

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

CV Ash-Shaff Offset adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di Jalan Timoho No 124 Yogyakarta. Bergerak dalam bidang layanan cetak offset, cetak digital, dan solusi penerbitan. CV Ash-Shaff Offset memiliki fokus utama pada layanan cetak *offset*, yang meliputi berbagai macam produk mulai dari buku, majalah, brosur, hingga katalog. Perusahaan tersebut juga menyediakan layanan desain grafis untuk membantu klien dalam menciptakan produk-produk cetak yang menarik dan berkualitas.

CV Ash-Shaff Offset memiliki tiga anak perusahaan yang masing-masing memiliki bidang spesialisasi sendiri. Pertama, Citra Media *Publishing* fokus pada penerbitan berbagai jenis buku dan karya literatur lainnya. Kedua, Ash-Shaff *Printing* menyediakan layanan cetak digital dan cetak offset dengan teknologi terkini, serta menangani produksi skala besar untuk kebutuhan korporat dan komersial. Ketiga, Ash-Shaff *Publishing* bertanggung jawab atas distribusi dan pemasaran produk-produk penerbitan dari CV Ash-Shaff Offset ke berbagai pasar dan toko buku di dalam dan luar negeri.

Dengan kombinasi pengalaman panjang dan teknologi canggih, CV Ash-Shaff Offset dan anak perusahaannya terus berinovasi dalam memenuhi kebutuhan pasar yang semakin dinamis dan menghadirkan solusi cetak dan penerbitan yang berkualitas tinggi bagi para klien.

4.1.2 Karakteristik Responden

Dalam sub bab ini peneliti akan membahas terkait dengan demografi responden sesuai dengan pengelompokan berdasarkan jawaban dari kuesioner. Demografi tersebut berdasarkan dengan item pertanyaan diantaranya meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja di perusahaan.

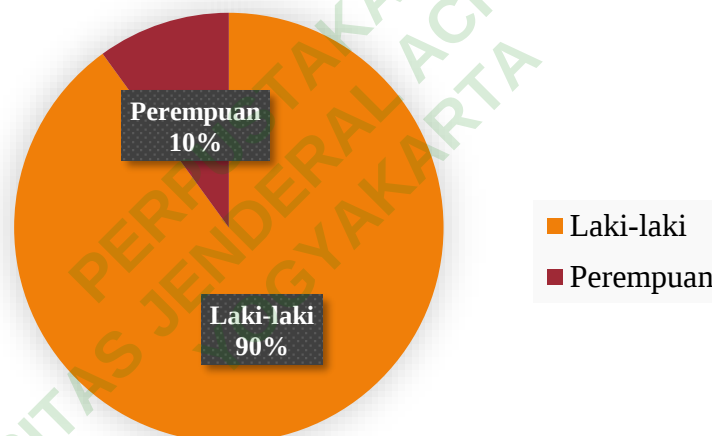
1. Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini jenis kelamin responden dikaji untuk memahami distribusi gender di antara partisipan penelitian. Data ini penting karena dapat memberikan wawasan mengenai apakah ada perbedaan dalam persepsi atau pengalaman terkait variabel yang diteliti berdasarkan jenis kelamin. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan distribusi jenis kelamin dari responden penelitian ini:

Tabel 4. 1 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase
1	Laki-laki	18	90 %
2	Perempuan	2	10 %
TOTAL		20	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4. 1 Persentase Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.1 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 90%, sedangkan jumlah responden perempuan mencapai 10%. Laki-laki merupakan kelompok terbesar dalam sampel, sebanyak 18 responden atau 90 % dari total sampel.

2. Usia

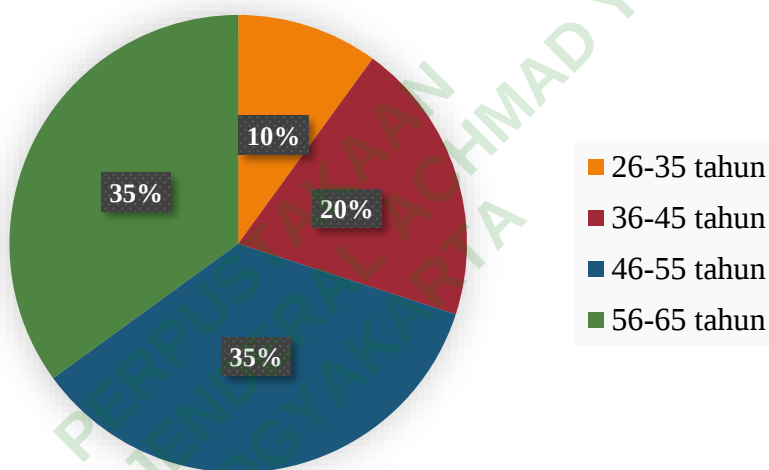
Usia responden dianalisis untuk mendapatkan gambaran tentang distribusi usia di antara peserta penelitian. Informasi ini penting karena usia dapat mempengaruhi perspektif dan pengalaman responden terkait dengan variabel yang diteliti. Dengan memahami distribusi usia, kita dapat mengidentifikasi

apakah ada kecenderungan tertentu yang berhubungan dengan usia. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan distribusi usia dari responden dalam penelitian ini:

Tabel 4. 2 Distribusi Responden berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah (n)	Persentase
1	26-35	2	10%
2	36-45	4	20%
3	46-55	7	35%
4	56-65	7	35%
TOTAL		20	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4. 2 Persentase Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.2 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden terbanyak dengan total 7 responden (35%) pada usia 36-45 tahun dan 46-55 tahun. Sedangkan responden dengan usia 26-35 tahun berjumlah 2 responden (10%) dan 56-65 berjumlah 4 responden (20%).

3. Pendidikan Terakhir

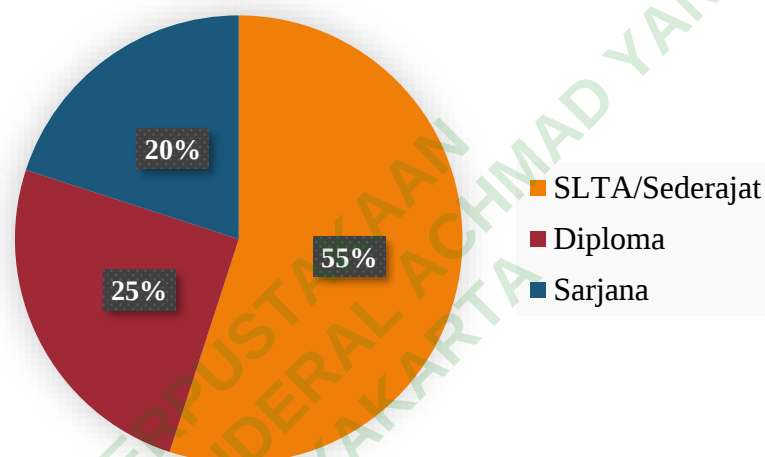
Analisis pendidikan terakhir responden dilakukan untuk memahami tingkat pendidikan yang telah dicapai oleh responden penelitian. Informasi ini penting karena tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pandangan, pengetahuan, dan pengalaman responden terhadap variabel yang diteliti. Dengan mengetahui distribusi tingkat pendidikan, kita dapat mengevaluasi apakah ada hubungan antara pendidikan dan temuan penelitian. Berikut ini adalah tabel yang

menunjukkan distribusi pendidikan terakhir dari responden dalam penelitian ini:

Tabel 4. 3 Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Persentase
1	SLTA/Sederajat	11	55%
2	Diploma	5	25%
3	Sarjana	4	20%
TOTAL		20	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4. 3 Persentase Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden terbanyak dengan total 11 responden (55%) dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA/Sederajat. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir diploma berjumlah 5 responden (25%). Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir sarjana berjumlah 4 responden (20%).

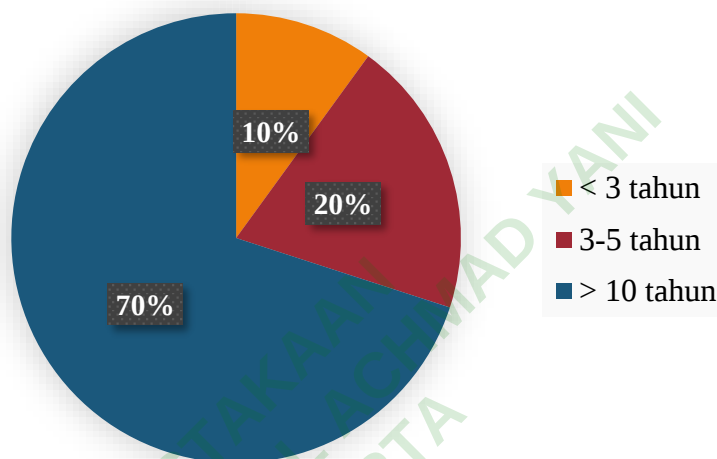
4. Masa Kerja

Masa kerja responden dianalisis untuk memahami distribusi lama bekerja di antara peserta penelitian. Masa kerja dapat memberikan wawasan tentang tingkat pengalaman dan keterlibatan responden dalam organisasi. Informasi ini penting untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan antara lama bekerja dan variabel yang diteliti. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan distribusi masa kerja dari responden dalam penelitian ini:

Tabel 4. 4 Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentase
1	< 3 tahun	2	10%
2	3-5 tahun	4	20%
3	> 10 tahun	14	70%
TOTAL		20	100%

Sumber: Data Primer



Gambar 4. 4 Persentase Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden terbanyak dengan total 14 responden (70%) dengan masa kerja > 10 tahun. Responden dengan masa kerja 3-5 tahun berjumlah 4 responden (20%). Sedangkan responden dengan masa kerja < 3 tahun berjumlah 2 responden (10%).

4.1.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner dilakukan menggunakan *software* SPSS. Uji validitas hasil data kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi pearson *product moment* hitung (r_{hitung}) lebih besar daripada nilai koefisien korelasi pearson *product moment* tabel (r_{tabel}). Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang diajukan benar-benar mencerminkan konsep atau variabel yang sedang diteliti. Berikut merupakan hasil uji validitas menggunakan *software* SPSS yang ditunjukkan pada tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,897	0,444	Valid
	X1.2	0,925	0,444	Valid
	X1.3	0,892	0,444	Valid
	X1.4	0,955	0,444	Valid
	X1.5	0,928	0,444	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,965	0,444	Valid
	X2.2	0,957	0,444	Valid
	X2.3	0,888	0,444	Valid
	X2.4	0,957	0,444	Valid
	X2.5	0,965	0,444	Valid
Upah Kerja (X3)	X3.1	0,794	0,444	Valid
	X3.2	0,789	0,444	Valid
	X3.3	0,519	0,444	Valid
	X3.4	0,827	0,444	Valid
	X3.5	0,853	0,444	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0,972	0,444	Valid
	Y.2	0,883	0,444	Valid
	Y.3	0,951	0,444	Valid
	Y.4	0,912	0,444	Valid
	Y.5	0,954	0,444	Valid

Sumber: Olah Data Primer

Pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa hasil data kuesioner yang telah dilakukan uji validitas menggunakan *software* SPSS dari keempat variabel, yaitu beban kerja, stres kerja, upah kerja, dan loyalitas karyawan dengan masing-masing indikatornya memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,444$). Semua data indikator tersebut telah memenuhi persyaratan dan dinyatakan valid, hal itu mengartikan bahwa item-item dalam kuesioner telah terbukti secara empiris mengukur konsep atau variabel yang seharusnya diukur. Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya untuk menggambarkan fenomena yang diteliti.

Uji reliabilitas merujuk pada konsistensi kuesioner dalam menghasilkan hasil yang sama dalam kondisi serupa. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama dan memenuhi persyaratan tingkat keandalan ditunjukkan pada tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0,0 – 0,20	Sangat Tidak Andal
0,21 – 0,40	Tidak Andal
0,41 – 0,60	Cukup Andal
0,61 – 0,80	Andal
0,81 – 1,00	Sangat Andal

Sumber: Hair *et al* (2010)

Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas menggunakan *software* SPSS yang ditunjukkan pada tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,952	0,7	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,965	0,7	Reliabel
Upah Kerja (X_3)	0,820	0,7	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,962	0,7	Reliabel

Sumber: Olah Data Primer

Pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa hasil data kuesioner yang telah dilakukan uji reliabilitas menggunakan *software* SPSS dinyatakan andal (reliabel). hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* berada lebih dari 0,7 sesuai dengan persyaratan seperti tabel 4.6. Hal tersebut dapat diartikan bahwa item-item dalam kuesioner secara konsisten menghasilkan data yang stabil dan dapat diandalkan. Ketika semua data indikator dinyatakan reliabel, itu berarti instrumen pengukuran (seperti kuesioner) menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang sama secara berulang-ulang dalam kondisi yang serupa.

4.1.4 Pengujian Asumsi Klasik

Pada bagian ini akan dilakukan analisis deskriptif hasil dari kuesioner penelitian dan juga pengujian yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat yang diperlukan dalam analisis regresi linier berganda.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa distribusi data residual (*error*) mengikuti distribusi normal. Uji ini menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai signifikansi $> 5\%$ atau

0,05. Maka jika distribusi data $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

		X₁	X₂	X₃	Y
N		20	20	20	20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,85	18,75	13,85,15	17,15
	Std. Deviation	4,404	2,489	3,014	5,659
Most Extreme Differences	Absolute	0,123	0,174	0,170	0,99
	Positive	0,081	0,150	0,138	0,83
	Negative	-0,123	-0,174	-0,170	-0,99
Test Statistic		0,123	0,174	0,170	0,99
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c	0,116 ^c	0,133 ^c	0,200 ^{c,d}

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil uji normalits *kolmogorov smirnov* diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* variabel beban kerja (X_1) $0,200 > 0,05$; variabel stres kerja (X_2) $0,116 > 0,05$; variabel upah kerja (X_3) $0,133 > 0,05$; dan variabel loyalitas karyawan (Y) $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y berdistribusi normal yang berarti data tersebut mengikuti pola penyebaran yang simetris dan merata.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan pada asumsi klasik multikolinearitas. Jika ada korelasi antara hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi, maka dapat dinamakan multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflatio Factor*).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan Nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Apabila nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan Nilai VIF > 10 , maka terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja (X_1)	0,950	1,053	Tidak ada multikolinearitas
Stres Kerja (X_2)	0,953	1,050	Tidak ada multikolinearitas
Upah Kerja (X_3)	0,914	1,094	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Olah Data Primer

Hasil pengujian pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai < 10. Sehingga, dapat dikatakan bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi, yaitu korelasi tinggi antara variabel independen.

Data yang tidak terjadi multikolinearitas diartikan bahwa tidak ada korelasi linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Sehingga setiap variabel independen tidak saling berkorelasi secara signifikan dan tidak ada masalah dalam estimasi serta interpretasi koefisien regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antar pengamatan. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,818	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja (X_2)	0,819	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Upah Kerja (X_3)	0,914	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data Primer

Hasil pengujian pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari semua variabel bebas > 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu bahwa varian dari residual dalam model regresi linear tetap sama untuk semua pengamatan. Sehingga setiap pengamatan memiliki variasi yang sama dan tidak ada perbedaan signifikan dalam variasi antara pengamatan-pengamatan.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi adanya pola dalam residual model regresi yang tidak teramati jika residual dari satu pengamatan berkorelasi dengan residual dari pengamatan lainnya. Dalam analisis regresi autokorelasi bisa menunjukkan bahwa model yang digunakan mungkin tidak sepenuhnya menangkap struktur data.

Dasar pengambilan keputusan tidak terjadinya gejala autokorelasi adalah apabila sebagai berikut:

- a. $d \approx 2$: Menunjukkan tidak adanya autokorelasi, atau residual tidak menunjukkan pola autokorelasi yang signifikan. Ini adalah nilai ideal yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berhasil menangkap pola data dengan baik.
- b. $d < 2$: Menunjukkan adanya autokorelasi positif, di mana residual dari satu pengamatan cenderung memiliki hubungan positif dengan residual dari pengamatan sebelumnya. Nilai yang semakin mendekati 0 menunjukkan tingkat autokorelasi positif yang semakin tinggi.
- c. $d > 2$: Menunjukkan adanya autokorelasi negatif, di mana residual dari satu pengamatan cenderung memiliki hubungan negatif dengan residual dari pengamatan sebelumnya. Nilai yang semakin mendekati 4 menunjukkan tingkat autokorelasi negatif yang semakin tinggi.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.308

Sumber: Olah Data Primer

Hasil pengujian pada tabel 4.11 menunjukkan hasil uji autokorelasi menggunakan statistik Durbin-Watson untuk model regresi yang dianalisis. Nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 2.308. Nilai ini berada dekat dengan 2 yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi signifikan dalam residual model, yaitu tidak ada korelasi antara residual pada periode tertentu dengan residual pada periode sebelumnya. Artinya, setiap pengamatan independen tidak dipengaruhi oleh pengamatan sebelumnya dalam hal residual.

4.1.5 Hasil Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini regresi berganda dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara beban kerja, stres kerja, dan upah kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Ash-Shaff Offset. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.454	8.818		3.794	0.002
X1	-0.585	0.236	-0.445	-2.479	0.025
X2	-0.501	0.227	-0.405	-2.209	0.042
X3	0.296	0.351	0.158	0.844	0.411

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan *output* tabel 4.12 hasil dari perhitungan regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = a - b_1X_1 - b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 33.454 - 0.585X_1 - 0.501X_2 + 0.296X_3$$

Dimana:

Y	: Loyalitas Karyawan	X ₁	: Beban Kerja
a	: Konstanta	X ₂	: Stres Kerja
e	: <i>Error</i>	X ₃	: Upah Kerja
b ₁ b ₂ b ₃	: Koefisien Regresi		

Dari hasil analisis regresi berdasarkan hasil persamaan diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 33.454 menyatakan bahwa jika variabel independen bernilai nol, maka loyalitas karyawan akan bernilai sebesar 33.454, bahkan tanpa pengaruh dari beban kerja, stres kerja, dan upah kerja. Nilai konstanta yang positif menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap loyalitas karyawan.
- Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar -0.585 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% variabel beban kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan mengurangi loyalitas karyawan sebesar 0.585. Hal ini

menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi akan mengurangi loyalitas karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andinni & Harun (2024).

- c. Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0.501 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% variabel stres kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan mengurangi loyalitas karyawan sebesar 0.501 sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuridha (2022).
- d. Nilai koefisien regresi upah kerja sebesar 0.296 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% variabel upah kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan menambah loyalitas karyawan sebesar 0.296 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam *et al* (2020).

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada Uji t (Uji Parsial) sebagai berikut:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ dan nilai signifikan $< \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$ dan nilai signifikan $> \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Rumus yang digunakan untuk menghitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan ketentuan sebagai berikut:

$$(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

Dimana:

α : Tingkat Kepercayaan

n : Jumlah Responden

k : Jumlah Variabel Bebas

$$\begin{aligned} \text{Jadi, nilai } t_{tabel} &= (0.05/2 ; 20 - 3 - 1) \\ &= 0.025 ; 16 \end{aligned}$$

Pada tabel distribusi nilai t_{tabel} 16 adalah sebesar 2.12.

Berdasarkan tabel 4.12, maka penjelasan Uji t (Uji Parsial) pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a) Variabel Beban Kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-2.479 < 2.12$ dengan nilai signifikansi $0.025 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah loyalitasnya terhadap perusahaan.

b) Variabel Stres Kerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-2.209 > 2.12$ dengan nilai signifikansi $0.042 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah loyalitasnya terhadap perusahaan.

c) Variabel Upah Kerja

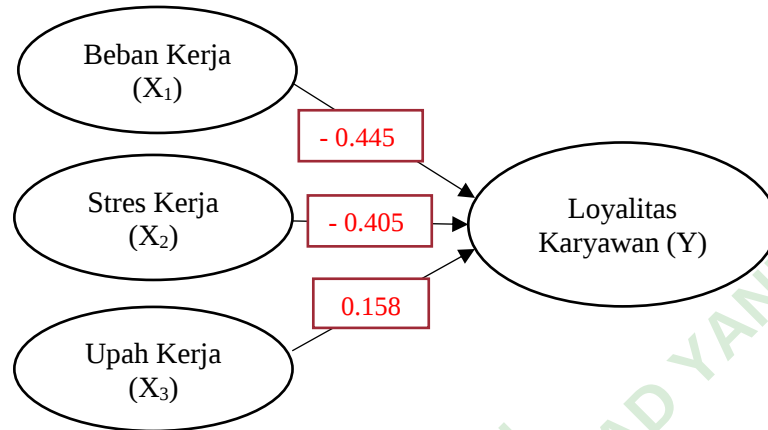
Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $0.844 < 2.12$ dengan nilai signifikansi $0.411 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel upah kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Artinya semakin tinggi upah kerja yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi loyalitasnya terhadap perusahaan.

Penentuan Variabel Dominan

Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan variabel independen yang independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y , yaitu:

- a) Membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain.

- b) Variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien paling besar.



Gambar 4. 5 Pengaruh Variabel X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y

Berdasarkan tabel 4.12 dan gambar 4.5 diketahui bahwa variabel X₁ merupakan variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X₁ (Beban Kerja) dibandingkan dengan variabel lainnya.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji ANOVA (*Analysis of Variance*) memiliki fungsi hampir sama dengan uji t. Uji F berfungsi untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi > 0.05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Nilai signifikansi < 0.05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Untuk mengetahui besar F_{tabel} , maka menggunakan rumus sebagai berikut:

$$k ; n - k$$

Dimana:

k : Jumlah Variabel Bebas

n : Jumlah Responden

$$\begin{aligned}\text{Jadi, nilai } F_{\text{tabel}} &= 3 ; 20 - 3 \\ &= 5 ; 17\end{aligned}$$

Diketahui pada tabel distribusi nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.20.

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	297.193	3	99.064	5.092	0.012 ^b
Residual	311.357	16	19.460		
Total	608.550	19			

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi $0.012 < 0.05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 5.092 > F_{\text{tabel}} 3.20$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang dipengaruhi oleh X .

Tabel 4. 14 Hasil Adjusted R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.699 ^a	0.488	0.392	4.411

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan tabel *output* di atas, diketahui bahwa nilai R sebesar 0.699 yang mengindikasikan hubungan kuat dan positif antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y . Korelasi ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam variabel X_1 , X_2 , dan X_3 cenderung berhubungan signifikan dengan perubahan dalam variabel Y . Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.488 menunjukkan bahwa sekitar 48.8% variasi dalam variabel X_1 , X_2 , dan X_3 dapat dijelaskan oleh variabel Y dalam model. Adjusted R^2 sebesar 0.392 memberikan gambaran yang lebih akurat dengan memperhitungkan jumlah variabel dalam model, menunjukkan bahwa meskipun model dapat menjelaskan sebagian variasi, ada kemungkinan variabel independen tambahan yang perlu dipertimbangkan.

4.1.6 Strategi Membentuk Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) merupakan variabel yang sangat mempengaruhi loyalitas karyawan atas nilai t_{hitung} dan nilai signifikansinya. Dalam menghadapi tantangan beban kerja dan stres kerja yang tinggi pada karyawan, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menentukan strategi terbaik adalah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Metode AHP dapat membantu dalam mengevaluasi dan memprioritaskan berbagai alternatif berdasarkan kriteria yang telah digunakan.

Penelitian ini mengidentifikasi tiga kriteria utama dalam meningkatkan loyalitas karyawan, yaitu:

1. Efektivitas

Efektivitas merupakan kriteria yang menilai sejauh mana alternatif dapat mencapai tujuan yang diinginkan, seperti mengurangi beban kerja, mengurangi tingkat stres, atau meningkatkan kepuasan karyawan. Alternatif yang lebih efektif akan memberikan hasil yang signifikan dalam mencapai target yang ditetapkan.

Pemilihan kriteria ini didasari pada penelitian yang telah dilakukan oleh Podsakoff *et al.*, (2012) tentang berbagai sumber bias metode dalam penelitian ilmu sosial dan rekomendasi tentang cara mengendalikannya. Melalui penerapan rekomendasi untuk mengendalikan bias, perusahaan dapat melakukan evaluasi yang lebih efektif dan akurat terhadap berbagai strategi peningkatan loyalitas karyawan.

Efektivitas dalam implementasi strategi sangat penting untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan oleh perusahaan benar-benar memberikan dampak positif pada loyalitas karyawan. Samuel & Chipunza (2009) berpendapat bahwa dengan mengadopsi strategi retensi yang efektif dan menekankan pada implementasi yang berhasil, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi *turnover intention*.

Indikator kuantitatif yang dapat digunakan adalah skor rata-rata dari survei karyawan mengenai beban kerja dan kepuasan kerja, jumlah jam lembur yang berkurang, penurunan tingkat absensi, serta peningkatan partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan.

2. Waktu

Waktu implementasi adalah kriteria yang menilai seberapa cepat suatu alternatif dapat diimplementasikan dan mulai memberikan hasil yang diinginkan. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, solusi yang dapat diimplementasikan dengan cepat sering kali lebih diutamakan karena dapat memberikan manfaat yang segera bagi karyawan dan perusahaan.

Pemilihan kriteria ini didasari pada penelitian yang telah dilakukan oleh Eisenhardt (1989) yang membahas tentang pentingnya organisasi dapat membuat keputusan strategis secara tepat dan efektif dalam lingkungan yang berubah dengan cepat. Pertimbangan waktu dapat membantu perusahaan untuk menyeimbangkan antara strategi jangka pendek dan jangka panjang, serta mengelola ekspektasi terhadap hasil dari setiap alternatif.

Indikator kuantitatif untuk mengukur waktu implementasi meliputi waktu yang diperlukan untuk menyusun dan melaksanakan solusi, serta waktu hingga hasil pertama terlihat. Dengan mengevaluasi durasi implementasi dan kecepatan munculnya hasil, perusahaan dapat memilih alternatif yang tidak hanya efektif tetapi juga dapat segera memberikan dampak positif.

3. Biaya

Biaya merupakan kriteria yang menilai total pengeluaran yang diperlukan untuk mengimplementasikan alternatif, termasuk biaya langsung dan tidak langsung. Alternatif yang lebih hemat biaya akan lebih disukai jika efektivitasnya setara dengan alternatif yang lebih mahal.

Pemilihan kriteria ini didasari pada penelitian yang telah dilakukan oleh Cascio (2006) yang membahas tentang evaluasi ekonomis dari program-program yang dirancang untuk mempertahankan karyawan. Jurnal ini memberikan panduan tentang bagaimana analisis biaya-manfaat dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program retensi karyawan.

Menekankan pentingnya evaluasi biaya, jurnal ini membantu dalam pengambilan keputusan terkait strategi retensi.

Indikator kuantitatif yang digunakan untuk mengukur biaya termasuk total anggaran yang diperlukan dan analisis biaya-manfaat untuk setiap alternatif. Dengan mempertimbangkan faktor biaya, perusahaan dapat memilih solusi yang memberikan nilai terbaik dengan mempertimbangkan keterbatasan anggaran. Hal ini penting untuk memastikan bahwa solusi yang dipilih tidak hanya efektif dan cepat diimplementasikan, tetapi juga terjangkau bagi perusahaan.

Perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan dengan mempertimbangkan berbagai kriteria, seperti efektivitas, biaya, dan waktu. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan memuaskan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat *turnover*.

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa alternatif strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yaitu:

a. Pengaturan Beban Kerja yang Lebih Baik

Pengaturan beban kerja yang lebih baik seperti penjadwalan ulang dan redistribusi tugas bertujuan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan. Strategi ini efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

b. Program Kesehatan Mental

Program kesehatan mental menyediakan akses ke konseling, terapi, dan layanan kesehatan mental lainnya untuk membantu karyawan mengatasi stres kerja. Dukungan ini sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan loyalitas karyawan.

c. Program Kesehatan dan Kesejahteraan

Menawarkan program kesehatan dan kesejahteraan, seperti asuransi kesehatan, program kebugaran, dan dukungan kesehatan mental, dapat

meningkatkan kesejahteraan keseluruhan karyawan. Program ini membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

d. Pengembangan Karyawan dan Pelatihan

Memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan peluang karir. Pengembangan profesional yang berkelanjutan membuat karyawan merasa dihargai dan berkontribusi pada loyalitas terhadap perusahaan.

e. Program Penghargaan dan Pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi dan kerja keras karyawan adalah cara efektif untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas. Penghargaan ini dapat berupa sertifikat, bonus, atau hadiah.

f. Komunikasi Terbuka dan Keterlibatan Karyawan

Meningkatkan komunikasi terbuka dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dapat membuat karyawan merasa didengar dan dihargai. Keterlibatan ini dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

g. Penggunaan Teknologi

Implementasi sistem teknologi yang efisien seperti sistem otomatisasi tugas, dapat membantu mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan produktivitas. Teknologi juga memungkinkan pemantauan beban kerja secara *real-time* dan menyediakan data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik.

h. Meningkatkan Kondisi Kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman adalah faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Kondisi kerja yang baik membuat karyawan merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaan.

i. Rekreasi atau *Family Gathering*

Mengorganisir aktivitas rekreasi dan acara sosial seperti *family gathering*, membantu mengurangi stres dan memperkuat hubungan antar karyawan.

j. Rekrutmen Tambahan

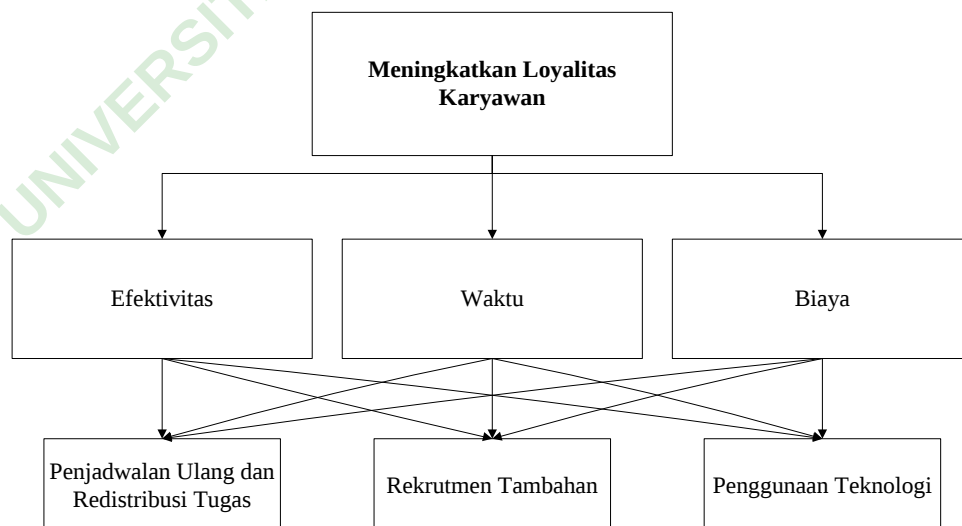
Penambahan jumlah karyawan dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan pada karyawan. Hal ini didukung dengan melakukan seleksi ketat

untuk memastikan calon karyawan memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai. Dengan mengelola jumlah karyawan secara optimal perusahaan dapat memastikan distribusi tugas yang adil dan mengurangi tekanan pada karyawan yang ada.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan strategi yang dipilih harus mampu mengatasi tantangan beban kerja dan stres kerja yang tinggi. Oleh karena itu penting untuk mengembangkan pendekatan yang dapat secara signifikan mengurangi stres kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Implementasi strategi yang tepat tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat *turnover* dalam jangka panjang.

1) Alternatif untuk Beban Kerja

Peningkatan loyalitas dapat dicapai dengan mengelola beban kerja secara efektif yang melibatkan penyesuaian jadwal, redistribusi tugas, dan implementasi sistem yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan. Gambar 4.6 akan memperlihatkan hirarki atau struktur strategi dalam peningkatan loyalitas karyawan melalui pengelolaan beban kerja, menggambarkan berbagai langkah dan komponen penting yang perlu dipertimbangkan dalam proses tersebut.



Gambar 4.6 Hirarki Peningkatan Loyalitas Karyawan dengan Pengelolaan Beban Kerja

Pada gambar 4.6 menunjukkan struktur hirarki dari meningkatkan loyalitas karyawan yang terdiri dari 3 kriteria. Dari masing-masing kriteria yang memiliki alternatif tersebut akan dipilih oleh pemangku jabatan CV Ash-Shaff Offset yang memiliki wewenang untuk nanti kemudian dijadikan bahan pertimbangan sebagai peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Keterangan:

A. Penjadwalan Ulang dan Redistribusi Tugas

Penjadwalan ulang dan redistribusi tugas adalah proses menyesuaikan jadwal kerja dan membagi tugas secara merata diantara karyawan. Mengatur ulang jadwal dan mendistribusikan pekerjaan lebih adil dapat mengurangi beban kerja berlebih, meningkatkan efisiensi operasional, serta memberikan waktu istirahat yang lebih baik pada karyawan.

Penjadwalan ulang dan redistribusi tugas adalah strategi yang menilai seberapa efektif suatu alternatif dapat mengurangi beban kerja berlebih pada karyawan dan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Dalam hal efektivitas redistribusi tugas memungkinkan pembagian kerja yang lebih seimbang, meningkatkan fokus, dan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Diamantidis dan Chatzoglou (2019) menunjukkan bahwa pembagian tugas yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Indikator efektivitas meliputi peningkatan produktivitas dan penurunan tingkat kelelahan.

Dari segi biaya, strategi ini dapat mengurangi biaya tambahan yang terkait dengan lembur dan *turnover* karyawan. Penelitian oleh Dhir et al. (2020) mengungkapkan bahwa redistribusi tugas yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang pada gilirannya mengurangi biaya terkait *turnover*. Indikator biaya meliputi pengurangan biaya lembur dan penggantian karyawan.

Sedangkan dari segi waktu redistribusi tugas memungkinkan penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan efisiensi operasional. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa redistribusi tugas dapat segera

memberikan manfaat positif bagi karyawan dan perusahaan. Indikator waktu meliputi durasi implementasi strategi dan kecepatan munculnya hasil.

B. Rekrutmen Tambahan

Rekrutmen tambahan melibatkan penambahan karyawan baru untuk membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan. Menambah tenaga kerja dapat mempercepat penyelesaian tugas, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan karyawan, sehingga kesejahteraan dan loyalitas karyawan dapat meningkat.

Efektivitas adalah kriteria yang mengukur sejauh mana alternatif rekrutmen dapat secara efektif mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas. Penelitian oleh Schaufeli *et al.*, (2009) menekankan bahwa penambahan tenaga kerja dapat meningkatkan kapasitas operasional, mengurangi beban kerja individu, serta meningkatkan kepuasan kerja.

Alternatif yang efektif tetapi mahal mungkin tidak selalu menjadi pilihan terbaik jika tidak sesuai dengan anggaran perusahaan. Menurut Becker & Huselid (1998) investasi dalam rekrutmen harus sebanding dengan manfaat jangka panjang yang dihasilkan untuk memastikan bahwa pengeluaran tersebut menghasilkan nilai tambah yang cukup untuk perusahaan.

Dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah, solusi yang dapat segera diimplementasikan dan memberikan dampak positif sering kali lebih diutamakan. Penelitian oleh Eisenhardt (1989) menyatakan bahwa kemampuan organisasi untuk membuat keputusan strategis secara cepat dan efektif sangat penting dalam menghadapi perubahan yang cepat, hal ini juga sejalan dengan proses rekrutmen.

C. Penggunaan Teknologi

Peningkatan teknologi melibatkan penggunaan alat dan sistem teknologi canggih untuk mendukung pekerjaan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi waktu dan kesalahan manual, serta memungkinkan karyawan fokus pada tugas yang lebih strategis.

Penelitian oleh Brynjolfsson & McElheran (2016) menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional secara signifikan, yang pada gilirannya mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penggunaan teknologi harus memberikan nilai tambah yang cukup untuk justifikasi biaya implementasinya. Menurut Brynjolfsson *et al.*, (2017) investasi dalam teknologi digital harus dipertimbangkan dengan cermat agar perusahaan dapat meraih keuntungan yang berkelanjutan dari segi biaya maupun manfaat jangka panjang. Penelitian yang dilakukan oleh Markides (2006) menekankan pentingnya kecepatan dalam mengadopsi teknologi baru untuk tetap bersaing dalam pasar yang dinamis.

Setelah menentukan kriteria dan alternatif, selanjutnya melakukan penilaian terhadap kriteria dan alternatif untuk mendapatkan pembobotan. Penilaian dilakukan melalui perbandingan berpasangan dengan membuat penilaian tentang kepentingan *relative* dua elemen pada suatu tingkat tertentu dalam kaitannya dengan tingkat di atasnya, penilaian berpengaruh terhadap prioritas elemen-elemen yang ada.

Tabel 4. 15 Skala Kuantitatif dalam Pendukung Keputusan

Intesitas Penting	Keterangan
1	Kedua elemen sama penting
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari elemen lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting dari elemen lainnya
7	Elemen yang satu sangat penting dari elemen lainnya
9	Elemen yang satu mutlak sangat penting dari elemen lainnya
2,4,6,8	Nilai-nilai anatar dua nilai pertimbangan yang berdekatan
Kebalikan	Jika aktivitas i mendapat satu angka dibandingkan dengan aktivitas j, maka j memiliki nilai kebalikan dibandingkan i

Sumber: Hartono (2018)

a) Matrik Perbandingan Berpasangan

Matrik perbandingan berpasangan dibuat dalam bentuk kuesioner dan dilakukan analisis oleh pemangku kepentingan bapak Sakiman. Penggunaan kuesioner ini adalah untuk mengetahui nilai perbandingan dari masing-masing kriteria maupun subkriteria. Hasil dari kuesioner berpasangan ini

nantinya akan menjadi masukan dalam melakukan pembobotan untuk menentukan hasil akhir dari masing-masing faktor dan subfaktor.

Setelah mengetahui nilai pembobotan setiap faktor yang didapat berdasarkan hasil kuesioner AHP seperti yang terdapat pada Lampiran 12, kemudian matriks perbandingan seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 16 Matriks Perbandingan antar Kriteria

Kriteria	Efektivitas	Waktu	Biaya
Efektivitas	1	0.5	0.333
Waktu	2	1	0.5
Biaya	3	2	1
Jumlah	6	3.5	1.833

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.16 menyajikan perbandingan antara tiga kriteria utama: Efektivitas, Waktu, dan Biaya. Nilai dalam tabel menunjukkan pentingnya relatif masing-masing kriteria. Efektivitas dibandingkan dengan Waktu memiliki nilai 0.5, menandakan bahwa Efektivitas dianggap setengah dari pentingnya Waktu. Sebaliknya, Waktu dibandingkan dengan Biaya memiliki nilai 0.5, menunjukkan bahwa Waktu dianggap setengah dari pentingnya Biaya. Biaya dibandingkan dengan Efektivitas memiliki nilai 3, menandakan bahwa Biaya dianggap tiga kali lebih penting daripada Efektivitas. Total pada setiap baris menunjukkan jumlah perbandingan relatif, yang digunakan untuk normalisasi dalam perhitungan lebih lanjut.

Tabel 4. 17 Matriks Perbandingan Kriteria Efektivitas

Efektivitas	A	B	C
A	1	0.333	0.2
B	3	1	0.333
C	5	3	1
Jumlah	9	4.333	1.533

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.17 menunjukkan perbandingan antara alternatif penjadwalan ulang dan redistribusi tugas (A), rekrutmen tambahan (B), dan peningkatan teknologi (C) berdasarkan kriteria Efektivitas. Dalam perbandingan ini alternatif C dianggap paling efektif dengan nilai perbandingan 5 terhadap A, menunjukkan bahwa C jauh lebih efektif dibandingkan A. Alternatif A

dibandingkan dengan B memiliki nilai 0.333, menunjukkan bahwa A kurang efektif dibandingkan B. B dibandingkan dengan C memiliki nilai 0.333, menandakan bahwa B juga kurang efektif dibandingkan C.

Tabel 4. 18 Matriks Perbandingan Kriteria Waktu

Waktu	A	B	C
A	1	3	5
B	0.333	1	3
C	0.2	0.333	1
Jumlah	1.533	4.333	9

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.18 menyajikan perbandingan antara alternatif A, B, dan C berdasarkan kriteria Waktu. Alternatif A dibandingkan dengan B memiliki nilai 3, menunjukkan bahwa A dianggap tiga kali lebih baik dalam hal waktu dibandingkan B. B dibandingkan dengan C memiliki nilai 3, menunjukkan bahwa B dianggap tiga kali lebih baik dibandingkan C. Sebaliknya, C dibandingkan dengan A memiliki nilai 0.2, menunjukkan bahwa C jauh kurang baik dibandingkan A dalam hal waktu.

Tabel 4. 19 Matriks Perbandingan Kriteria Biaya

Biaya	A	B	C
A	1	2	3
B	0.5	1	2
C	0.333	0.5	1
Jumlah	1.833	3.5	6

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.19 menunjukkan perbandingan antara alternatif A, B, dan C dalam konteks kriteria Biaya. Alternatif A dibandingkan dengan B memiliki nilai 2, menunjukkan bahwa A dianggap dua kali lebih murah dibandingkan B. B dibandingkan dengan C juga memiliki nilai 2, menandakan bahwa B dianggap dua kali lebih murah dibandingkan C. Sementara itu, C dibandingkan dengan A memiliki nilai 0.333, menunjukkan bahwa C jauh lebih mahal dibandingkan A.

b) Menentukan Bobot Prioritas

Setelah perhitungan matriks perbandingan berpasangan selesai, selanjutnya dilakukan perhitungan matriks normalisasi. Matriks normalisasi

dapat dibuat dengan membagi nilai pada matriks berpasangan pada setiap kolom dengan total per kolom.

Selanjutnya melakukan perhitungan rata-rata pada setiap baris, sehingga didapatkan nilai akhir untuk masing-masing faktor ataupun subfaktor. Total dari rata-rata adalah mendekati ataupun bernilai 1.

Tabel 4. 20 Matriks Normalisasi Kriteria

Kriteria	Efektivitas	Waktu	Biaya	Jumlah	Prioritas	<i>Eigen Value</i>
Efektivitas	0.167	0.143	0.182	0.491	0.164	0.983
Waktu	0.333	0.286	0.273	0.892	0.297	1.040
Biaya	0.500	0.571	0.545	1.617	0.539	0.988
TOTAL	1	1	1	3	1	3.011

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.20 menunjukkan matriks normalisasi untuk perbandingan kriteria Efektivitas, Waktu, dan Biaya. Normalisasi dilakukan dengan membagi setiap nilai dalam tabel perbandingan dengan jumlah total nilai pada kolomnya.

Tabel 4. 21 Matriks Normalisasi Kriteria Efektivitas

Efektivitas	A	B	C	Jumlah	Prioritas	<i>Eigen Value</i>
A	0.111	0.077	0.130	0.318	0.106	0.955
B	0.333	0.231	0.217	0.781	0.260	1.129
C	0.556	0.692	0.652	1.900	0.633	0.971
TOTAL	1	1	1	3	1	3.055

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.21 menyajikan matriks normalisasi untuk alternatif A, B, dan C berdasarkan kriteria Efektivitas. Nilai dalam tabel diperoleh dengan membagi nilai masing-masing alternatif dengan jumlah total nilai pada kolomnya. Hasil normalisasi menunjukkan bahwa alternatif C memiliki prioritas tertinggi dengan nilai 0.633, diikuti oleh B dengan prioritas 0.260, dan A dengan prioritas 0.106.

Tabel 4. 22 Matriks Normalisasi Kriteria Waktu

Waktu	A	B	C	Jumlah	Prioritas	<i>Eigen Value</i>
A	0.652	0.692	0.556	1.900	0.633	0.971
B	0.217	0.231	0.333	0.781	0.260	1.129
C	0.130	0.077	0.111	0.318	0.106	0.955
TOTAL	1	1	1	3	1	3.055

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.22 menunjukkan matriks normalisasi untuk alternatif A, B, dan C berdasarkan kriteria Waktu. Normalisasi dilakukan dengan membagi nilai masing-masing alternatif dengan jumlah total nilai pada kolomnya. Alternatif A memiliki prioritas tertinggi dengan nilai 0.633, sementara B dan C memiliki prioritas masing-masing 0.260 dan 0.106.

Tabel 4. 23 Matriks Normalisasi Kriteria Biaya

Biaya	A	B	C	Jumlah	Prioritas	<i>Eigen Value</i>
A	0.545	0.571	0.500	1.617	0.539	0.988
B	0.273	0.286	0.333	0.892	0.297	1.040
C	0.182	0.143	0.167	0.491	0.164	0.983
TOTAL	1	1	1	3	1	3.011

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.23 menyajikan matriks normalisasi untuk alternatif A, B, dan C berdasarkan kriteria Biaya. Nilai-nilai dalam tabel adalah hasil normalisasi dengan membagi nilai alternatif dengan jumlah total nilai pada kolomnya. Alternatif A memiliki prioritas tertinggi dengan nilai 0.539, diikuti oleh B dengan prioritas 0.297, dan C dengan prioritas 0.164.

c) Menguji Konsistensi

Uji konsistensi dilakukan setelah mendapatkan nilai bobot atau *eigen vector*. Perhitungan ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai bobot yang diberikan oleh narasumber telah konsisten.

Nilai maksimum *eigen* yang telah didapatkan kemudian digunakan dalam perhitungan nilai *Consistency Index* (CI). Nilai CI digunakan untuk menghitung nilai *Consistency Ratio* (CR). Nilai CR merupakan hasil

pembagian antara nilai CI dengan nilai random *Ratio Index* (RI) sesuai dengan jumlah n.

Tabel 4. 24 Nilai *Random Index* (RI)

N	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0.58	0.9	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

Sehingga untuk perhitungan CI dan CR adalah sebagai berikut:

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = \frac{3.011 - 3}{3 - 1} = 0.0056$$

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0.0056}{0.58} = 0.0096$$

Berikut merupakan hasil rekapitulasi perhitungan *Consistency Index* dan *Consistency Ratio* yang dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4. 25 Rekapitulasi Konsistensi Rasio Faktor

Kriteria	CI	RI	CR	Keterangan
Efektivitas	0.028	0.58	0.048	Konsisten
Waktu	0.028	0.58	0.048	Konsisten
Biaya	0.006	0.58	0.010	Konsisten

Berdasarkan hasil perhitungan konsistensi menunjukkan bahwa hasil pembobotan yang dilakukan oleh responden dinyatakan konsisten, karena semua nilai berada dibawah 0.1 (< 0.1).

d) Rekapitulasi Pembobotan

Nilai pada bobot global didapatkan berdasarkan hasil kali antara bobot faktor dan bobot subfaktor. Berikut merupakan rekapitulasi bobot faktor dan bobot subfaktor pada tabel 4.26.

Tabel 4. 26 Rekapitulasi Bobot Faktor dan Subfaktor

Kriteria	Bobot Faktor	Bobot Subfaktor	Bobot Global
Efektivitas	0.164	0.106	0.028
		0.260	0.043
		0.633	0.104
Waktu	0.297	0.633	0.188
		0.260	0.077
		0.106	0.031
Biaya	0.539	0.539	0.291
		0.297	0.160
		0.164	0.088

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4. 27 Hasil Akhir Perankingan

Alternatif	Efektivitas	Biaya	Waktu	Total	Ranking
Penjadwalan Ulang dan Redistribusi Tugas	0.017	0.188	0.290	0.496	1
Rekrutmen Tambahan	0.043	0.077	0.160	0.280	2
Peningkatan Teknologi	0.104	0.032	0.088	0.224	3

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penjadwalan ulang dan redistribusi tugas harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan dengan bobot global tertinggi sebesar 0.496. Hal ini menunjukkan bahwa penjadwalan ulang yang efektif dan redistribusi tugas yang adil sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Langkah-langkah seperti mengatur ulang jadwal kerja, penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, dan pelatihan manajemen waktu dapat membantu mencapai tujuan ini.

Rekrutmen tambahan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan dengan bobot sebesar 0.280. Dengan menambah tenaga kerja, perusahaan dapat mempercepat penyelesaian tugas, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan karyawan saat ini, sehingga kesejahteraan dan loyalitas karyawan dapat meningkat.

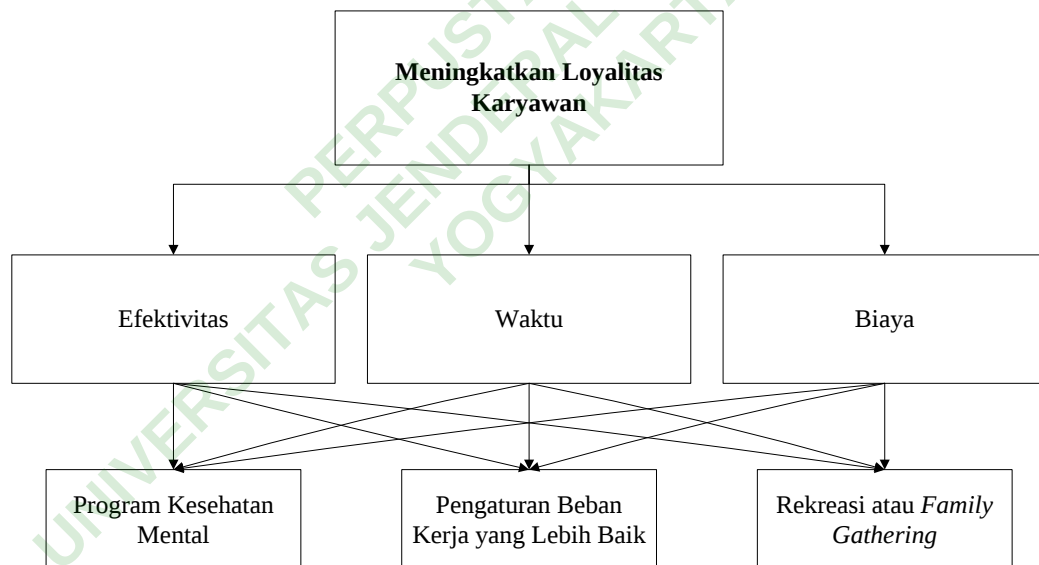
Peningkatan teknologi memiliki bobot global sebesar 0.224. Penggunaan teknologi canggih dalam mendukung pekerjaan karyawan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi waktu dan kesalahan manual, serta memungkinkan karyawan fokus pada tugas yang lebih strategis. Meskipun bobotnya lebih rendah dibandingkan alternatif lainnya, penggunaan teknologi tetap memberikan dampak positif dalam manajemen beban kerja dan peningkatan loyalitas karyawan.

Secara keseluruhan, dengan fokus pada penjadwalan ulang dan redistribusi tugas, rekrutmen tambahan, serta peningkatan teknologi,

perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga membantu mengurangi *turnover intention*, sehingga perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja yang berdedikasi dan produktif.

2) Alternatif untuk Stres Kerja

Pengelolaan stres melibatkan berbagai langkah, seperti penyediaan program kesehatan mental, dukungan emosional, dan penyesuaian beban kerja untuk mengurangi stres yang dirasakan karyawan. Gambar 4.7 akan menunjukkan hirarki atau struktur strategi yang dirancang untuk meningkatkan loyalitas karyawan dengan fokus pada pengelolaan stres kerja, menggambarkan langkah-langkah dan komponen penting yang perlu diimplementasikan untuk mencapai tujuan tersebut.



Gambar 4. 7 Hirarki Peningkatan Loyalitas Karyawan dengan Pengelolaan Stres Kerja

Pada gambar 4.7 menunjukkan struktur hirarki dari meningkatkan loyalitas karyawan yang terdiri dari 3 kriteria. Dari masing-masing kriteria yang memiliki alternatif tersebut akan dipilih oleh pemangku jabatan CV Ash-Shaff Offset yang memiliki wewenang untuk nanti kemudian dijadikan bahan pertimbangan sebagai peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Keterangan:

A. Program Kesehatan Mental

Perusahaan dapat menyediakan akses ke konseling, terapi, dan program kesehatan mental lain. Mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan loyal terhadap perusahaan.

Program kesehatan mental terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi tingkat stres karyawan. Penelitian oleh Hammer *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa intervensi kesehatan mental yang terstruktur dapat mengurangi gejala stres dan meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Program kesehatan mental sering kali memerlukan investasi awal yang signifikan untuk pelatihan, sumber daya, dan penyedia layanan. Namun manfaat jangka panjang berupa pengurangan absensi dan peningkatan produktivitas sering kali melebihi biaya awal tersebut. Menurut penelitian Aikens *et al.*, (2019) investasi dalam kesehatan mental dapat mengurangi biaya terkait stres dan *burnout*, serta memberikan pengembalian investasi yang positif bagi perusahaan.

Program kesehatan mental dapat dirancang untuk memberikan hasil yang signifikan dalam jangka waktu yang relatif singkat. Menurut Richardson dan Rothstein (2008) program yang dirancang dengan baik dapat menunjukkan hasil awal dalam beberapa bulan pertama dengan peningkatan kesejahteraan yang lebih besar seiring berjalannya waktu. Dengan mempertimbangkan waktu implementasi perusahaan dapat memilih program kesehatan mental yang dapat memberikan dampak positif dengan segera, serta menyeimbangkan antara manfaat jangka pendek dan jangka panjang.

B. Pengaturan Beban Kerja yang Lebih Baik

Bertujuan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan dengan tingkat stres yang lebih rendah.

Pengaturan beban kerja yang optimal dapat mengurangi stres karyawan dengan cara mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memberikan waktu istirahat yang cukup. Penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2017) mengungkapkan bahwa beban kerja yang seimbang dapat mengurangi risiko *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Pengaturan beban kerja yang lebih baik cenderung lebih terjangkau dibandingkan dengan intervensi lain seperti program kesehatan mental. Pengaturan ini melibatkan penyesuaian beban tugas dan redistribusi pekerjaan yang biasanya memerlukan biaya administrasi dan pelatihan minimal. Penelitian yang dilakukan oleh Heaney dan Israel (2008) menunjukkan bahwa penataan beban kerja yang efektif tidak hanya mengurangi stres tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi operasional, sehingga biaya tambahan dapat diminimalkan.

Menurut penelitian oleh Kahn *et al.*, (2018) perubahan dalam beban kerja yang diterapkan secara sistematis dapat menunjukkan peningkatan kepuasan dan penurunan stres dalam beberapa minggu setelah implementasi. Oleh karena itu pertimbangan waktu menjadi penting untuk memastikan bahwa perubahan beban kerja dapat diterapkan secara efisien dan memberikan manfaat yang segera bagi karyawan dan perusahaan.

C. Rekreasi atau *Family Gathering*

Perusahaan dapat mengadakan kegiatan rekreasi atau *sharing session* untuk mengurangi stres sekaligus mempererat hubungan antar karyawan. Memberikan waktu bagi karyawan untuk bersantai dan berinteraksi di luar lingkungan kerja yang formal dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Kegiatan rekreasi dan *family gathering* terbukti dapat mengurangi stres dengan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat, bersosialisasi, dan mempererat hubungan interpersonal. Penelitian oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) menunjukkan bahwa kegiatan sosial yang memperkuat hubungan antar karyawan dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut penelitian oleh Peiró *et al.*, (2001) investasi dalam kegiatan sosial dapat menghasilkan manfaat jangka panjang dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang sering kali lebih rendah biayanya dibandingkan dengan intervensi yang lebih intensif. Menurut Van der Klink *et al.*, (2001) kegiatan yang dilakukan secara periodik seperti ini dapat memberikan dampak positif yang cepat terhadap moral dan kesejahteraan karyawan.

Setelah menentukan kriteria dan alternatif, selanjutnya melakukan penilaian terhadap kriteria dan alternatif untuk mendapatkan pembobotan. Penilaian dilakukan melalui perbandingan berpasangan dengan membuat penilaian tentang kepentingan *relative* dua elemen pada suatu tingkat tertentu dalam kaitannya dengan tingkat di atasnya, penilaian berpengaruh terhadap prioritas elemen-elemen yang ada.

a) Matrik Perbandingan Berpasangan

Matrik perbandingan berpasangan dibuat dalam bentuk kuesioner dan dilakukan analisis oleh pemangku kepentingan bapak Sakiman. Penggunaan kuesioner ini adalah untuk mengetahui nilai perbandingan dari masing-masing kriteria maupun subkriteria. Hasil dari kuesioner berpasangan ini nantinya akan menjadi masukan dalam melakukan pembobotan untuk menentukan hasil akhir dari masing-masing faktor dan subfaktor.

Setelah mengetahui nilai pembobotan setiap faktor yang didapat berdasarkan hasil kuesioner AHP seperti yang terdapat pada Lampiran 14, kemudian matriks perbandingan seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 28 Matriks Perbandingan antar Kriteria

Kriteria	Efektivitas	Waktu	Biaya
Efektivitas	1	3	2
Waktu	0.333	1	0.5
Biaya	0.5	2	1
Jumlah	1.833	6	3.5

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.28 menunjukkan matriks perbandingan antar kriteria Efektivitas, Waktu, dan Biaya. Nilai-nilai dalam tabel menunjukkan

pentingnya relatif masing-masing kriteria dibandingkan satu sama lain. Efektivitas dibandingkan dengan Waktu memiliki nilai 3, menandakan bahwa Efektivitas dianggap tiga kali lebih penting dibandingkan Waktu. Sebaliknya, Waktu dibandingkan dengan Biaya memiliki nilai 0.5, menunjukkan bahwa Waktu dianggap setengah dari pentingnya Biaya. Biaya dibandingkan dengan Efektivitas memiliki nilai 0.5, menandakan bahwa Biaya dianggap setengah dari pentingnya Efektivitas.

Tabel 4. 29 Matriks Perbandingan Kriteria Efektivitas

Efektivitas	A	B	C
A	1	0.5	3
B	2	1	4
C	0.333	0.25	1
Jumlah	3.333	1.75	8

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.29 memperlihatkan matriks perbandingan untuk alternatif program kesehatan mental (A), pengaturan beban kerja yang lebih baik (B), dan rekreasi/*family gathering* (C) berdasarkan kriteria Efektivitas. Dalam tabel ini, nilai perbandingan menunjukkan seberapa efektif masing-masing alternatif dibandingkan satu sama lain. Alternatif A dibandingkan dengan B memiliki nilai 0.5, menandakan bahwa A dianggap setengah dari efektifnya B. Alternatif B dibandingkan dengan C memiliki nilai 4, menunjukkan bahwa B dianggap empat kali lebih efektif dibandingkan C. Sebaliknya, C dibandingkan dengan A memiliki nilai 0.333, menunjukkan bahwa C dianggap kurang efektif dibandingkan A.

Tabel 4. 30 Matriks Perbandingan Kriteria Waktu

Waktu	A	B	C
A	1	0.333	2
B	3	1	4
C	0.5	0.25	1
Jumlah	4.5	1.583	7

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.30 menunjukkan matriks perbandingan untuk alternatif A, B, dan C berdasarkan kriteria Waktu. Nilai-nilai dalam tabel menunjukkan

perbandingan relatif antara alternatif dalam hal waktu. Alternatif A dibandingkan dengan B memiliki nilai 0.333 menunjukkan bahwa A dianggap lebih lambat dibandingkan B. B dibandingkan dengan C memiliki nilai 4 menunjukkan bahwa B dianggap empat kali lebih cepat dibandingkan C. Sebaliknya, C dibandingkan dengan A memiliki nilai 0.5 menandakan bahwa C dianggap setengah dari kecepatan A.

Tabel 4. 31 Matriks Perbandingan Kriteria Biaya

Biaya	A	B	C
A	1	0.25	0.5
B	4	1	3
C	2	3	1
Jumlah	7	1.583	4.5

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.31 menyajikan matriks perbandingan untuk alternatif A, B, dan C berdasarkan kriteria Biaya. Tabel ini menunjukkan seberapa mahal atau murah masing-masing alternatif dibandingkan satu sama lain. Alternatif A dibandingkan dengan B memiliki nilai 0.25 menandakan bahwa A dianggap lebih murah dibandingkan B. Alternatif B dibandingkan dengan C memiliki nilai 3 menunjukkan bahwa B dianggap tiga kali lebih mahal dibandingkan C. Sebaliknya C dibandingkan dengan A memiliki nilai 2 menunjukkan bahwa C dianggap dua kali lebih mahal dibandingkan A.

b) Menentukan Bobot Prioritas

Setelah perhitungan matriks perbandingan berpasangan selesai, selanjutnya dilakukan perhitungan matriks normalisasi. Matriks normalisasi dapat dibuat dengan membagi nilai pada matriks berpasangan pada setiap kolom dengan total per kolom.

Selanjutnya adalah melakukan perhitungan rata-rata pada setiap baris, sehingga didapatkan nilai akhir untuk masing-masing faktor ataupun subfaktor. Total dari rata-rata adalah mendekati ataupun bernilai 1.

Tabel 4. 32 Matriks Normalisasi Kriteria

Kriteria	Efektivitas	Waktu	Biaya	Jumlah	Prioritas	<i>Eigen Value</i>
Efektivitas	0.545	0.5	0.571	1.617	0.539	0.988
Waktu	0.182	0.167	0.143	0.491	0.164	0.983
Biaya	0.273	0.333	0.286	0.892	0.297	1.04
TOTAL	1	1	1	3	1	3.011

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.32 menyajikan matriks normalisasi untuk perbandingan kriteria Efektivitas, Waktu, dan Biaya. Normalisasi dilakukan dengan membagi setiap nilai dalam matriks perbandingan dengan jumlah total pada kolomnya, menghasilkan bobot relatif masing-masing kriteria.

Tabel 4. 33 Matriks Normalisasi Kriteria Efektivitas

Efektivitas	A	B	C	Jumlah	Prioritas	<i>Eigen Value</i>
A	0.3	0.286	0.375	0.961	0.32	1.067
B	0.6	0.571	0.5	1.671	0.557	0.975
C	0.1	0.143	0.125	0.368	0.123	0.981
TOTAL	1	1	1	3	1	3.023

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.33 memperlihatkan matriks normalisasi untuk alternatif A, B, dan C berdasarkan kriteria Efektivitas. Normalisasi dilakukan dengan membagi nilai masing-masing alternatif dengan jumlah total nilai pada kolomnya. Alternatif B memiliki prioritas tertinggi dengan nilai 0.557, diikuti oleh A dengan prioritas 0.32, dan C dengan prioritas 0.123.

Tabel 4. 34 Matriks Normalisasi Kriteria Waktu

Waktu	A	B	C	Jumlah	Prioritas	<i>Eigen Value</i>
A	0.222	0.211	0.286	0.718	0.239	1.078
B	0.667	0.632	0.571	1.87	0.623	0.987
C	0.111	0.158	0.143	0.412	0.137	0.961
TOTAL	1	1	1	3	1	3.025

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.34 menunjukkan matriks normalisasi untuk alternatif A, B, dan C berdasarkan kriteria Waktu. Nilai normalisasi diperoleh dengan membagi nilai alternatif dengan jumlah total nilai pada kolomnya. Alternatif B

memiliki prioritas tertinggi dengan nilai 0.623, diikuti oleh A dengan prioritas 0.239, dan C dengan prioritas 0.137.

Tabel 4. 35 Matriks Normalisasi Kriteria Biaya

Biaya	A	B	C	Jumlah	Prioritas	<i>Eigen Value</i>
A	0.143	0.158	0.111	0.412	0.137	0.961
B	0.571	0.632	0.667	1.87	0.623	0.987
C	0.286	0.211	0.222	0.718	0.239	1.078
TOTAL	1	1	1	3	1	3.025

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4.35 memperlihatkan matriks normalisasi untuk alternatif A, B, dan C berdasarkan kriteria Biaya. Nilai-nilai dalam tabel adalah hasil normalisasi dengan membagi nilai alternatif dengan jumlah total nilai pada kolomnya. Alternatif B memiliki prioritas tertinggi dengan nilai 0.623, diikuti oleh C dengan prioritas 0.239, dan A dengan prioritas 0.137.

c) Menguji Konsistensi

Uji konsistensi dilakukan setelah mendapatkan nilai bobot atau *eigen vector*. Perhitungan ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai bobot yang diberikan oleh narasumber telah konsisten.

Nilai maksimum *eigen* yang telah didapatkan kemudian digunakan dalam perhitungan nilai *Consistency Index* (CI). Nilai CI digunakan untuk menghitung nilai *Consistency Ratio* (CR). Nilai CR merupakan hasil pembagian antara nilai CI dengan nilai random *Ratio Index* (RI) sesuai dengan jumlah n.

Tabel 4. 36 Nilai Random Index (RI)

N	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0.58	0.9	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

Sehingga untuk perhitungan CI dan CR adalah sebagai berikut:

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = \frac{3.011 - 3}{3 - 1} = 0.0056$$

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0.0056}{0.58} = 0.0096$$

Berikut merupakan hasil rekapitulasi perhitungan *Consistency Index* dan *Consistency Ratio* yang dapat dilihat pada tabel 4.37.

Tabel 4. 37 Rekapitulasi Konsistensi Rasio Faktor

Kriteria	CI	RI	CR	Keterangan
Efektivitas	0.012	0.58	0.02	Konsisten
Waktu	0.013	0.58	0.022	Konsisten
Biaya	0.013	0.58	0.022	Konsisten

Berdasarkan hasil perhitungan konsistensi menunjukkan bahwa hasil pembobotan yang dilakukan oleh responden dinyatakan konsisten, karena semua nilai berada dibawah 0.1 (< 0.1).

d) Rekapitulasi Pembobotan

Nilai pada bobot global didapatkan berdasarkan hasil kali antara bobot faktor dan bobot subfaktor. Berikut merupakan rekapitulasi bobot faktor dan bobot subfaktor pada tabel 4.38.

Tabel 4. 38 Rekapitulasi Bobot Faktor dan Subfaktor

Kriteria	Bobot Faktor	Bobot Subfaktor	Bobot Global
Efektivitas	0.539	0.32	0.173
		0.557	0.3
		0.123	0.066
Waktu	0.164	0.239	0.039
		0.623	0.102
		0.137	0.022
Biaya	0.297	0.137	0.041
		0.623	0.185
		0.239	0.160

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4. 39 Hasil Akhir Perankingan

Alternatif	Efektivitas	Biaya	Waktu	Total	Ranking
Program Kesehatan Mental	0.173	0.039	0.041	0.253	2
Pengaturan Beban Kerja yang Lebih Baik	0.3	0.102	0.185	0.588	1
Rekreasi/Family Gathering	0.066	0.022	0.071	0.160	3

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan beban kerja yang lebih baik harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan dengan bobot global tertinggi sebesar 0.588. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terdistribusi

dengan adil dan manajemen waktu yang efektif sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Langkah-langkah seperti penjadwalan ulang tugas, penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, dan pelatihan manajemen waktu dapat membantu mencapai tujuan ini.

Program kesehatan mental juga memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0.253. Program kesehatan mental yang efektif dapat membantu karyawan mengatasi stres kerja dan masalah pribadi yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Dengan menyediakan dukungan kesehatan mental seperti konseling, seminar tentang manajemen stres, dan akses ke sumber daya kesehatan mental, perusahaan dapat menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan dan mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan.

Kegiatan rekreasi dan sosial juga penting untuk dipertimbangkan, meskipun memiliki bobot global yang lebih rendah sebesar 0.160. Mengadakan acara rekreasi atau *family gathering* secara berkala dapat membantu menciptakan ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersantai dan melepas stres, tetapi juga membantu membangun rasa kebersamaan dan persaudaraan di antara karyawan. Perusahaan dapat merencanakan berbagai kegiatan sosial, seperti *outing*, kegiatan olahraga bersama, atau acara keluarga untuk meningkatkan ikatan dan rasa kebersamaan di antara karyawan.

Secara keseluruhan, dengan fokus pada pengaturan beban kerja yang lebih baik, menyediakan kegiatan rekreasi dan sosial, serta mendukung kesehatan mental karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga membantu mengurangi *turnover intention*, sehingga perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja yang berdedikasi dan produktif.