

Pengaruh Deprivasi Relatif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Office PT. ALC Makassar

Muhrajan Piara¹, Farah Amalina Dzakiyyah², Karunia Puspa Dewi³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

e-mail: muhrajan.piara@unm.ac.id¹, amalinaf05@gmail.com²,
karuniapuspadewi@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Deprivasi Relatif terhadap Loyalitas Kerja karyawan *office* di PT. ALC Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berlokasi di Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 14 orang karyawan *office* PT. ALC Makassar. Metode pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert yang berisi pernyataan tentang indikator deprivasi relatif dan indikator loyalitas kerja. Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh hasil $P = 0.011 < 0.05$ yang artinya terdapat pengaruh antara deprivasi relatif terhadap loyalitas kerja karyawan *office* PT. ALC Makassar.

Kata kunci: *Deprivasi Relatif, Loyalitas Kerja, Karyawan.*

Abstract

This research aims to determine whether there is an influence between Relative Deprivation and Work Loyalty among office employees at PT. ALC Makassar. This is a quantitative research located in the South Sulawesi Province with a sample size of 14 office employees at PT. ALC Makassar. The sampling method used is purposive sampling. Data collection method utilizes a Likert scale containing statements about relative deprivation indicators and work loyalty indicators. The data analysis method used is simple regression analysis. Based on the results of statistical analysis, it was found that $P = 0.011 < 0.05$, indicating there is an influence between relative deprivation and work loyalty among office employees at PT. ALC Makassar.

Keywords: *Relative Deprivation, Work Loyalty, Employees.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin ketat, persaingan yang dilakukan oleh industri tidak hanya terbatas pada produk atau layanan yang ditawarkan, namun juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas telah menjadi elemen kunci dalam daya saing suatu industri. Hal ini sejalan dengan Akilah (2018) yang mengemukakan meskipun teknologi terus berkembang pesat, peran manusia tetap krusial dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Manajemen memiliki esensi yang sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Esensi ini mencakup sejumlah aspek yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Oetomo & Khasanah *et al.* (Darmawan *et al.* 2020) mengemukakan bahwa kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila diikuti dengan sifat karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karyawan yang loyal dan berkualitas tentunya memiliki sikap dan kompetensi kerja yang baik.

Kurniawan (2019) mengemukakan bahwa Loyalitas Kerja merupakan bentuk kesetiaan, keterlibatan emosional, serta komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas bukan sekedar tercermin dari lamanya tidaknya karyawan tersebut bertahan di perusahaan, namun keinginan untuk menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki sifat loyal tidak hanya patuh terhadap aturan dan norma perusahaan karena kewajiban formal, melainkan karena ingin mengoptimalkan hasil kerjanya secara maksimal. Loyalitas kerja muncul berdasarkan keterlibatan emosional yang kuat dengan perusahaan, di mana karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta memiliki komitmen yang mendalam terhadap keberhasilan dan pencapaian perusahaan.

Peneliti melakukan observasi selama empat bulan di PT. ALC Makassar. Berdasarkan hasil observasi tersebut, peneliti mengamati besarnya jumlah karyawan yang *resign* dalam jangka waktu yang berdekatan dan membuat banyaknya posisi jabatan dalam perusahaan berada dalam kondisi *vacant* (kosong). Hal ini mengharuskan karyawan yang masih ada untuk saling *backup* untuk tetap mengisi posisi tersebut. Beberapa karyawan harus mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dengan *jobdesc* dan jabatan yang dimiliki, selain itu membuat pekerjaan karyawan tersebut menjadi lebih besar karena harus mengerjakan pekerjaan dalam dua posisi yang berbeda. Hal ini menimbulkan adanya perbedaan antara ekspektasi atau harapan dengan kenyataan yang terjadi pada karyawan. Karyawan yang menjalankan suatu jabatan memiliki ekspektasi mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan *jobdesc* yang dimilikinya, namun berbeda dengan kenyataan beberapa karyawan harus mengerjakan dua *jobdesc* sekaligus yaitu *jobdesc* yang sesuai dengan posisinya sendiri dan *jobdesc* dari posisi yang di-*backup*.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti memprediksi adanya pengaruh perbedaan antara ekspektasi dengan kenyataan (Deprivasi Relatif) terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan *office* PT. ALC Makassar. Sejalan dengan pernyataan Olson-Buchanan (2013) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas kerja seorang karyawan di lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain ketidaknyamanan kerja, kelelahan, deprivasi relatif, lingkungan kerja, dan kompensasi. Dari

faktor-faktor tersebut, variabel yang akan dipilih menjadi variabel penelitian ini adalah deprivasi relatif.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas deprivasi relatif dan loyalitas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Oleysorot, W. D., & Wijono, S. (2023) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara deprivasi relatif dengan tingkat loyalitas kerja karyawan, namun terdapat faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mardaleta (2022) menunjukkan adanya pengaruh signifikan deprivasi relatif terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan.

METODE

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Loyalitas Kerja (Y) sedangkan variable independent yang digunakan adalah Deprivasi Relatif (X). Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah metode skala. Adapun model skalanya adalah skala Likert. Penilaian yang diberikan peneliti berdasarkan alternatif memiliki skala 5, 4, 3, 2, dan 1. Data diperoleh dengan cara menyebarkan *google form* kepada target yang memiliki kriteria sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh peneliti. Uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Analisis Regresi Sederhana menggunakan *software SPSS* versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Demografi

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 14 orang. Responden diuraikan sesuai jenis kelamin, usia, pendidikan, dan divisi. Responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dengan jumlah 8 orang (57%) dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 6 orang (43%). Ditinjau dari usia, didominasi oleh responden yang berusia 25-29 tahun sebanyak 8 orang (57%). Jika ditinjau dari pendidikan, didominasi oleh responden yang berpendidikan S1/ sederajat sebanyak 7 orang (50%). Ditinjau dari divisi responden berasal, didominasi oleh responden dari divisi Finance & Accounting, Production, dan HRGA dengan masing-masing responden sebanyak 3 orang (21%).

Deskripsi Statistik

Tabel 1. Deskripsi Statistik

Variabel	Empirik				Hipotetik			
	Max	Min	SD	Mean	Max	Min	SD	Mean
Depivasi Relatif	16	9	1.75	13	25	5	3.33	15
Loyalitas Kerja	40	30	3.34	33.57	40	8	5.33	24

Berdasarkan data di atas, mean empirik pada variabel deprivasi relatif lebih kecil daripada mean hipotetik ($M = 13 < \mu = 15$). Sementara pada variabel loyalitas kerja, perolehan nilai mean empirik lebih besar daripada mean hipotetik ($M = 33.57 > \mu = 24$).

Kategorisasi Dasar

Tabel 2. Kategorisasi Skor Data

Variabel	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
Deprivasi Relatif	≥ 15	1	7	Tinggi
	$11 < X < 14.5$	12	86	Sedang
	< 10.5	1	7	Rendah
	Total	14	100%	
Loyalitas Kerja	≥ 37	2	14	Tinggi
	$30 < X < 36.5$	12	86	Sedang
	< 29.5	0	0	Rendah
	Total	14	100%	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki deprivasi relatif dalam kategori tinggi sebanyak 1 orang dengan persentase 7%. Jumlah responden yang memiliki deprivasi relatif dalam kategori sedang sebanyak 12 orang dengan persentase 86%. Sedangkan jumlah responden yang memiliki deprivasi relatif dalam kategori rendah sebanyak 1 orang dengan persentase 7%. Sementara itu, jumlah responden yang memiliki loyalitas kerja dalam kategori tinggi sebanyak 2 orang dengan persentase 14%. Jumlah responden yang memiliki loyalitas kerja dalam kategori sedang sebanyak 12 orang dengan persentase 86%. Tidak ada responden yang memiliki loyalitas kerja yang rendah.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Deprivasi Relatif *	0.200	Normal
Loyalitas Kerja		

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah $0.200 > 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Deprivasi Relatif *	0.302	Linear
Loyalitas Kerja		

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas dengan melihat signifikansi dari Deviation from Linearity, nilai signifikansi yang didapatkan adalah $0.302 > 0.05$. hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara deprivasi relatif dan loyalitas karyawan.

Uji Hipotesis Analisis Regresi

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R Square	B	Signifikansi	Keterangan
Deprivasi Relatif * Loyalitas Kerja	0.656	0.382	-1.250	0.011	Linear

Berdasarkan tabel di atas dengan menggunakan analisis regresi sederhana, kedua variabel dapat dinyatakan memiliki hubungan atau berkorelasi, dengan nilai signifikansi sebesar $0.011 < 0.05$, sehingga hipotesis dalam riset ini diterima. Berdasarkan nilai R, nilai korelasi antara deprivasi relatif dan loyalitas karyawan adalah 0.656, di mana nilai tersebut masuk dalam kategori kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.382 atau 38.2%. menunjukkan bahwa deprivasi relatif dapat mempengaruhi loyalitas kerja sebesar 38.2%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi deprivasi relatif sebesar -1.250 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai deprivasi relatif, maka nilai loyalitas kerja berkurang sebesar 1.250. Koefisien tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel deprivasi relatif terhadap loyalitas kerja adalah negatif.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh deprivasi relatif terhadap loyalitas kerja karyawan office PT ALC Makassar. Setelah melakukan uji hipotesis analisis regresi, ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara deprivasi relatif terhadap loyalitas kerja karyawan office PT ALC Makassar, di mana pengaruh yang didapatkan bernilai negatif. Semakin tinggi deprivasi relatif karyawan, maka semakin rendah loyalitas kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah deprivasi relatif karyawan, maka semakin tinggi loyalitas kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardaleta (2022) yang menunjukkan bahwa deprivasi relatif memengaruhi loyalitas kerja karyawan secara negatif. Deprivasi relatif yang dirasakan oleh subjek membuat subjek merasa lebih buruk dari orang lain, merasakan ketidakadilan, dan marah saat harapan yang diinginkan tidak sesuai dengan kenyataan. Hal tersebut akan membuat subjek merasa tertekan sehingga membuat subjek sulit untuk menunjukkan loyalitas terhadap pekerjaan yang dijalani (Olson-Buchanan dkk., 2013). Riset yang dilakukan oleh Verme (2017) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan deprivasi relatif akan merasa tidak puas saat menjalani aktivitasnya sehingga sulit menunjukkan semangat motivasi, sehingga performa kerjanya akan semakin buruk untuk menyelesaikan tugas-tugas.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja. Hubungan negatif menandakan hubungan tidak searah, artinya

semakin tinggi deprivasi relatif maka semakin rendah loyalitas kerja, sebaliknya semakin rendah deprivasi relatif maka semakin tinggi loyalitas kerja. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi hubungan deprivasi relatif dengan loyalitas kerja pada karyawan office PT ALC Makassar berada pada kategori kuat. Hal ini dapat dilihat dari hubungan deprivasi relatif dengan loyalitas kerja yang diketahui sebesar 0.656 dan kontribusi variabel kepengikutan terhadap variabel deprivasi relatif sebesar 38.2% sedangkan yang lainnya merupakan sumbangan faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa deprivasi relatif bukan merupakan satu-satunya faktor yang memiliki hubungan dengan loyalitas kerja pada karyawan PT ALC Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., ... & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja*, 16(1), 85-97.
- Mardaleta, D. (2022). Hubungan Antara Deprivasi Relatif Dengan Loyalitas Kerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV Palu. Skripsi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Olson-Buchanan, J.B., Laura, L., Bryan, K., & Thompson, L.F. (2013). *Using Industrial-Organizational Psychology For The Greater Good Helping Those Who Help Others*. UK: Taylor & Francis.
- Verme, P. (2017). *Relative Deprivation in The Labor Market: The Choice of Reference Group Crucially Determines Subjective Deprivation and Thus Affects Labor Market Behavior*. USA: Iza World Of Labor.