun dukungan. Gaya pengawasan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja ada dua. Pertama adalah gaya pengawasan yang berpusat pada karyawan. Hal ini diukur menurut tingkat *supervisor* dalam menggunakan ketertarikan personal dan kepedulian kepada karyawan seperti memberikan bantuan, nasihat, memerhatikan kinerja dan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.

Kedua adalah gaya pengawasan iklim partisipasi yaitu mengambil setiap keputusan dalam pekerjaan karyawannya.

e. Rekan kerja

Bagi karyawan, rekan kerja merupakan sumber dukungan, penasihat dan kenyamanan. Rekan kerja yang kooperatif akan mengambil andil dalam kepuasan kerja karyawan secara individu, begitu juga sebaliknya. Hal ini dikarenakan rekan kerja akan saling tergantung antar anggota satu dengan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi yang baik di dalam sebuah tim kerja dapat membuat pekerjaan lebih efektif, menyenangkan dan memberikan efek yang positif dalam lingkungan kerja. Namun karena penelitian ini berfokus pada lingkup komunikasi internal dalam variabel kepuasan kerja, maka indikator yang akan digunakan oleh peneliti adalah pengawasan penyelia dan rekan kerja, yang mana keduanya merupakan hubungan yang terjalin antara atasan, bawahan, serta rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, yaitu banyaknya ketidakpuasan dalam ranah komunikasi internal yang mencakup hubungan kurang baik dengan atasan maupun rekan kerja, maka diambil dua indikator yang berhubungan dengan komunikasi secara langsung, yakni rekan kerja dan pengawasan penyelia. Dalam memperkuat kepuasan kerja, aspek komunikasi merupakan faktor yang penting.

Komunikasi organisasi memegang peran yang penting untuk mendukung efektivitas operasional organisasi, yang mana aspek penting dari komunikasi organisasi adalah komunikasi itu sendiri yang menjadi alat untuk pencapaian tujuan organisasi (Hidayat, 2013).

Dalam sebuah tim, rekan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tim yang baik akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Dukungan antara rekan kerja, seperti mentoring, sikap ramah tamah, komunikasi yang baik dan pengaruh positif antar rekan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan tersebut terjadi dikarenakan rekan kerja merupakan sumber dukungan dan sumber informasi yang penting (Shockley-Zalabak, 2006).

2. Budaya *Ewuh Pakewuh*

Ewuh pakewuh dapat didefinisikan sebagai sikap segan maupun rasa sungkan serta mengedepankan rasa hormat terhadap atasan atau senior (Soeharjono, 2011). Tobing (2010) berpendapat bahwa *ewuh pakewuh* merupakan sebuah nilai yang dianut masyarakat Jawa yang di dalamnya terdapat prinsip hormat dan juga kerukunan. Budaya *ewuh pakewuh* tidak berlaku pada atasan maupun senior saja, namun juga dapat terjadi ketika seseorang telah mengenal atau menerima kebaikan dari orang lainnya sehingga seseorang tersebut akan merasa tidak mudah untuk menolak atau mengabaikan pendapat dan permintaan orang tersebut. Tidak hanya itu saja, faktor perbedaan usia juga menjadi salah satu penyebab munculnya budaya tersebut. Rasa sungkan ini biasanya cenderung dihadapi oleh orang yang usianya lebih muda terhadap orang yang lebih tua. *Ewuh pakeuwuh* pada lingkungan kerja dapat dilihat berdasarkan rasa sungkan seseorang untuk menyatakan pendapatnya yang bertentangan dari seorang lainnya, hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya konflik dan menjaga hubungan yang baik dengan mereka yang biasanya memiliki kedudukan yang lebih tinggi. Seseorang akan merasa khawatir dan berhati-hati dengan ucapannya agar tidak membuat atasan maupun rekan kerja

mereka tersinggung. Instrumen yang digunakan peneliti untuk mengukur sikap *ewuh pakewuh* disusun berdasarkan dimensi budaya yang dikemukakan oleh Hofstede (1997).

Hofstede menguraikan empat dimensi preferensi sosial untuk mengukur nilai-nilai dasar (*the base values*) dari individu dan mengukur perilaku dalam suatu masyarakat, yakni individualitas, rentang kekuasaan, menghindari ketidakpastian, dan maskulinitas (Hofstede, 1997). Berdasarkan indikator dimensi budaya Hofstede, nilai-nilai dasar tersebut diaplikasikan pada nilai budaya *ewuh pakewuh* yang dianut masyarakat Jawa, yang kemudian menghasilkan masyarakat dengan perilaku individualitas yang rendah, rentang kekuasaan tinggi, menghindari ketidakpastian tinggi dan maskulinitas rendah. Menurut Kerlinger (2006), variabel merupakan sifat yang akan dipelajari yang memiliki nilai yang bervariasi, maka budaya *ewuh pakewuh* berperan sebagai variabel dengan menjelaskan sifat dengan berbagai nilai atau dimensi di dalamnya, yang mana nilai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Individualitas rendah

Dalam budaya kolektivis seorang atasan akan mempekerjakan seseorang yang termasuk dalam kelompok golongannya sendiri. Karyawan juga akan bertindak sesuai dengan kepentingan golongan sendiri yang mungkin tidak selalu bertepatan dengan minat individualnya. Tempat kerja dalam lingkup masyarakat kolektivis memiliki hubungan antara atasan dengan bawahan yang dilihat dari segi moral yang menyerupai hubungan keluarga. Mereka melindungi satu sama lain dan mengutamakan kesetiaan dalam golongan tersebut. Buruknya kinerja karyawan

dalam budaya kolektivis ini tidak menjadi alasan pemecatan karyawan karena seluruhnya didasari layaknya hubungan keluarga.

b. Rentang kekuasaan tinggi

Dimensi ini menunjukkan adanya ketidaksejajaran, jenjang kekuasaan atau kewenangan dalam suatu organisasi. Pada jarak kekuasaan yang besar, atasan dan bawahan menganggap satu sama lain tidak setara, sistem hierarki didasarkan pada ketimpangan ini. Bawahan mengharapkan untuk diberitahu apa yang harus dilakukan. Pada rentang kekuasaan ini terdapat banyak pengawas yang tersusun dalam tatanan hierarki sehingga mereka saling melapor kepada atasan satu sama lain. Sistem gaji menunjukkan kesenjangan yang lebar antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Atasan berhak atas hak istimewa dan kontak antara atasan dan bawahan seharusnya diprakarsai oleh atasan saja.

c. Menghindari ketidakpastian tinggi

Dimensi ini menghindari ketidakpastian atau ambiguitas. Masyarakat dengan penghindaran ketidakpastian yang tinggi secara emosional membutuhkan undang-undang dan aturan dalam masyarakat. Penghindaran ketidakpastian yang tinggi sering kali mengarah pada peraturan yang tidak masuk akal, tidak konsisten dan bahkan tidak berfungsi. Pada orientasi pekerjaan, karyawan dengan budaya tersebut membutuhkan suatu aturan yang jelas dalam perusahaannya dan apa yang dikerjakannya (Hofstede, 1997).

d. Maskulinitas rendah

Dalam dimensi ini, konflik biasanya diselesaikan dengan kompromi dan negosiasi. Masyarakat laki-laki dan perempuan memiliki ambisi pada karirnya.

Kesetaraan dan juga rasa kebersamaan dianggap hal yang penting. Seorang manajer dalam budaya ini lebih intuitif daripada tegas. *Meeting* dalam pekerjaan merupakan tempat sebuah masalah didiskusikan dan dicari solusinya yang kemudian dapat dibuat keputusan secara bersama. Berbeda dengan budaya maskulin, di mana sebuah masalah diselesaikan dengan memerangi penyebab masalah tersebut.

3. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan aspek penting dalam organisasi karena sebagian besar perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi dipengaruhi oleh peran anggota organisasi. Mengingat masalah seringkali timbul dalam organisasi, maka tanpa adanya loyalitas karyawan di dalamnya dapat menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan baik bahkan tidak mampu bertahan. Loyalitas dapat dikatakan sebagai sikap setia pada organisasi. Saat karyawan memiliki kesetiaan kepada organisasinya, maka karyawan akan memiliki kesadaran akan kewajiban dalam mengembangkan kemajuan organisasinya (Asyifa, 2016). Loyalitas menjadi salah satu unsur yang digunakan dalam menilai karyawan atas kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, organisasi serta jabatannya (Hasibuan, 2001). Sedangkan Rasimin (1998), menyatakan bahwa loyalitas dapat diartikan dengan pengabdian, kepercayaan dan kesetiaan karyawan yang ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab dan cinta untuk berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaannya.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan sebuah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi yang dapat ditandai dengan kerja dan usaha karyawan yang dilakukan sebaik mungkin

dan keinginan untuk bertahan dalam perusahaan demi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Gouzali Saydam (2000) menyatakan bahwa terdapat empat indikator yang menjadi standar untuk mengukur loyalitas karyawan, di antaranya adalah:

a. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan merupakan kesanggupan karyawan dalam mengikuti, patuh dan tidak melanggar segala peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan menaati perintah atasannya. Ketaatan dapat dicirikan saat karyawan menaati peraturan yang berlaku, dan menaati perintah yang diberikan atasan dengan baik.

b. Bertanggung Jawab

Kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu dan berani mengambil risiko yang ada terhadap keputusan yang diambil demi perusahaan yang maju merupakan sebuah sikap tanggung jawab karyawan. Selain itu, ciri karyawan yang bertanggung jawab juga ditandai dengan karyawan yang mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya, selalu menjaga fasilitas perusahaan dengan baik dan tidak melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.

c. Pengabdian

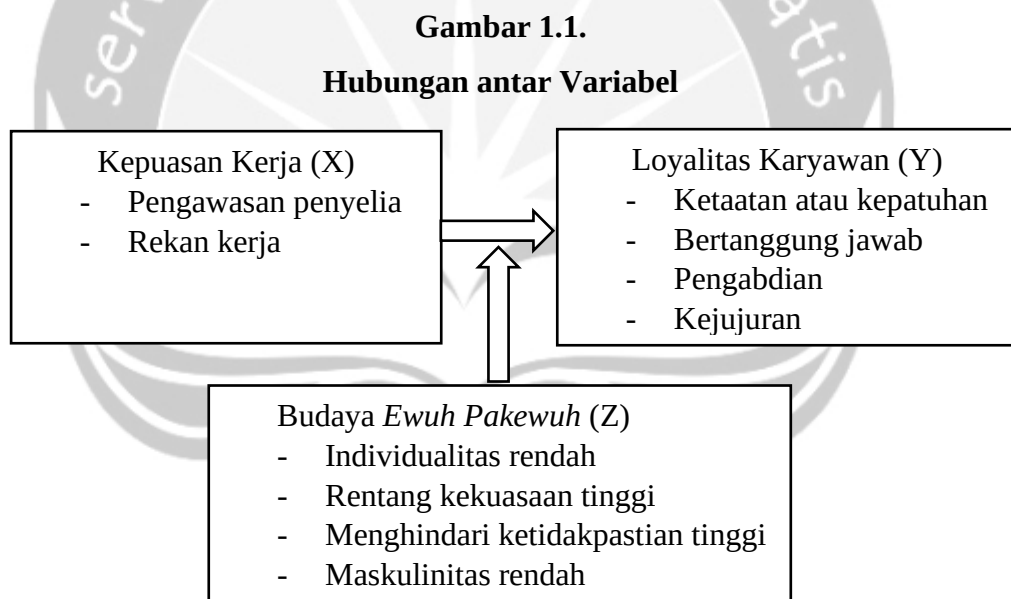
Sikap pengabdian ditandai dengan karyawan yang menyumbangkan tenaga serta pemikiran dengan ikhlas kepada perusahaan, serta tetap bertahan dalam perusahaan meskipun memiliki peluang untuk pindah ke perusahaan lain.

d. Kejujuran

Kejujuran merupakan keselarasan antara apa yang diperbuat atau diucapkan karyawan dengan apa yang sebenarnya nyata terjadi. Kejujuran dapat dicirikan saat karyawan tidak menyalahgunakan wewenangnya dan melaporkan hasil pekerjaan yang nyata kepada atasannya.

F. KERANGKA KONSEP

Berdasarkan kajian masing-masing variabel dan teori di atas, yaitu kepuasan kerja, budaya *ewuh pakewuh* dan loyalitas karyawan, maka disusun kerangka konsep pada gambar 1.1:



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa variabel loyalitas karyawan (Y), diperkirakan dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (X), yang mana semakin besar kepuasan kerja, maka loyalitas karyawan dapat semakin meningkat, menurun, ataupun tidak tidak berpengaruh signifikan. Namun dengan adanya variabel budaya *ewuh pakewuh* (Z) sebagai variabel moderator, diperkirakan dapat memoderasi

pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Dari uraian di atas, peneliti akan melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bagian humas hotel di Yogyakarta dengan budaya *ewuh pakewuh* sebagai variabel moderator.

G. HIPOTESIS

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah pada sebuah penelitian. Hipotesis ini disusun dari beberapa penelitian terdahulu dan beberapa hasil wawancara peneliti dengan humas dan eks humas Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Rumusan hipotesis penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Ha: Budaya *ewuh pakewuh* secara signifikan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bagian humas hotel di Yogyakarta.

Ho: Budaya *ewuh pakewuh* secara signifikan tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bagian humas hotel di Yogyakarta.

H. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional merupakan penjelasan dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja (X), Budaya *Ewuh Pakewuh* (Z) dan Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 1.1.

Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X)	Pengawasan	1. Atasan mengawasi karyawan saat bekerja	Likert

		- Atasan memberi nasihat dan bantuan saat karyawan kesulitan - Atasan berkomunikasi dengan baik dalam konteks pekerjaan maupun secara personal - Atasan memberikan kesempatan untuk karyawan mengambil keputusan pada pekerjaan mereka	
	Rekan kerja	- Sikap saling membantu antar rekan kerja - Komunikasi yang baik dengan rekan kerja - Pemberian dukungan dan nasihat terkait pekerjaan	Likert

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Ewuh Pakewuh (Z)	Individualitas rendah	- Hanya mementingkan kepentingan kelompok dalam lingkungan kerja - Keputusan diambil dengan memperhitungkan karyawan dalam kelompok - Kesetiaan atau loyalitas penting dalam hubungan kelompok - Hubungan baik dengan rekan kerja serta atasan adalah segala-galanya	Likert
	Rentang kekuasaan tinggi	- Hierarki dalam organisasi mencerminkan ketidaksetaraan antara yang lebih tinggi dengan yang lebih rendah - Kisaran gaji yang lebar antara atasan dan bawahan - Adanya hak istimewa untuk atasan	Likert
	Menghindari ketidakpastian tinggi	- Mengharapkan kepastian akan rasa aman dan penghargaan - Kebutuhan emosional akan aturan - Tidak mengharapkan adanya inovasi dalam pekerjaan	Likert
	Maskulinitas rendah	Hubungan yang hangat dengan rekan kerja dan atasan adalah penting	Likert

		2. Adanya kesetaraan, solidaritas dalam kehidupan kerja 3. Penyelesaian konflik dilakukan dengan kompromi dan negosiasi	
--	--	--	--

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Loyalitas Karyawan (Y)	Ketaatan dan kepatuhan	1. Pemahaman aturan dalam perusahaan 2. Kepatuhan menjalankan aturan perusahaan	Likert
	Bertanggung Jawab	1. Melakukan pekerjaan dengan penuh ketekunan 2. Menyelesaikan pekerjaan secara maksimal 3. Menyelesaikan tugas tepat waktu	Likert
	Pengabdian	1. Setia terhadap perusahaan	Likert
	Kejujuran	1. Keselarasan antara perbuatan dan ucapan dengan kenyataan	Likert

I. METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan pada sebuah populasi yang kemudian diambil sampel dari populasi tersebut untuk dilakukan sebuah analisis. Penelitian dengan metode survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Sugiyono, 2010).

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatif dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan mengenai variabel yang akan diteliti dan menjelaskan pengaruh antara variabel satu dengan lainnya. Dalam penelitian ini dipraktikkan dengan menjelaskan sejauh mana pengaruh variabel budaya *ewuh pakewuh* dapat memoderasi pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan bagian humas hotel di Yogyakarta dengan menggunakan data

berupa angka yang akan diolah berdasarkan hasil kuesioner seluruh sampel penelitian (Sugiyono, 2010).

Sedangkan pendekatan kuantitatif dilakukan untuk menguji suatu teori dengan cara merinci hipotesis-hipotesis kemudian mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut (Creswell, 2010). Data dari jenis penelitian ini berhubungan dengan angka-angka baik diperoleh dari pengukuran maupun pengubahan data kualitatif ke dalam data kuantitatif atau diangkakan (Sugiyono, 2010).

3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan peneliti adalah hotel-hotel yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta (lihat Bab II).

4. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek ataupun subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya dari hasil pembelajaran tersebut (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan bagian humas di berbagai hotel yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan jumlah seluruh hotel di Yogyakarta yaitu sebanyak 1618 hotel, hanya beberapa hotel bintang saja yang memiliki manajer humas maupun staf humas, yakni terdiri dari hotel bintang 3 sampai bintang 5.

Karyawan tersebut terkumpul pada sebuah organisasi yang mewadahi para humas di seluruh hotel di Yogyakarta, yaitu Himpunan Humas Hotel Yogyakarta (H3Y). Berdasarkan jumlah anggota yang termasuk dalam H3Y, terdaftar pada

tahun 2018 sebanyak 42 anggota (jogja.tribunnews.com, 2018), sedangkan pada tahun 2020, telah bertambah menjadi 48 anggota yang tersebar di berbagai Hotel (Dicky Pratama, *personal communication*, Mei 15, 2020). Sehingga, populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan.

5. Pengambilan Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diteliti dan memiliki karakteristik yang mewakili populasi tersebut. Seluruh pelajaran yang diambil dari pengujian sampel dapat diberlakukan sebagai kesimpulan untuk jumlah populasi. Penelitian ini ditujukan untuk meneliti karyawan bagian humas hotel di Yogyakarta, maka dari itu sampel diambil dari populasi hotel di Yogyakarta yang memiliki karyawan bagian humas.

Pemilihan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* yang mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2010), teknik ini digunakan berdasarkan pernyataan Arikunto (2010) bahwa teknik pengambilan sampel didasarkan pada jumlah subjeknya, apabila subjek kurang dari 100 orang, maka akan baik jika semua populasi diambil sebagai sampel atau *total sampling*, apabila subjek lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15%, 20-25%, atau lebih. Populasi dari penelitian ini berjumlah 48 orang, karena berjumlah kurang dari 100 orang, maka berdasarkan pernyataan Arikunto, sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang (Jayanti, Fredeswinda, *personal communication*, 4 Juni, 2020).

6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Adanya instrumen yang valid dan

reliabel untuk mengumpulkan data diharapkan menghasilkan penelitian yang valid dan juga reliabel. Pengujian validitas menggunakan metode korelasi, yaitu dengan melihat angka koefisien korelasi (r_{xy}) pada *item* korelasi yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total. Rumus untuk menghitung koefisien relasi (r_{xy}) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antar skor butir (X) dan skor variabel (Y)

N = jumlah responden yang diuji coba

$\sum X$ = jumlah skor butir (X)

$\sum Y$ = jumlah skor variabel (Y)

$\sum X^2$ = jumlah skor butir (X) kuadrat

Butir instrumen dinyatakan valid apabila jika r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden yang menjadi anggota sampel, peneliti melakukan *pretest* (pra penelitian). *Pretest* ini dilakukan guna menguji tingkat pemahaman responden terhadap kuesioner. Dalam melakukan pra penelitian, peneliti membagikan kuesioner kepada 28 orang dengan karakter responden yang hampir sama tetapi bukan dari responden penelitian. Penulis membagikan kuesioner tersebut kepada karyawan hotel yang bekerja di divisi selain humas, dan karyawan diberbagai perusahaan di Yogyakarta Penyebaran kuesioner dilakukan selama empat hari dari tanggal 1 sampai 4 Maret 2020. Responden-responden tersebut merupakan karyawan dari Artotel Yogyakarta, Forriz Hotel

Yogyakarta, Horison Ultima Riss Yogyakarta, Grand Keisha Yogyakarta, PT Airy Nest, The Alana Hotel, Panties Pizza Yogyakarta, PT Kereta Api Indonesia (Persero), PT. Citra Media Pratama, Astra Credit Companies, Aplikasi Karya Anak Bangsa, Dirty Chick Yogyakarta, dan Dave Kitchen. Hasil dari *pretest* yang dilakukan yaitu terdapat beberapa pertanyaan yang masih membingungkan responden karena pertanyaan yang tidak spesifik. Selain itu terdapat beberapa pertanyaan yang hasilnya tidak valid. Setelah mengetahui kesalahan dan hasil uji validitas dan reliabilitas, pertanyaan yang salah diperbaiki dan yang tidak valid dihilangkan agar mudah dimengerti responden pada saat mengisi kuesioner. Data kuesioner tersebut diolah menggunakan SPSS 24.0 *for windows* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2.
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	Keterangan
X.1	0,544	0,433	Valid
X.2	0,338	0,433	Valid
X.3	0,462	0,433	Valid
X.4	0,537	0,433	Valid
X.5	0,500	0,433	Valid
X.6	0,685	0,433	Valid
X.7	0,482	0,433	Valid
X.8	0,518	0,433	Valid

X.9	0,484	0,433	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja terdiri atas 10 item, berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, terdapat 9 item pertanyaan yang dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan 1 item dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 1.3.
Hasil Uji Validitas Budaya Ewuh Pakewuh

Butir Pertanyaan	r_{xy} hitung	r_{xy} tabel	Keterangan
Z.1	0,551	0,433	Valid
Z.2	-0,068	0,433	Tidak Valid
Z.3	0,510	0,433	Valid
Z.4	0,760	0,433	Valid
Z.5	0,645	0,433	Valid
Z.6	0,589	0,433	Valid
Z.7	0,126	0,433	Tidak Valid
Z.8	0,491	0,433	Valid
Z.9	0,519	0,433	Valid
Z.19	0,466	0,433	Valid
Z.11	0,304	0,433	Tidak Valid
Z.12	0,347	0,433	Tidak Valid
Z.13	0,604	0,433	Valid

Z.14	0,296	0,433	Tidak Valid
Z.15	0,523	0,433	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur budaya *ewuh pakewuh* terdiri atas 15 *item*, berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, terdapat 10 *item* pertanyaan yang dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan 5 *item* dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 1.4.
Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Butir Pertanyaan	$r_{xy \text{ hitung}}$	$r_{xy \text{ tabel}}$	Keterangan
Y.1	0,607	0,433	Valid
Y.2	0,669	0,433	Valid
Y.3	0,355	0,433	Tidak Valid
Y.4	0,657	0,433	Valid
Y.5	0,434	0,433	Valid
Y.6	0,627	0,433	Valid
Y.7	0,602	0,433	Valid
Y.8	0,227	0,433	Tidak Valid
Y.9	0,478	0,433	Valid
Y.10	0,685	0,433	Valid
Y.11	0,462	0,433	Valid
Y.12	0,640	0,433	Valid

Y.13	0,804	0,433	Valid
Y.14	0,713	0,433	Valid
Y.15	0,625	0,433	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan terdiri atas 15 *item*, berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, terdapat 13 *item* pertanyaan yang dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan 2 *item* dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa responden benar-benar konsisten terhadap jawaban yang diberikan dalam kuesioner. Reliabel atau tidaknya jawaban responden diuji menggunakan koefisien Alpha dari Cronbach. Rumus ini digunakan karena jawaban dari instrumen kuesioner memiliki rentang nilai yang berbeda-beda. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

R_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dinyatakan reliabel jika r_{alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} ($r_{alpha} > r_{tabel}$) (Arikunto, 1998).

Tabel 1.5.
Hasil Uji Reliabel Variabel X, Z, dan Y

Butir Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{xy\text{tabel}}$	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
X	0,761	0,433	0,6	Reliabel
Z	0,687	0,433	0,6	Reliabel
Y	0,822	0,433	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada ketiga variabel, maka berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh instrumen variabel memiliki r_{α} positif, lebih besar dari r_{tabel} dan lebih besar dari Standar Cronbach's Alpha yaitu 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode kuesioner menghasilkan data berupa jawaban-jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan peneliti dalam kuesioner mengenai kepuasan kerja, budaya *ewuh pakewuh* dan juga loyalitas karyawan bagian humas pada berbagai hotel di Yogyakarta.

8. Metode Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur data yang berupa sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Saat menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel kemudian akan dijadikan

tolak ukur untuk menyusun setiap *item* instrumen pertanyaan maupun pernyataan (Sugiyono, 2010). Berikut kategori-kategori skala Likert:

SS	= Sangat Setuju dengan skor	= 5
S	= Setuju dengan skor	= 4
R	= Rata-rata	= 3
TS	= Tidak Setuju dengan skor	= 2
STS	= Sangat Tidak Setuju dengan skor	= 1

Nilai rata-rata berdasarkan masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 4, maka dari itu dapat dihitung sebagai berikut:

Interval = (nilai max – nilai min) : jumlah kelas

Interval = (5-1) : 5

Interval = 0.8

Adapun kategori dari masing-masing interval sebagai berikut:

Tabel 1.6.
Skala Interval

Interval	Keterangan
1,0 – 1,79	Sangat Tidak Setuju
1,8 – 2,59	Tidak Setuju
2,6 – 3,39	Rata-rata
3,4 – 4,19	Setuju
4,2 – 5,0	Sangat Setuju

9. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linear sederhana, regresi linear berganda, dan *moderate regression analysis* (MRA). Metode regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan

variabel terikat sekaligus melihat naik turunnya variabel dependen bila dua variabel independen sebagai *factor predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Metode ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel tetap apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut adalah model analisis regresi (Sugiyono, 2010):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y= Subjek pada variabel dependen yang diprediksikan

X= Subjek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu

a= harga Y ketika harga X = 0

b= koefisien regresi

Agar terlihat apakah pengaruh tersebut memiliki arti yang signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji t dengan rumus:

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

Dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat bebas $n - 1$, maka kriteria penolakan untuk uji t adalah H_0 diterima apabila $t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel terikat dengan variabel bebas. H_0 ditolak apabila $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ atau $\Sigma - t_{\text{tabel}} < -t_{\text{tabel}}$, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Pengolahan seluruh data dari penelitian ini akan diolah menggunakan program komputer, yaitu SPSS 24.0 for windows.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada Bab III, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya *ewuh pakewuh* memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan secara signifikan negatif yang ditandai dengan meningkatnya *R Square* sebanyak 29.9%, dari 18% menjadi 47.9%.
2. Nilai t_{hitung} dan koefisien regresi dari variabel budaya *ewuh pakewuh* adalah sebesar -2.636 yang mana menghasilkan nilai negatif dengan taraf signifikansi 0.012 (<0.05). Adanya pengaruh signifikan dengan arah hubungan yang negatif dari variabel moderator budaya *ewuh pakewuh*, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, loyalitas karyawan akan semakin menurun.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan sebesar 18%. Pengaruh yang diberikan dapat dikatakan lemah karena 82% didominasi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
4. Variabel budaya *ewuh pakewuh* merupakan jenis variabel *pure* moderator, yang artinya hanya berperan sebagai variabel moderator dan tidak berperan sebagai variabel lainnya.

B. SARAN

1. Saran Akademis

Penelitian ini sepenuhnya mendukung teori kepuasan kerja, namun terdapat kekurangan karena pengaruh kepuasan kerja (pengawasan penyelia dan rekan kerja) terhadap loyalitas karyawan tergolong lemah. Penelitian mendatang diharapkan dapat mempertimbangkan seluruh variabel yang dipaparkan oleh Pace dan Faules (2015) dan Luthans (2006) seperti pekerjaan, gaji dan kesempatan promosi, serta variabel lain yang memungkinkan dalam memengaruhi loyalitas karyawan, karena nilai sumbangan variabel lain pada penelitian ini sangat besar, yakni 82%.

2. Saran Praktis

- a. Masih banyak jawaban tidak setuju maupun rata-rata pada dimensi komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta diberikannya bantuan dari atasan saat bawahan mengalami kesulitan. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan agar sikap loyalitas karyawan semakin meningkat.
- b. Budaya *ewuh pakewuh* memiliki nilai positif (rasa sopan santun dan hormat) dan juga negatif (adanya batasan dan ketimpangan dengan atasan sehingga karyawan hanya dapat menerima keadaan saja). Oleh karena itu baiknya budaya ini diambil sisi positifnya dan dibenahi secara bertahap dan berkesinambungan. Perubahan ini dapat dimulai dari para atasan untuk membentuk budaya dengan derajat yang sama agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arthur, Jeffery. (1994). Pengaruh dari Sistem Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Produksi dan Perputaran. *Academy of Management Journal*, 37, 670-687.
- Asyifa, Nanda. (2016). Implementasi Komunikasi Internal dalam Membangun Loyalitas Karyawan. *Jurnal Wacana, Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)*, 15, 1-85.
- Creswell, John. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Fitri, Nurul. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 3 Di Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Frinaldi, Aldri dan Embi, Muhamad. (2014). Budaya Kerja Ewuh Pakewuh di Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Jawa (Studi Pada Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Humanus*, 13, 68-75.
- Gouzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Hakim, Muhammad. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hardjana, Andre. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hidayat, Rachmad. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32.
- Hofstede, Greet. (1997). *Cultures and Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrasafitri, Dina. (2008). *Bekerja Sebagai Public Relation*. Jakarta: Erlangga.
- Jefkins, Frank. (2002). *Public Relations*. Jakarta: Erlangga.
- Jogja.tribunnews.com. (2018). *Himpunan Humas Hotel Yogyakarta Wadahi Rekan Profesi Hingga Upgrading Skill*. Diperoleh dari World Wide Web <<https://jogja.tribunnews.com/2018/04/04/himpunan-humas-hotel-yogyakarta-wadahi-rekan-profesi-hingga-upgrading-skill>>. Diakses pada 12 Februari 16.52 WIB.
- Kemendikbud.go.id. (2015). *Sekilas Budaya Yogyakarta*. Diperoleh dari World Wide Web <<https://belajar.kemdikbud.go.id/PetaBudaya/Konten/PetaBudaya/2>>. Diakses pada 12 Februari 2020, 15.18 WIB.
- Kerlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Linkedin.com. (2014). *What's on the Minds of the Professional Workforce*. Diperoleh dari World Wide Web <<https://business.linkedin.com/talent-solutions/c/14/3/talent-trends/2014>>. Diakses pada 6 Desember 2019, 14.07 WIB.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Masmuh, Abdullah. (2008). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Mobley, William. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mohsin, Asad, Lengler, Jorge dan Kumar, Bhupesh. (2013). Exploring the antecedents of intentions to leave the job: The case of luxury hotel staff. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 48-58

- Mulyana, Deddy dan Rahmat, Jalaluddin. (2000). *Komunikasi Antar Budaya: Panduan Berkomunikasi dengan Orang-Orang Berbeda*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Myers dan Myers. (1987). *Teori-Teori Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Bahana Aksara.
- Pace, Wayne dan Don, Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri, Ovinda. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang*. Skripsi. Palembang, Universitas IBA.
- Purwanto. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rasimin. (1988). Membangun Service Quality untuk mencapai Kepuasan Konsumen di Industri Hospitality. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (3)1, 61 – 71.
- Riduwan dan Sunarto. (2014). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rumanti, Maria. (2002). *Dasar-dasar Public Relations: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Robbins, Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen dan Timothy, Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sari, Vidya, Ervina, Ersy, dan Taufiq, Riza. (2018). Peran Human Resources Department (HRD) dalam Membangun Loyalitas Kerja Di Hyatt Regency Yogyakarta Tahun 2019. *e-Proceeding of Applied Science*, (5)2, 1484-1487.
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, Sondang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sharma, Subhash, Durand, Richard dan Oded, Gur-Arie. (1981). Identification and Analysis of Moderator Variables. *Journal of marketing Research*, 18, 291-300.

- Shockley-Zalabak, Pamela. (2006). *Fundamentals of Organizational Communications*. USA: Pearson Education, Inc.
- Soeharjono. (2011). Pengaruh Budaya Birokrasi “Ewuh-pakewuh” Terhadap Efektifitas Sistem Pengendalian Intern. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8 (3).
- Sukriani, Mena dan Karismuddin. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Duta Palma Nusantara Sei. Kuko, Benai. *Jurnal Jom FISIP*, 2 (1).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Thanos, Casie, Pangemana, Sifrid, dan Rumokoy, Farlane. (2015). The Effect of Job Satisfaction and Employee Motivation on Employee Loyalty (Case Study of PT Kimia Farma Apotek in Sam Ratulangi, Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15 (4), 313-320.
- Tobing. (2010). *Asertivitas Perokok Pasif Dalam Budaya Ewuh Pakewuh*. Tesis. Yogyakarta, Universitas Gajah Mada.
- Yogyakarta.bps.go.id. (2018). *Direktori Hotel dan Akomodasi Lain Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Diperoleh dari World Wide Web: <<https://yogyakarta.bps.go.id/publication/2018/09/24/5194b290b4843ed30cce0b4b/direktori-hotel-dan-akomodasi-lain-provinsi-daerah-istimewa-yogyakarta-2018.html>> Diakses pada 12 Februari 2020, 18.55.

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Budaya *Ewuh Pakewuh* sebagai Variabel Moderator pada Karyawan bagian humas Hotel di Yogyakarta

Kepada Yth. Seluruh Anggota H3Y

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir, saya Illene Yolanda Handoyo, mahasiswi Atma Jaya Yogyakarta tahun 2016 mengadakan penelitian mengenai loyalitas karyawan bagian humas Hotel di Yogyakarta. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner yang tersedia di bawah ini. Saya menjamin kerahasiaan data diri yang saudara/i berikan, sehingga diharapkan saudara/i dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisinya apa yang sedang dirasakan sesungguhnya, karena setiap jawaban yang saudara/i berikan dalam kuesioner ini sangat bermanfaat bagi saya. Untuk perhatian dan dukungan yang saudara/i berikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,
Illene Yolanda Handoyo

Berikut adalah petunjuk Umum Pengisian Kuesioner:

- ❖ Kuesioner ini memuat pertanyaan dan pernyataan. Beri tanda *checklist* (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang anda anggap paling tepat untuk menilai pertanyaan yang disampaikan
- ❖ Kuesioner ini digunakan untuk penelitian bukan penilaian atau tes, sehingga semua jawaban yang anda berikan tidak dinilai benar/salah ataupun baik/buruk.
- ❖ Keterangan pilihan jawaban untuk setiap pertanyaan:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - RR = Ragu-ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

- ❖ Apabila terdapat kesalahan dalam menjawab, berilah tanda silang pada tanda cek yang telah dibuat, kemudian berilah tanda cek baru pada jawaban yang dikehendaki
- ❖ Setelah mengisi kuesioner ini, mohon pastikan kembali tidak ada pertanyaan yang terlewatkan untuk dijawab.

DATA RESPONDEN:

1. Nama responden _____ :
2. Perusahaan _____ :
3. Pulau Asal Kelahiran _____ :

A. KEPUASAN KERJA

No.	Pertanyaan	Jawaban				
Kepuasan Kerja		STS	TS	RR	S	SS
Pengawasan Penyelia						
1.	Atasan saya mengawasi kinerja saya					
2..	Atasan saya memberi nasihat apabila kinerja saya kurang baik					
3.	Atasan saya memberi bantuan apabila saya mengalami kesulitan					
4.	Atasan saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada saya baik dalam pekerjaan maupun secara personal					
5.	Atasan saya ikut membantu mengambil keputusan dalam pekerjaan saya					
Rekan Kerja						
6.	Adanya sikap saling membantu antar rekan kerja					
7.	Adanya komunikasi yang baik antar rekan kerja					
8.	Rekan kerja saya memberikan nasihat kepada saya apabila kinerja saya kurang baik					

9.	Rekan kerja saya memberikan bantuan apabila saya mengalami kesulitan					
----	--	--	--	--	--	--

B. BUDAYA EWUH-PAKEWUH

No.	Pertanyaan	Jawaban				
Budaya Ewuh-Pakewuh		STS	TS	RR	S	SS
Individualitas Rendah						
1.	Kepentingan kelompok saya dalam perusahaan adalah nomor satu					
2.	Penting untuk menjaga kesetiaan dalam kelompok					
Rentang Kekuasaan Tinggi						
3.	Adanya ketidaksetaraan antar atasan dan bawahan					
4.	Adanya perbedaan gaji yang besar antara atasan dan bawahan					
5.	Adanya hak istimewa untuk atasan					
6.	Saya tidak diberi kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan					
Menghindari Ketidakpastian Tinggi						
7.	Segala pekerjaan saya harus memiliki deskripsi tugas dan persyaratan yang jelas					
8.	Aturan adalah hal yang penting untuk ditetapkan dalam perusahaan baik itu berjalan maupun tidak					
Maskulinitas Rendah						
9.	Kesetaraan dan rasa kebersamaan penting bagi saya					

C. LOYALITAS KARYAWAN

No.	Pertanyaan	Jawaban				
Loyalitas Karyawan		STS	TS	RR	S	SS
Ketaatan atau kepatuhan						
1.	Saya paham aturan-aturan dalam perusahaan					
2.	Saya patuh dalam menjalankan aturan perusahaan					

3.	Saya memberikan pelayanan yang terbaik untuk tamu dan seluruh pemangku kepentingan perusahaan					
Bertanggung Jawab						
4.	Saya berani mengambil risiko demi keberlangsungan perusahaan yang lebih baik					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya semaksimal mungkin					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
7.	Saya menjaga fasilitas perusahaan dengan baik					
8.	Saya berani mengakui kesalahan yang saya buat					
Pengabdian						
9.	Saya tetap bertahan dalam perusahaan meskipun saya memiliki peluang untuk pindah ke perusahaan lain					
10.	Saya ikhlas menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk perusahaan					
Kejujuran						
11.	Apa yang saya katakan dan perbuat dalam perusahaan sesuai dengan kenyataan yang ada					
12.	Saya tidak menyalahgunakan wewenang yang saya punya dalam perusahaan					
13.	Saya melaporkan hasil pekerjaan saya yang sebenar-benarnya pada atasan dan rekan kerja saya					

Terimakasih banyak atas waktu dan usaha yang telah saudara/i berikan untuk mengisi kuesioner ini. Semoga kebaikan selalu menyertai saudara/i.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.255	.221	.319*	.245	.292	.146	.185	.251	.475**
	Sig. (2-tailed)		.104	.159	.040	.119	.061	.357	.241	.109	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.255	1	.580**	.343*	.234	.239	.215	.088	-.030	.520**
	Sig. (2-tailed)	.104		.000	.026	.136	.128	.172	.577	.850	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3	Pearson Correlation	.221	.580**	1	.535**	.239	.218	.199	.397**	.306*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.159	.000		.000	.128	.166	.206	.009	.048	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4	Pearson Correlation	.319*	.343*	.535**	1	.591**	.587**	.508**	.459**	.423**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.040	.026	.000		.000	.000	.001	.002	.005	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X5	Pearson Correlation	.245	.234	.239	.591**	1	.385*	.384*	.152	.310*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.119	.136	.128	.000		.012	.012	.335	.046	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X6	Pearson Correlation	.292	.239	.218	.587**	.385*	1	.841**	.427**	.610**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.061	.128	.166	.000	.012		.000	.005	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X7	Pearson Correlation	.146	.215	.199	.508**	.384*	.841**	1	.407**	.501**	.716**
	Sig. (2-tailed)										
	N										

	Sig. (2-tailed)	.357	.172	.206	.001	.012	.000		.007	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X8	Pearson Correlation	.185	.088	.397**	.459**	.152	.427**	.407**	1	.670**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.241	.577	.009	.002	.335	.005	.007		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X9	Pearson Correlation	.251	-.030	.306*	.423**	.310*	.610**	.501**	.670**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.109	.850	.048	.005	.046	.000	.001	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X_TOTAL	Pearson Correlation	.475**	.520**	.655**	.819**	.606**	.771**	.716**	.633**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Validitas Variabel Budaya Ewuh Pakewuh (Z)

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z_TOTAL
Z1	Pearson Correlation	1	.058	.344*	.310*	.177	.199	.398**	.172	.032	.064	.574**
	Sig. (2-tailed)		.715	.026	.046	.263	.207	.009	.277	.842	.689	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Z2	Pearson Correlation	.058	1	.108	.069	-.161	-.201	-.090	.145	.285	.187	.371*
	Sig. (2-tailed)	.715		.497	.663	.307	.203	.572	.359	.067	.237	.016
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Z3	Pearson Correlation	.344*	.108	1	.574**	.363*	.500**	.268	.198	-.223	.082	.700**
	Sig. (2-tailed)	.026	.497		.000	.018	.001	.086	.209	.156	.605	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Z4	Pearson Correlation	.310*	.069	.574**	1	.504**	.366*	.405**	.060	-.109	.221	.709**
	Sig. (2-tailed)	.046	.663	.000		.001	.017	.008	.708	.494	.160	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Z5	Pearson Correlation	.177	-.161	.363*	.504**	1	.547**	.256	.046	-.326*	.047	.515**
	Sig. (2-tailed)	.263	.307	.018	.001		.000	.101	.775	.035	.769	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Z6	Pearson Correlation	.199	-.201	.500**	.366*	.547**	1	.209	.010	-.322*	-.096	.469**
	Sig. (2-tailed)	.207	.203	.001	.017	.000		.184	.951	.038	.545	.002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Z7	Pearson Correlation	.398**	-.090	.268	.405**	.256	.209	1	.202	.184	.058	.527**

	Sig. (2-tailed)	.009	.572	.086	.008	.101	.184		.199	.242	.716	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Z8	Pearson Correlation	.172	.145	.198	.060	.046	.010	.202	1	.452**	.281	.414**
	Sig. (2-tailed)	.277	.359	.209	.708	.775	.951	.199		.003	.071	.006
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Z9	Pearson Correlation	.032	.285	-.223	-.109	-.326*	-.322*	.184	.452**	1	.214	.134
	Sig. (2-tailed)	.842	.067	.156	.494	.035	.038	.242	.003		.174	.399
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Z10	Pearson Correlation	.064	.187	.082	.221	.047	-.096	.058	.281	.214	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.689	.237	.605	.160	.769	.545	.716	.071	.174		.006
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Z_TOTAL	Pearson Correlation	.574**	.371*	.700**	.709**	.515**	.469**	.527**	.414**	.134	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.000	.000	.002	.000	.006	.399	.006	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

		Correlations													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.805**	.714**	.263	.573**	.397**	.693**	.337*	.043	-.057	.240	.589**	.306*	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.092	.000	.009	.000	.029	.785	.718	.126	.000	.049	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	.805**	1	.562**	.362*	.543**	.197	.531**	.407**	.367*	.046	.180	.531**	.274	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.019	.000	.210	.000	.007	.017	.771	.255	.000	.079	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.714**	.562**	1	.394**	.633**	.133	.609**	.427**	-.062	.235	.322*	.510**	.319*	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.010	.000	.399	.000	.005	.697	.135	.038	.001	.039	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.263	.362*	.394**	1	.408**	.279	.328*	.523**	.239	.389*	.618**	.520**	.456**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.092	.019	.010		.007	.073	.034	.000	.127	.011	.000	.000	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y5	Pearson Correlation	.573**	.543**	.633**	.408**	1	.287	.650**	.527**	.020	.112	.314*	.650**	.440**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007		.066	.000	.000	.898	.478	.043	.000	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y6	Pearson Correlation	.397**	.197	.133	.279	.287	1	.499**	.176	.184	.179	.348*	.499**	.334*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.009	.210	.399	.073	.066		.001	.264	.243	.258	.024	.001	.031	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y7	Pearson Correlation	.693**	.531**	.609**	.328*	.650**	.499**	1	.528**	.021	.008	.381*	.697**	.410**	.721**

[illegible]

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	9

Uji Reliabilitas Variabel Budaya *Ewuh Pakewuh* (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.636	9

Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	13

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X)

Frequencies

		Statistics							
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	4	25	59.5	59.5	61.9
	5	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	4	20	47.6	47.6	52.4
	5	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.1	7.1	7.1
	3	5	11.9	11.9	19.0
	4	22	52.4	52.4	71.4
	5	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	6	14.3	14.3	16.7
	4	21	50.0	50.0	66.7
	5	14	33.3	33.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	4	9.5	9.5	11.9
	4	23	54.8	54.8	66.7
	5	14	33.3	33.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.8	4.8	4.8
	4	15	35.7	35.7	40.5
	5	25	59.5	59.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X7

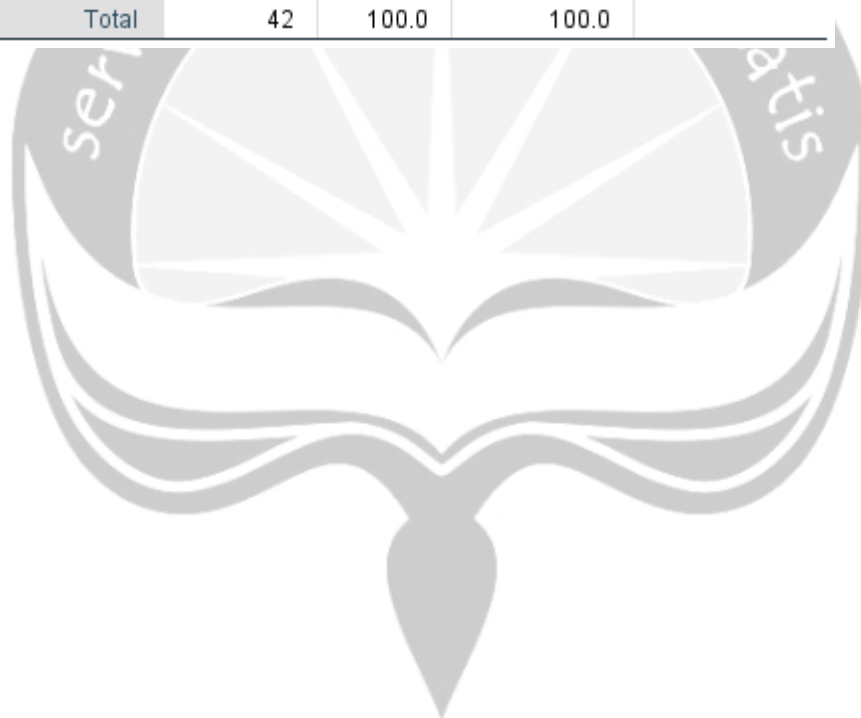
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.4	2.4
	2	1	2.4	2.4	4.8
	4	20	47.6	47.6	52.4
	5	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14.3	14.3	14.3
	4	24	57.1	57.1	71.4
	5	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.5	9.5	9.5
	4	22	52.4	52.4	61.9
	5	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



Distribusi Frekuensi Variabel Budaya *Ewuh Pakewuh* (Z)

Frequencies

		Statistics								
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z10
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.4	2.4
	2	11	26.2	26.2	28.6
	3	3	7.1	7.1	35.7
	4	22	52.4	52.4	88.1
	5	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	21.4	21.4	21.4
	2	7	16.7	16.7	38.1
	3	2	4.8	4.8	42.9
	4	16	38.1	38.1	81.0
	5	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.4	2.4
	2	16	38.1	38.1	40.5
	3	8	19.0	19.0	59.5
	4	12	28.6	28.6	88.1
	5	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11.9	11.9	11.9
	3	15	35.7	35.7	47.6
	4	18	42.9	42.9	90.5
	5	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.4	2.4
	2	9	21.4	21.4	23.8
	3	8	19.0	19.0	42.9
	4	21	50.0	50.0	92.9
	5	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	21.4	21.4	21.4
	2	19	45.2	45.2	66.7
	3	10	23.8	23.8	90.5
	4	3	7.1	7.1	97.6
	5	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Z7

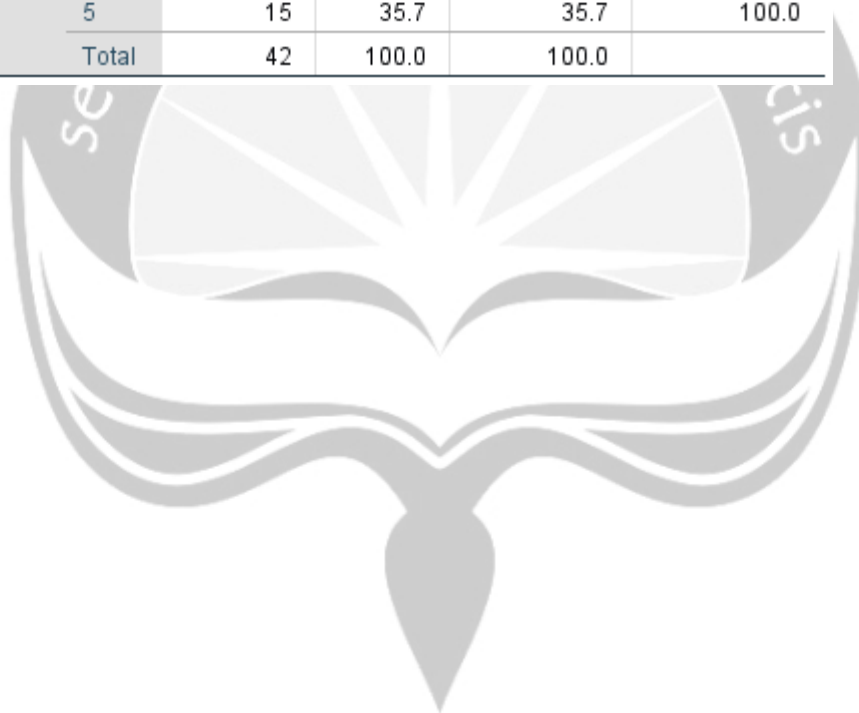
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.4	2.4
	2	1	2.4	2.4	4.8
	3	3	7.1	7.1	11.9
	4	27	64.3	64.3	76.2
	5	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	61.9	61.9	61.9
	5	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.4	2.4
	2	5	11.9	11.9	14.3
	3	2	4.8	4.8	19.0
	4	19	45.2	45.2	64.3
	5	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Frequencies

		Statistics												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	66.7	66.7	66.7
	5	14	33.3	33.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.4	2.4	2.4
	4	28	66.7	66.7	69.0
	5	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	57.1	57.1	57.1
	5	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.8	4.8	4.8
	3	8	19.0	19.0	23.8
	4	23	54.8	54.8	78.6
	5	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	47.6	47.6	47.6
	5	22	52.4	52.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.8	4.8	7.1
	4	27	64.3	64.3	71.4
	5	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	61.9	61.9	61.9
	5	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	52.4	52.4	52.4
	5	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9.5	9.5	9.5
	3	10	23.8	23.8	33.3
	4	24	57.1	57.1	90.5
	5	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.8	4.8	7.1
	4	30	71.4	71.4	78.6
	5	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.4	2.4	2.4
	4	29	69.0	69.0	71.4
	5	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	61.9	61.9	61.9
	5	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	57.1	57.1	57.1
	5	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Kelas Interval Kepuasan Kerja (X)

Statistics

X_INTERVAL

N	Valid	42
	Missing	0

X_INTERVAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23.4-29.6	1	2.4	2.4	2.4
	30.6-36.8	19	45.2	45.2	47.6
	37.8-45	22	52.4	52.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi Kelas Interval Budaya *Ewuh Pakewuh* (Z)

Statistics

Z_INTERVAL

N	Valid	42
	Missing	0

Z_INTERVAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23.4-29.6	19	45.2	45.2	45.2
	30.6-36.8	19	45.2	45.2	90.5
	37.8-45	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Cross Tabulation Asal Kelahiran dengan Interval Budaya Ewuh Pakewuh (Z)

ASAL_KELAHIRAN * Z_INTERVAL Crosstabulation

Count

		Z_INTERVAL			Total
		23.4-29.6	30.6-36.8	37.8-45	
ASAL_KELAHIRAN	Yogyakarta	5	11	2	18
	Jawa	10	5	2	17
	Sumatra	2	2	0	4
	Kalimantan	1	1	0	2
	Sulawesi	1	0	0	1
Total		19	19	4	42

Distribusi Frekuensi Kelas Interval Loyalitas Karyawan (Y)

Statistics

Z_INTERVAL		
N	Valid	42
	Missing	0

Y_INTERVAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44.2-53.6	21	50.0	50.0	50.0
	54.6-65	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Uji Normalitas

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X_TOTAL	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
Z_TOTAL	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
Y_TOTAL	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X_TOTAL	.127	42	.086	.954	42	.087
Z_TOTAL	.093	42	.200 [*]	.972	42	.385
Y_TOTAL	.119	42	.145	.950	42	.064

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

a. Lilliefors Significance Correction



Uji Multikolinearitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z_TOTAL, X_TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.393	3.643

a. Predictors: (Constant), Z_TOTAL, X_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.446	2	189.223	14.261	.000 ^b
	Residual	517.459	39	13.268		
	Total	895.905	41			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), Z_TOTAL, X_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.680	8.202		1.424	.162		
	X_TOTAL	.655	.144	.580	4.545	.000	.908	1.101
	Z_TOTAL	.521	.129	.517	4.050	.000	.908	1.101

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Coefficient Correlations^a

Model			Z_TOTAL	X_TOTAL
1	Correlations	Z_TOTAL	1.000	.303
		X_TOTAL	.303	1.000
	Covariances	Z_TOTAL	.017	.006
		X_TOTAL	.006	.021

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X_TOTAL	Z_TOTAL
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.018	12.860	.00	.25	.46
	3	.003	31.003	1.00	.75	.54

a. Dependent Variable: Y_TOTAL



Uji Heteroskedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z_TOTAL, X_TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.125 ^a	.016	-.035	2.41048

a. Predictors: (Constant), Z_TOTAL, X_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.621	2	1.810	.312	.734 ^b
	Residual	226.607	39	5.810		
	Total	230.228	41			

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. Predictors: (Constant), Z_TOTAL, X_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.582	5.428		.476	.637		
	X_TOTAL	-.040	.095	-.069	-.416	.680	.908	1.101
	Z_TOTAL	.044	.085	.086	.513	.611	.908	1.101

a. Dependent Variable: Abs_RES

Coefficient Correlations^a

Model			Z_TOTAL	X_TOTAL
1	Correlations	Z_TOTAL	1.000	.303
		X_TOTAL	.303	1.000
	Covariances	Z_TOTAL	.007	.002
		X_TOTAL	.002	.009

a. Dependent Variable: Abs_RES

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X_TOTAL	Z_TOTAL
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.018	12.860	.00	.25	.46
	3	.003	31.003	1.00	.75	.54

a. Dependent Variable: Abs_RES



Uji Regresi Sederhana (Uji t)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.159	4.287

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.837	1	160.837	8.752	.005 ^b
	Residual	735.068	40	18.377		
	Total	895.905	41			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.026	6.240		5.934	.000
	X_TOTAL	.478	.162	.424	2.958	.005

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Uji Regresi Sederhana (Koefisien Determinasi)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.159	4.287

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.837	1	160.837	8.752	.005 ^b
	Residual	735.068	40	18.377		
	Total	895.905	41			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.026	6.240		5.934	.000
	X_TOTAL	.478	.162	.424	2.958	.005

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Uji Moderate Regression Analysis (MRA)

Persamaan Pertama Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.159	4.287

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	160.837	1	160.837
	Residual	735.068	40	18.377
	Total	895.905	41	

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.026	6.240		5.934	.000
	X_TOTAL	.478	.162	.424	2.958	.005

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Uji Moderate Regression Analysis (MRA)

Persamaan Ketiga Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_KALI_Z, X_TOTAL, Z_TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.438	3.503

a. Predictors: (Constant), X_KALI_Z, X_TOTAL, Z_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.521	3	143.174	11.665	.000 ^b
	Residual	466.384	38	12.273		
	Total	895.905	41			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X_KALI_Z, X_TOTAL, Z_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-65.844	31.458		-2.093	.043
	X_TOTAL	2.760	.807	2.447	3.420	.002
	Z_TOTAL	2.923	.932	2.877	3.137	.003
	X_KALI_Z	-.064	.024	-2.493	-2.636	.012

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Uji Jenis Moderator

Persamaan Kedua Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z_TOTAL, X_TOTAL ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.353	3.761

a. Predictors: (Constant), Z_TOTAL, X_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.258	2	172.129	12.169	.000 ^b
	Residual	551.647	39	14.145		
	Total	895.905	41			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), Z_TOTAL, X_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.522	8.308		1.748	.088
	X_TOTAL	.665	.151	.590	4.407	.000
	Z_TOTAL	.490	.136	.482	3.601	.001

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Pengaruh Setiap Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X9, X2, X1, X5, X7, X3, X8, X4, X6 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.428	3.536

a. Predictors: (Constant), X9, X2, X1, X5, X7, X3, X8, X4, X6

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.876	9	55.097	4.407	.001 ^b
	Residual	400.029	32	12.501		
	Total	895.905	41			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X9, X2, X1, X5, X7, X3, X8, X4, X6

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.200	6.185		3.912	.000
	X1	.308	1.007	.040	.306	.762
	X2	3.439	1.073	.538	3.204	.003
	X3	-1.121	1.027	-.202	-1.091	.283
	X4	-2.103	1.269	-.338	-1.656	.107
	X5	1.193	1.042	.180	1.145	.261
	X6	.788	2.141	.100	.368	.715

X7	-1.893	1.304	-.332	-1.452	.156
X8	2.288	1.271	.316	1.799	.081
X9	4.244	1.513	.577	2.804	.009

a. Dependent Variable: Y_TOTAL



Pengaruh Setiap Instrumen Variabel Budaya *Ewuh Pakewuh* (Z) dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_KALI_Z, Z6, Z1, Z8, Z2, Z10, Z5, Z7, Z4, Z3, X_TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_KALI_Z, Z6, Z1, Z8, Z2, Z10, Z5, Z7, Z4, Z3, X_TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	574.858	11	52.260	4.883	.000 ^b
	Residual	321.047	30	10.702		
	Total	895.905	41			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X_KALI_Z, Z6, Z1, Z8, Z2, Z10, Z5, Z7, Z4, Z3, X_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-58.770	31.690		-1.855	.074

Z1	2.196	1.062	.510	2.068	.047
Z2	2.896	1.099	.917	2.634	.013
Z3	3.384	1.320	.812	2.563	.016
Z4	2.965	1.245	.529	2.381	.024
Z5	1.583	1.276	.334	1.240	.224
Z6	1.809	1.088	.371	1.662	.107
Z7	3.861	1.386	.657	2.786	.009
Z8	5.628	1.347	.592	4.178	.000
Z10	3.112	1.074	.705	2.897	.007
X_TOTAL	2.389	.839	2.118	2.849	.008
X KALI Z	-.065	.026	-2.532	-2.533	.017

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

