

**PENGARUH SOLIDARITAS KARYAWAN
TERHADAP KEMAJUAN PERUSAHAAN
PT. MIDI UTAMA INDONESIA, TBK
BRANCH MAKASSAR**

SKRIPSI



**MIRNA SRI DEVI AYUNENGI
105721110419**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

**PENGARUH SOLIDARITAS KARYAWAN
TERHADAP KEMAJUAN PERUSAHAAN
PT. MIDI UTAMA INDONESIA, TBK
BRANCH MAKASSAR**

SKRIPSI



**MIRNA SRI DEVI AYUNENGI
105721110419**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH SOLIDARITAS KARYAWAN
TERHADAP KEMAJUAN PERUSAHAAN
PT. MIDI UTAMA INDONESIA, TBK
BRANCH MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**MIRNA SRI DEVI AYUNENGI
105721110419**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesulit apapun itu,jalani dan nikmati prosesmu,karena Allah tidak berjanji bahwa jalan hidup selalu mudah tetapi Allah berjanji Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. AL-Insyirah:6)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN

Kepada Universitas Muhammadiyah Makassar yang sudah menampung saya selama beberapa tahun sehingga saya mendapatkan banyak ilmu yang bermanfaat, semoga lebih maju dan berkembang serta bermanfaat bagi para penerus bangsa

KESAN

Selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar saya mendapatkan ilmu dan pengalaman yang berharga,dibantu dengan dukungan serta bimbingan para dosen yang sangat baik dan profesional



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan
PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar

Nama : Mirna Sri Devi Ayunengsi

No. Stambuk/NIM : 105721110419

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

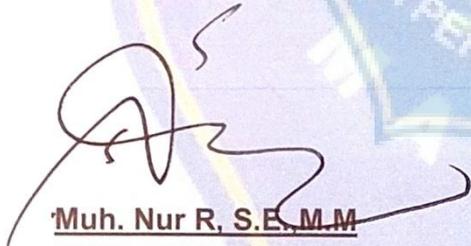
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 12 Agustus 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

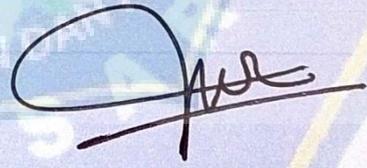
Makassar, 15 Agustus 2023

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Muh. Nur R, S.E., M.M
NIDN: 0927078201

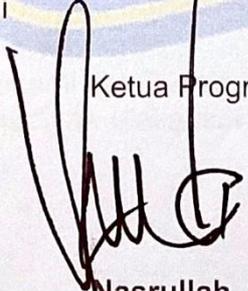

Asri Jaya, S.E., M.M
NIDN: 0926088303

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507


Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: MIRNA SRI DEVI AYUNENGSI, Nim: 105721110419 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2023, Tanggal 25 Muharram 1445 H /12 Agustus 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Muharram 1445 H
12 Agustus 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muh. Rum, S.E.,M.Si
2. Dr. Rustan, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.,CPAI.,
CPA.,ASEAN CPA
3. Hj. Naidah, S.E.,M.Si
4. Irwan Abdullah, S.Sos.,M.M

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mirna Sri Devi Ayunengsi
Stambuk : 105721110419
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan
PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi Yang Saya Ajukan Di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri,
Bukan Hasil Jiplakan Dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 12 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



MIRNA SRI DEVI AYUNENCSI
NIM: 105721110419

Diketahui Oleh:

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mirna Sri Devi Ayunengsi
NIM : 105721110419
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan PT. Midi Utama
Indonesia, Tbk Branch Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 15 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



MIRNA SRI DEVI AYUNENGS
NIM: 105721110419

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya, Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada tenilai manakala penulis skripsi yang berjudul **“Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Sapriadi dan Ibu Aminah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, serta doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE.. MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Muh. Nur R, SE., MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Asri Jaya, SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Sapriadi dan Aminah, yang senantiasa memberikan dukungan dan doa yang tak henti-hentinya dipanjatkan untuk anaknya tercinta.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak kepada Almameter tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 4 Juni 2023

Mirna Sri Devi Ayunengsi



ABSTRAK

MIRNA SRI DEVI AYUNENGI. 2023. Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Muh. Nur R dan Asri Jaya

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh solidaritas karyawan terhadap kemajuan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar yang berjumlah 68 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket kuesioner. Hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian adalah nilai koefisien regresi solidaritas karyawan sebesar 0,841, menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai solidaritas karyawan akan meningkatkan juga nilai kemajuan perusahaan sebesar 0,841. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara solidaritas karyawan dengan kemajuan perusahaan. Sedangkan nilai signifikansi (*Sig*) dari variabel solidaritas karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel solidaritas karyawan memiliki kontribusi terhadap variabel kemajuan perusahaan. Kedua nilai yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa solidaritas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar.

Kata Kunci : *Solidaritas Karyawan dan Kemajuan Perusahaan.*

ABSTRACT

MIRNA SRI DEVI AYUNENGI. 2023. *The Effect of Employee Solidarity on the Progress of PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Main Suoervisor Muh. Nur R and Co-Supervisor Asri Jaya*

The purpose of this study was to determine the effect of employee solidarity on the progress of PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Makassar Branch. The type of research used in this study is a quantitative. The sample in this research are employees of PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar, totaling 68 people. Data was collected using a questionnaire questionnaire. The results of data research using statistical calculations through the application Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25. The result of this research is that the regression coefficient value of employee solidarity is 0.841, stating that every one unit increase in the value of employee solidarity will also increase the value of company progress by 0.841. A positive coefficient value indicates that there is a positive relationship between employee solidarity and company progress. While the significance value (Sig) of the employee solidarity variable is 0.000 less than the probability value of 0.05, ($0.000 < 0.05$), so it can be concluded that the employee solidarity variable has a contribution to the company's progress variable. The two values obtained indicate that solidarity employees have a positive and significant influence on the progress of PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar.

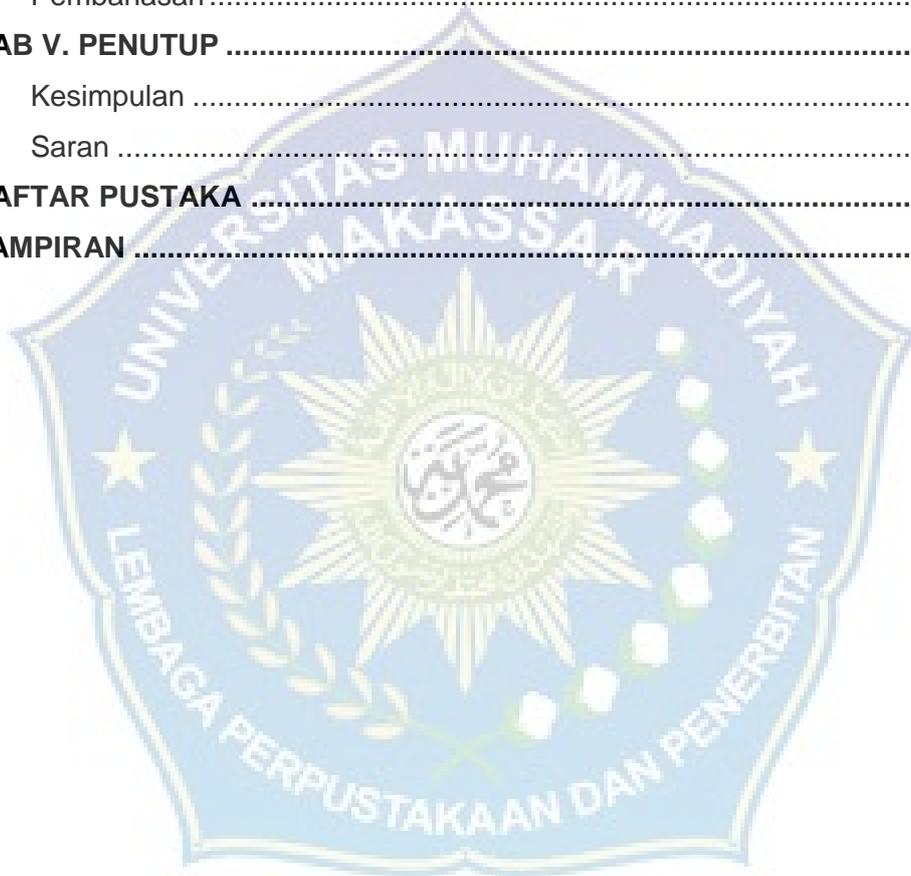
Keywords: *Employee solidarity and company progress*



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Solidaritas	11
3. Kemajuan Perusahaan	17
B. Tinjauan Empiris	25
C. Kerangka Pikir.....	30
D. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Jenis Data dan Sumber Data	31
D. Populasi dan Sampel	32

E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Defenisi Operasional Variabel	34
G. Metode Analisis Data	35
H. Uji Hipotesis	38
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	47
B. Pembahasan	56
BAB V. PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	30
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Midi Utama Indonesia, Tbk <i>Branch</i> Makassar	43
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	25
Tabel 3.1 Alternatif Skor Jawaban Responden	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Solidaritas Karyawan	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kemajuan Perusahaan	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Sederhana	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (Uji – t)	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	65
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden	69
Lampiran 3. Uji Statistik Deskriptif	71
Lampiran 4. Uji Validitas	71
Lampiran 5. Reliabilitas	72
Lampiran 6. Uji Autokorelasi	72
Lampiran 7. Heteroskedastisitas	73
Lampiran 8. Uji Normalitas	73
Lampiran 9. Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis(Uji-t)	74
Lampiran 10. Tabel Signifikan R tabel	75
Lampiran 11. Tabel Sginifikan T tabel	76
Lampiran 12. Dokumentasi	77
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian	78
Lampiran 14. Bukti Plagiasi	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk tinggi. Di dunia, Indonesia menempati urutan keempat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021 jumlah penduduk Indonesia sebanyak 276,4 juta jiwa. Penduduk yang bekerja sebanyak 131,05 juta orang, naik sebanyak 2,60 juta orang dari Agustus 2020, (Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia, 2021). Dari data tersebut diketahui bahwa Indonesia memiliki sumber daya manusia yang berlimpah. Ketersediaan sumber daya manusia tersebut akan memenuhi kebutuhan pemilik usaha dalam menjalankan perusahaannya sehingga tujuan yang direncanakan perusahaan dapat tercapai.

Menurut (Hasmin & Nurung, 2021) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor inti dari organisasi dan tim. Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) di zaman sekarang ini bukan merupakan sesuatu yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Perusahaan atau organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua lembaga/organisasi. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk

berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan), (Madya, 2018). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan organisasi tersebut sulit terwujud, tanpa peran aktif pegawai meskipun didukung dengan canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki sebuah perusahaan tidak memiliki manfaat bagi sebuah perusahaan, jika peran aktif pegawai atau karyawan tidak diikutsertakan.

Karyawan dituntut untuk selalu berperan aktif terhadap perusahaan, salah satu cara untuk memenuhi tujuan tersebut adalah dengan selalalu menjalin komunikasi antara sesama karyawan, komunikasi yang terjalin dapat menimbulkan rasa senang menerima informasi tercipta. Kondisi ini tentunya menjadi prasyarat terbangunnya solidaritas karyawan di perusahaan tersebut, dimana solidaritas itu sendiri diartikan sebagai perasaan emosional dan moral yang terbentuk pada hubungan antar individu atau kelompok berdasarkan rasa saling percaya, kesamaan tujuan dan cita-cita, adanya kesetiakawanan dan rasa sepenanggungan.

Berinteraksi dengan orang-orang memiliki pandangan berbeda dalam satu perusahaan memang bukan sesuatu yang mudah. Namun, apabila kita dapat menemukan rasa saling memahami dan keinginan untuk saling memberikan semangat kepada satu sama lain tanpa adanya egoisme, hal

tersebut akan sangat indah. Sehingga mengapa kita membutuhkan yang dikatakan solidaritas. Solidaritas dapat pula diartikan sebagai rasa kebersamaan, rasa kesatuan kepentingan, rasa simpati, sebagai salah satu anggota dari kelas yang sama. Atau bisa diartikan perasaan atau ungkapan dalam sebuah kelompok yang dibentuk oleh kepentingan bersama. Menurut *Oxford English Dictionary*, solidaritas adalah suatu perasaan kebersamaan dengan orang lain, suatu kesatuan kepentingan; sedang berdiri bersama-sama, sedang tetap bersatu, sedang berunding bersama-sama untuk suatu gagasan, suatu kepentingan, untuk saling menolong satu sama lain, Thomassen dalam (Sobon & Ehaq, 2021).

Solidaritas sesama karyawan akan menjadi luar biasa apabila bisa mengarah terhadap hal yang positif. Tanpa didasari dengan adanya solidaritas, akan ada rasa persatuan yang timbul antar sesama pekerja. Biasanya mereka akan saling membantu jika menemukan suatu masalah. Solidaritas juga sangat berperan penting terhadap majunya suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan perusahaan tersebut maju dan berkembang seperti perusahaan pada umumnya, untuk bisa membuat perusahaan tersebut berkembang tentunya membutuhkan proses yang sangat lama apalagi kalau perusahaan tersebut memulai usahanya mulai dari nol pastilah tidak mudah dan membutuhkan waktu yang lama untuk bisa berkembang pesat.

Perusahaan tersebut juga harus memahami faktor apa saja yang bisa membuat perusahaan berkembang pesat dan yang bisa membuat perusahaan tersebut berkembang yaitu antara lain faktor eksternal perusahaan dan faktor internal perusahaan, faktor eksternal itu sendiri terdiri

dari; ekonomi, politik, sosial, teknologi, pemerintah, konsumen, pemasok, dan pesaing. Sedangkan faktor internal itu sendiri terdiri dari; pekerja, dewan komisaris, pemegang saham dan jaringan stakeholder. Perusahaan yang gagal dalam mengelola aspek internal dan eksternal dari bisnisnya akan susah berkembang karena tidak dapat bersaing dengan perusahaan atau bisnis lainnya yang ada di pasar dan yang paling fatal dari hal tersebut adalah mengalami kebangkrutan.

PT. Midi Utama Indonesia, Tbk adalah operator jaringan ritel Alfamidi, Alfaexpress, Lawson dan Alfamarket yang didirikan pada bulan Juni 2007, ruang lingkup kegiatan perseroan antara lain bergerak dalam bidang perdagangan umum termasuk perdagangan toserba/swalayan dan minimarket. PT. Midi Utama Indonesia, Tbk memiliki 11 pusat distribusi yang tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya berada di Kota Makassar. PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar memiliki jumlah pegawai sebanyak 184 orang. Dari banyaknya di perlukan suatu hubungan solidaritas yang kuat antar sesama karyawan agar kemajuan perusahaan dapat terwujud.

Berdasarkan observasi awal di PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar, terlihat masih kurang menerapkan rasa solidaritas seperti kerja sama tim, rata-rata karyawan hanya fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Rasa untuk saling tolong menolong tidak mampu dihadirkan di dalam kantor. Sehingga penyelesaian tugas yang diberikan akan lebih lama terselesaikan karena dilakukan secara individu ketimbang dilakukan secara tim. Maka dari itu, penting menerapkan rasa solidaritas di dalam kantor guna untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yanduty, 2020) menyebutkan bahwa solidaritas dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan agar bisa menjalin kerja sama yang baik untuk bisa mempertahankan organisasi tersebut, karena dalam suatu organisasi kalau salah satu anggota ataupun kelompok tidak bisa solid maka tidak akan bisa mempertahankan suatu organisasi. Hal itu bisa berakibat terhadap kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Kemajuan perusahaan tidak bisa lepas dari kinerja karyawan perusahaan tersebut dalam melakukan tugasnya maupun mencapai tujuan perusahaan, (Winoto, 2020).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah penulis uraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah solidaritas karyawan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar ?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa tentang pengaruh solidaritas karyawan terhadap kemajuan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi syarat kelulusan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan juga sebagai pengembangan wawasan ilmu yang telah peneliti dapatkan selama perkuliahan.

2. Bagi *Stakeholder* Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi berupa informasi dan masukan baik kepada para manajemen perusahaan serta investor tentang pentingnya solidaritas sesama karyawan dalam usaha memajukan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi dan data tambahan bagi peneliti-peneliti lainnya yang tertarik pada bidang kajian ini serta sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang akan datang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya, (Qomariah, 2020).

Menurut (Hasibuan, 2019), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia terkait dengan konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, (Faroman Syarief et al., 2022)

Storey dalam (Garaika, 2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan khusus untuk manajemen

ketenagakerjaan yang berupaya mencapai keunggulan kompetitif melalui penyebaran strategis tenaga kerja yang sangat berkomitmen dan cakap, menggunakan serangkaian teknik budaya, struktural dan personalia yang terintegrasi.

Menurut (Sutrisno, 2019), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

b. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Faroman Syarief et al., 2022) peran manajemen sumber daya manusia ada sepuluh yaitu:

1. Membantu menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
2. Membantu penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian. Membantu meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa mendatang. Membantu menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Membantu mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.
4. Membantu memperkirakan keadaan perekonomian yang pada umumnya dan bagaimana perkembangan perusahaan pada khususnya.

5. Membantu pengaturan mutasi karyawan baik secara horizontal maupun vertical.
6. Membantu pelaksanaan pendidikan, latihan, dan penilaian terhadap prestasi karyawan.
7. Membantu memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan yang sejenis.
8. Membantu memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan di dalam organisasi akan berjalan lancar, apabila fungsi-fungsi manajemen dilaksanakan dengan baik. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud menurut (Qomariah, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan, adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pemebagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu dalam tercapainya organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yang telah ditepatkan bersama guna mencapai tujuan produktivitas kerja sebuah perusahaan atau organisasi dan terus dapat menjalankan dan mengembangkan proses produksi/jasa secara cepat, adapun tujuan MSDM menurut (Faroman Syarief et al., 2022) sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial, ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

2. Solidaritas

a. Defenisi Solidaritas

Solidaritas adalah saling percaya antara para anggota dalam satu kelompok atau komunitas. Kalau orang saling percaya maka mereka

akan menjadi satu/menjadi persahabatan, menjadi saling hormat-menghormati, menjadi terdorong untuk bertanggung jawab dan memperhatikan sesamanya, (Qomariah, 2020).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), solidaritas adalah sifat (perasaan) solider, sifat satu rasa (senasib), perasaan setia kawan yang pada suatu kelompok anggota wajib memilikinya, (N. Funay, 2020). Sedangkan menurut (Alwi, 2020), solidaritas adalah kekompakan antara individu, antara kelompok dan masyarakat dalam bahu membahu untuk kepentingan bersama dengan tidak mengenal perbedaan suku dan agama.

Solidaritas merupakan suatu kata yang menggambarkan betapa eratnya hubungan antara dua orang ataupun segelintir orang yang membuat suatu grup. Solidaritas ini bisa muncul akibat terlalu lamanya seseorang berada dalam suatu hubungan tersebut, atau bisa dibilang menjalin hubungan tersebut. Bisa juga terjadi karena mereka memang mempunyai suatu pandangan yang sejalan, jadi itu yang membuat mereka menjadi nyaman satu sama lain dan muncul lah rasa solidaritas, (Sofyan et al., 2021)

Salah satu yang bisa menimbulkan sifat solidaritas ini adalah karena sudah hidup, atau sudah mengenal secara satu lingkungan dalam waktu yang relatif lama. Ini akan membuat mereka menjalani hal secara bersama – sama dalam waktu yang lama, bersosialisasi secara intens dengan wajah – wajah yang sama, dan bahkan karena sudah terlalu lamanya, mereka mempunyai kebiasaan atau tradisi yang hanya mereka saja yang mengetauinya. Ini yang membuat solidaritas bisa disebut

sebagai sebuah keluarga, walaupun tidak mempunyai sebuah hubungan darah sama sekali.

Berdasarkan pendapat beberapa diatas dapat di simpulkan bahwa solidaritas adalah rasa kebersamaan dalam suatu kelompok tertentu yang menyangkut tentang kesetiakawanan dan kekompakan dalam mencapai tujuan dan keinginan kemauan yang sama.

b. Jenis – Jenis Solidaritas

Menurut Durkheim ada dua macam tipe utama solidaritas, yaitu solidaritas mekanik dan solidaritas organik (Afra & Ilmiah, 2022)

1. Solidaritas mekanik

Solidaritas mekanik merupakan solidaritas yang menekankan pada nilai-nilai yang dianut secara bersama, sehingga solidaritas mekanik didasarkan pada kesadaran kolektif bersama. Kesadaran kolektif bersama didasari oleh individu-individu yang memiliki Sifat- sifat yang sama, menganut kepercayaan dan pola normatif yang sama. Solidaritas mekanik ini biasanya dianut oleh sekelompok orang tradisional atau kelompok pedesaan yang cenderung masih memiliki nilai-nilai yang dianut bersama. Namun solidaritas mekanik ini jarang ditemukan dalam masyarakat perkotaan karena masyarakat perkotaan sekarang lebih cenderung individualitas.

2. Solidaritas organik

Durkheim memberikan contoh solidaritas organik ini seperti para pedagang. Menurut Durkheim, para pedagang memberikan contoh bagaimana mereka dapat hidup bersolidaritas karena imbalan ekonomi seperti gaji atau keuntungan lainnya, dengan kata lain

mereka membentuk sebuah kelompok solidaritas berdasarkan tujuan untuk mendapatkan keuntungan masing-masing. Solidaritas organik dipersatukan oleh perbedaan-perbedaan diantara orang-orang, oleh fakta bahwa semua mempunyai tugas-tugas dan tanggung jawab yang berbeda, seperti contoh dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Solidaritas

Menurut Trianto dalam (Afra & Ilmiah, 2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi solidaritas diantaranya :

1. Kekerabatan dan hubungan darah
2. Perkawinan
3. Persamaan kepercayaan dan agama
4. Persamaan tata kelakuan dan bahasa
5. Tanggung jawab yang sama untuk menjaga ketertiban,
6. Kepentingan ekonomi yang sama
7. Wilayah tempat tinggal
8. Pola kehidupan, pengalaman dan perilaku yang sama

d. Membangun Solidaritas Dalam Perusahaan

Perusahaan hanya bisa berkembang lebih pesat apabila semua pihak di dalamnya memiliki keinginan untuk membesarkan perusahaan dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Hal tersebut akan terwujud apabila para pegawai atau karyawan selalu menjaga solidaritas. Untuk membangun solidaritas penting untuk memperhatikan hal berikut :

1. Mencari orang yang tepat

Dalam merekrut karyawan atau anggota di dalam sebuah perusahaan, fokuslah mencari orang-orang yang tepat mengisi bagian atau divisi yang sedang lowong.

2. Mementingkan seluruh divisi

Mendapat apresiasi oleh atasan merupakan hal yang penting. Sebab merasa kinerja mereka diperhatikan dan dihargai, dan hal ini adalah salah satu dasar untuk membangun tim yang solid.

3. Saling kenal

Mengenal orang-orang yang bekerja dapat membantu Anda memahami gaya kerja dan melakukan diskusi yang konstruktif dengan mereka. Anda bisa membantu anggota tim saling mengenal dengan membangun kebersamaan di luar jam kerja, misalnya saja dengan mengadakan makan malam bersama.

4. Jalin komunikasi

Salah satu cara membangun tim yang solid adalah saling mengenal pribadi dan karakter masing-masing. Salah satu cara membangun tim yang solid adalah saling menjaga komunikasi sesama karyawan dengan saling terbuka dan membagikan informasi.

5. Tetapkan Tujuan Tim

Menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang merupakan dasar membangun tim yang solid. Dengan begitu individu memiliki tanggung jawab atas setiap tugas yang harus diselesaikan setiap hari.

6. Rayakan Keberhasilan

Apabila seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik, berikan mereka apresiasi di depan anggota tim lainnya sehingga setiap usaha dapat dilihat dan dihargai. Sebaliknya jika tim gagal, bersatulah dan jadikan kegagalan sebagai pelajaran untuk keberhasilan mendatang. Jangan lemparkan kesalahan kepada siapa pun, tanggung segala risiko secara bersama-sama.

e. Indikator Solidaritas

Terdapat lima indikator mengenai solidaritas antara lain, adanya keterbukaan, adanya sikap saling menghargai, adanya loyalitas, adanya komunikasi, adanya pengarahan. (Effendy, 2009)

1. Adanya komunikasi. Untuk dapat membangun solidaritas dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antara anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Meskipun seberapa hebat kemampuan individu dalam suatu tim, mereka tidak akan ada gunanya apabila tidak dapat berkomunikasi antara yang satu dengan lainnya. mengkomunikasikannya dengan orang lain.
2. Adanya pengarahan. Pengarahan (directing) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.
3. Adanya keterbukaan. Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan

bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham.

4. Adanya sikap saling menghargai. Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa barang.
5. Adanya loyalitas. Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya.

3. Kemajuan Perusahaan

a. Defenisi Kemajuan Perusahaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kemajuan digunakan sebagai istilah untuk menggambarkan terjadinya perubahan ke arah perkembangan pada diri seseorang atau bidang tertentu. Kemajuan berkaitan erat dengan perkembangan sesuatu.

Kemajuan usaha merupakan tujuan mendasar dari sebuah perusahaan, dimana segala kegiatan yang ada di dalamnya ditujukan untuk mencapai suatu keberhasilan. Perkembangan usaha untuk menunjukkan suatu kondisi usaha yang lebih baik dari pada masa sebelumnya. Suryana dalam (Muharam, 2019), kemajuan atau keberhasilan usaha bagi wirausaha dapat dibuktikan oleh prestasi yang dicapai, yaitu pertumbuhan dari perusahaan yang dikelolanya.

Pertumbuhan ini dibuktikan oleh penjualan dan aset yang dimiliki perusahaan serta jumlah karyawan.

Kemajuan usaha dapat dilihat dari efisiensi proses produksi yang dikelompokkan berdasarkan efisiensi secara ekonomis. Suatu bisnis dikatakan berhasil bila mendapatkan laba, karena laba adalah tujuan dari seseorang melakukan bisnis, (Muharam, 2019)

Ada banyak hal penting yang mendukung kemajuan perusahaan. Salah satu hal terpenting yang mendukung kemajuan perusahaan adalah persiapan dan dukungan finansial. Jika perusahaan tidak siap secara finansial, tidak akan dapat mencapai tujuan dan sasaran. Ini juga akan mengalami kesulitan mencapai tujuan dan sasaran jangka pendek dan jangka panjang.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kemajuan Perusahaan

Faktor keberhasilan sebuah perusahaan tidak terbatas hanya pada modal uang saja dibutuhkan adaptasi, inovasi, dan tentunya memiliki sikap wirausaha untuk meningkatkan serta mengembangkan usaha untuk kemajuan perusahaan. Beberapa pengusaha yang mengalami kerugian dan menemui kegagalan hanya kerna bermodalkan uang saja. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan

1. Faktor Eksternal

a. Makro

1. Pertimbangan Ekonomi

Yang dimaksud dengan pertimbangan-pertimbangan ekonomi ialah berbagai faktor di bidang ekonomi dalam lingkungan mana suatu perusahaan bergerak atau beroperasi. Karena inti

operasional perusahaan adalah untuk menghasilkan uang, tidaklah mengherankan kalau perhatian lebih terpusat pada pemicu perubahan lingkungan ekonomi, misalnya pesaing, kurs mata uang, pajak, perijinan, standar gaji minimum.

2. Politik dan hukum

Politik dan hukum dalam suatu periode waktu tertentu akan menentukan operasi perusahaan. Manajer tidak mungkin mengabaikan iklim politik, peraturan-peraturan pemerintah maupun konsekuensi-konsekuensi atau dampaknya terhadap pemerintah dalam pembuatan keputusan. Batasan-batasan yang ditetapkan pemerintah bermaksud melindungi konsumen, lingkungan, ataupun perusahaan, dan menghilangkan perlakuan tidak adil dalam pembayaran kepada karyawan dan sebagainya, (Handoko, 2019).

3. Sosial

Dalam berbagai interaksi yang terjadi antara satu perusahaan dengan aneka ragam kelompok masyarakat yang dilayaninya, dampak faktor-faktor sosial sangat penting pula disadari oleh para pengambil keputusan strategis. Berbagai faktor seperti keyakinan, sistem nilai yang dianut, sikap, opini dan bahkan gaya hidup harus dikenali secara tepat. Pengenalan demikian tidak mudah karena kenyataan menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut selalu berubah, adakalanya dengan intensitas yang sangat tinggi. Di samping itu para anggota masyarakat dengan siapa perusahaan melakukan interaksi tersebut tidak

pernah “konsisten” dalam perilakunya. Dikatakan demikian karena faktor-faktor tersebut tumbuh sebagai akibat kondisi keagamaan, pendidikan, kultur, moral, etika, ekologis dan demografikal yang juga selalu mengalami pergeseran, baik yang mengarah pada kondisi yang lebih kuat, tetapi juga mungkin kearah yang lebih lemah.

4. Ilmu pengetahuan dan teknologi

Dewasa ini berkembang demikian pesatnya sehingga dapat dikatakan bahwa umat manusia belum pernah mengalami perkembangan secepat itu, perkembangan yang amat pesat itu berakibat antara lain pada “lahirnya” berbagai ilmu yang baru dan aneka ragam temuan dan terobosan terjadi dalam bidang teknologi. Berbagai temuan dan terobosan tersebut sudah sedemikian rupa sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada lagi segi-segi dan proses pengolahan suatu perusahaan yang tidak disentuh oleh teknologi tersebut.

b. Mikro

1. Konsumen

Kebutuhan konsumen diupayakan harus dapat dipenuhi oleh pelaku bisnis. Untuk mencapai profit yang maksimal dalam penjualan, konsumen adalah tujuan utama. Apabila konsumen sudah memiliki kepuasan terhadap produk yang ditawarkan, maka pihak perusahaan akan memiliki hubungan yang erat dengan pihak konsumen. Untuk meningkatkan kepuasan konsumen, perusahaan perlu mengatur strategi pemasaran

agar pelanggan tertarik terhadap produk- produk yang ditawarkan, salah satunya dengan mempertahankan dan terus memperbaiki kualitas produk yang ditawarkan, (Tirtayasa et al., 2021).

2. Pemasok

Pemasok merupakan sumber daya yang memungkinkan perusahaan untuk melakukan konsolidasi atau meningkatkan kompetensi internal dan bersaing secara lebih efektif di pasar. Persaingan usaha yang semakin kuat, serta perkembangan teknologi yang kuat menuntut perusahaan agar dapat melayani kebutuhan dan keinginan konsumen dengan cepat, (Sundari & Urip, 2021).

3. Pesaing.

Perusahaan yang tidak memiliki kinerja yang baik, akan tertinggal oleh pesaingnya karena pelanggan perusahaan tersebut lambat laun akan meninggalkan dan beralih ke perusahaan pesaing, (Haryanto, 2019). Perusahaan yang tidak memiliki kinerja yang baik, akan tertinggal oleh pesaingnya karena pelanggan perusahaan tersebut lambat laun akan meninggalkan dan beralih ke perusahaan pesaing. Keunggulan bersaing menurut Bharadwaj et al dalam (Haryanto, 2019) adalah hasil dari implementasi strategi yang memanfaatkan berbagai sumberdaya yang dimiliki perusahaan. Keahlian dan asset yang unik dipandang sebagai sumber dari keunggulan bersaing.

4. Pemerintah

Pemerintah mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi. Pemerintah biasanya berperan sebagai wasit dan memastikan aturan main berjalan dengan semestinya. Dalam peranan ini pemerintah akan mengeluarkan aturan-aturan pandangan yang akan mempengaruhi kehidupan organisasi.

5. Lembaga Keuangan

Perusahaan sangat tergantung pada lembaga-lembaga keuangan seperti: bank komersial, bank investasi, perusahaan asuransi untuk mempertahankan serta memperluas kegiatan-kegiatannya. Baik perusahaan baru maupun perusahaan yang sudah mapan perlu mendapat pinjaman jangka pendek untuk membiayai kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan atau pinjaman jangka panjang untuk ekspansi atau pembelian peralatan baru. Oleh karena itu, begitu pentingnya hubungan kerja yang efektif dengan lembaga-lembaga keuangan, pemantapan dan pembinaan hubungan yang demikian baik biasanya merupakan tanggung jawab manajer keuangan dengan lembaga-lembaga keuangan yang bersangkutan.

2. Faktor Internal

a. Karyawan

Jika karyawan dan organisasi atau manajer mempunyai tujuan yang sama, maka organisasi akan berjalan dengan semakin efektif. Apabila karyawan bekerja keras, dan perusahaan memperoleh keuntungan dan harga sahamnya naik, maka

karyawan akan memperoleh keuntungan juga karena kekayaannya naik.

b. Pemegang saham

Pemegang saham memberikan modal ke perusahaan dalam bentuk pernyataan. Mereka dengan demikian memiliki perusahaan mempunyai hak-hak dan kewajiban yang melekat pada kepemilikannya. Hak mereka antara lain berbagai (share) keuntungan kewajiban mereka antara lain menanggung resiko perusahaan. Jika perusahaan bangkrut,

c. Jaringan Stakeholder

Pihak-pihak yang disebutkan yang menentukan nasib perusahaan (stakeholders), membentuk jaringan antara stakeholder dan dengan organisasi. Sebagai contoh, pemegang saham menunjuk dewan komisaris. Kemudian dewan komisaris mengawasi kerja manajemen dan prestasi organisasi.

c. Indikator Kemajuan Perusahaan

Beberapa indikator dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan menurut (Noor, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Laba

Laba merupakan tujuan utama dari bisnis. Laba usaha adalah selisih antara pendapatan dengan biaya.

2. Produktivitas dan Efisiensi

Besar kecilnya produktivitas suatu usaha akan menentukan besar kecilnya produksi. Hal ini akan mempengaruhi besar kecilnya

penjualan dan pada akhirnya menentukan besar kecilnya pendapatan, sehingga mempengaruhi besar kecilnya laba yang diperoleh.

3. Daya Saing

Daya saing adalah kemampuan atau ketangguhan dalam bersaing untuk merebut perhatian dan loyalitas konsumen. Suatu bisnis dapat dikatakan berhasil, bila dapat mengalahkan pesaing atau paling tidak masih bisa bertahan menghadapi pesaing.

4. Kompetensi dan Etika Usaha

Kompetensi merupakan akumulasi dari pengetahuan, hasil penelitian, dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan tuntutan zaman.

5. Terbangunnya citra baik

Citra baik perusahaan terbagi menjadi dua yaitu, trust internal dan trust external. Trust internal adalah amanah atau trust dari segenap orang yang ada dalam perusahaan. Sedangkan trust external adalah timbulnya rasa amanah atau percaya dari segenap stakeholder perusahaan, baik itu konsumen, pemasok, pemerintah, maupun masyarakat luas, bahkan juga pesaing.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Muharam, (2019)	Orientasi Kewirausahaan dan Karakteristik Perusahaan terhadap Perkembangan Usaha (Studi pada Industri Kecil Bidang Agro dan Hasil Hutan di Kabupaten Garut)	Orientasi Kewirausahaan dan Karakteristik Perusahaan (X) Perkembangan Usaha (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel penelitian secara deskriptif semua kriteria cukup tinggi. Pengaruh kewirausahaan orientasi dan karakteristik perusahaan terhadap pengembangan usaha menunjukkan efek positif yang signifikan
2	Vinsensius, (2019)	Analisis Aktivitas Kerja Dan Angsuran Pinjaman Yang Mempengaruhi Kemajuan Usaha (Studi Pada Pengusaha Di Pasar Tradisional Dinoyo Malang)	Aktivitas kerja dan angsuran pinjaman (X) Kemajuan Usaha (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa aktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kemajuan usaha, sedangkan angsuran pinjaman berpengaruh negatif terhadap kemajuan usaha. Tindakan pengusaha untuk memajukan usaha yaitu mengatur strategi aktivitas kerja seperti memilih lokasi usaha yang mudah dijangkawi konsumen dan mengatur efisiensi jam kerja sehingga frekuensi pembeli semakin bertambah, yang berdampak terhadap kemampuan membayar angsuran pinjaman dan memenuhi modal usaha untuk priode yang selanjutnya.

3	Rizki & Yulhendri, (2020)	Pengaruh Tingkat Pelayanan, Solidaritas, dan Kemampuan Bersaing Koperasi terhadap Partisipasi Anggota pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia	Tingkat pelayanan, solidaritas, dan kemampuan bersaing (X) Partisipasi anggota (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tingkat pelayanan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi anggota KPRI disdik sumatera barat.(2) Solidaritas berpengaruh signifikan terhadap partisipasi anggota KPRI disdik sumatera barat.(3) Koperasi memiliki pengaruh signifikan terhadap partisipasi anggota KPRI disdik sumatera barat.
4	Yanduty, (2020)	Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Solidaritas Anggota Pimpinan Cabang Pemuda Muhammadiyah Sukaramai Medan.	Penelitian Kualitatif	Wawancara dan Observasi	Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti melihat dalam proses komunikasi yang terjadi pada Organisasi PCPM, Pemahaman anggota mengenai pola komunikasi dalam komunitas tentunya akan berdampak pada solidaritas di dalam organisasi, kenyamanan dalam berkomunikasi antara ketua dan anggota serta dari anggota kepada anggota lainnya akan menciptakan pola komunikasi yang baik di dalam suatu Organisasi, sehingga mengurangi konflik yang berdampak buruk pada organisasi

5	Septyarini et al, (2021)	Memperkuat solidaritas social melalui peran komunikasi persuasif dan kualitas pelayanan: (<i>psychological well being</i> sebagai moderasi		Analisis <i>Structured Equation Moedilling</i> (SEM)	Hasil dari penelitian ini terdapat penemuan komunikasi persuasive tidak berpengaruh signifikan terhadap solidaritas social. <i>Psychological well being</i> tidak memoderasi pengaruh komunikasi persuasive terhadap solidaritas social. <i>Psychological well being</i> Tidak memoderasi pengaruh kualitas pelayanan terhadap solidaritas social. <i>Psychological well being</i> berpengaruh signifikan terhadap solidaritas social.
6	Pancarini, (2021)	Implementasi Etika Bisnis Islam Dan Promosi Daring Terhadap Kemajuan Bisnis Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Jambi	Implementasi Etika Bisnis Islam Dan Promosi Daring (X) Kemajuan Bisnis (Y)	Regresi Linier Berganda	Pertama , variabel etika bisnis islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keseluruhan model regresi. Jika terjadi kenaikan pada variabel etika bisnis islam, maka akan berpengaruh terhadap variabel kemajuan bisnis UMKM

					Kedua , variabel promosi daring mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keseluruhan model regresi. Jika terjadi kenaikan pada variabel promosi daring, maka akan berpengaruh terhadap variabel kemajuan bisnis UMKM
7	Hekmatyar & Vonika, (2021)	Pengaruh Solidaritas Sosial Terhadap Resiliensi Buruh Ditengah Pandemi Covid-19	Solidaritas (X) Resiliensi Buruh (Y)	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa solidaritas social berpengaruh signifikan terhadap ketahanan tenaga kerja ditengah pandemic covid-19.
8	Fitriani & Luthfi, (2022)	Sosialisasi Kemajuan Usaha Pada (UMKM) Untuk Memperkuat Keinginan Pembeli Dan Kepuasan Pelanggan Agar Menjadi Pelanggan Tetap	-	Metode pelaksanaan kegiatan ini berupa sosialisasi kepada Mitra yaitu pelaku UMKM (Metode Partisipatif)	Hasil wawancara menyimpulkan bahwa Modal yang dijadikan untuk membuka usaha pada Toko Rina ini berasal dari modal pribadi, dimana pemilik memberi informasi bahwa modal ini diperoleh dari penjualan mobil pemilik, dan kemudian dijadikan ke modal awal untuk memulai unit usaha ini. Dan tidak ada modal dari pihak lain yang terlibat di unit usaha. Sekarang toko rina sudah memiliki 4 cabang, artinya ada kemajuan dalam menjalankan usaha
9	Ansari, (2022)	Pengaruh Solidaritas Terhadap Kinerja Pegawai	Solidaritas (X) Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa solidaritas berpengaruh positif

		Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa			dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa.
10	Maulini et al, (2022)	Pengaruh Human Relation Dan Solidaritas Karyawan Dalam Meningkatkan Kemajuan Terhadap Pelayanan Pelanggan Pada Pt Jasa Kelistrikan Indonesia	<i>Human Relation, Solidaritas (X) Kinerja Karyawan (Y)</i>	Analisis Linear Sederhana	Hasil dari penelitian ini adalah: 8,2% peningkatan pelayanan dipengaruhi oleh human realltion, sedangkan 91,8% kinerja PT. jasa kelistrikan Indonesia dipengaruhi oleh factor-faktor lain.

C. Kerangka Pikir

Karyawan dituntut untuk selalu berperan aktif terhadap perusahaan, salah satu cara untuk memenuhi tujuan tersebut adalah dengan selalu menjalin komunikasi antara sesama karyawan, komunikasi yang terjalin dapat menimbulkan rasa senang menerima informasi tercipta. Kondisi ini tentunya menjadi prasyarat terbangunnya solidaritas karyawan di perusahaan tersebut. Solidaritas antara sesama karyawan akan menjadi luar biasa apabila bisa mengarah terhadap hal yang positif. Tanpa didasari dengan adanya solidaritas, akan ada rasa persatuan yang timbul antar sesama pekerja. Biasanya mereka akan saling membantu jika menemukan suatu masalah. Solidaritas juga sangat berperan penting terhadap majunya

suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan perusahaan tersebut maju dan berkembang seperti perusahaan pada umumnya.

Berdasarkan penjelasan mengenai masing-masing variabel, serta penjelasan keterkaitan antar variabel, maka dapat dirumuskan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Dalam kaitannya dengan pembahasan di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah "Diduga solidaritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data berupa angka yang diperoleh dari jawaban kuisioner kemudian diolah dengan metoda statistika. Dengan studi kasualitas untuk melihat hubungan antara variabel independen (solidaritas) dengan variabel dependen (kemajuan perusahaan). Penelitian kausal menurut (Sugiyono, 2019) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelit mengambil lokasi pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar yang berlokasi di Jl. Kima 8 Blok SS No. 23 Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Adapun Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih 2 bulan, dimulai dari bulan Maret – April 2023.

C. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data penelitian menurut sifatnya terbagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2019) data kuantitatif merupakan data penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan,

berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019), Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil angket/kuisoner yang di isi langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019), data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2019). Populasi dalam peneltian ini adalah seluruh karyawan PT. Midi Utama Indonesi, Tbk *Branch* Makassar yang berjumlah 217 Orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, (Sugiyono, 2019). Dalam menentukan jumlah sampel yang

digunakan dalam penelitian ini digunakan teknik pengambilan sampel menurut slovin. Rumus slovin adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Ukuran populasi

e = Margin eror dari populasi (0,1)

Apabila jumlah populasi (N) = 217 (e) = 0,1 maka jumlah minimum sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{217}{1+217(0,1^2)}$$

$$n = \frac{217}{3,17}$$

$$n = 68,45 \text{ (Dibulatkan menjadi 68 orang)}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan turun langsung kelapangan yang dilakukan oleh peneliti, untuk melihat fakta-fakta dan memperoleh sejumlah data atau informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan.

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti, dengan tujuan memperoleh data berkaitan dengan permasalahan tersebut.

Tabel 3.1 Alternatif Skor Jawaban Responden

NO	ALTERNATIF JAWABAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Tidak Setuju (TS)	1

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu upaya dalam mendefinisikan variabel-variabel secara operasional berdasarkan dari karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti dapat melakukan observasi atau pengukuran terhadap suatu fenomena.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator
1	Solidaritas Karyawan (X)	Solidaritas merupakan suatu kata yang menggambarkan betapa eratnya hubungan antara dua orang ataupun segelintir orang yang membuat suatu Organisasi. Solidaritas ini bisa muncul akibat terlalu lamanya seseorang berada dalam suatu hubungan tersebut, atau bisa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya komunikasi. 2. Adanya pengarahan. 3. Adanya keterbukaan.. 4. Adanya sikap saling menghargai. 5. Adanya Loyalitas <p>Sumber : (Effendy, 2009)</p>

		dikatakan menjalin hubungan tersebut. bisa juga terjadi karena mereka memang mempunyai suatu pandangan sejalan yang membuat mereka menjadi nyaman satu sama lain dan muncul lah rasa solidaritas	
2	Kemajuan Perusahaan (Y)	Kemajuan usaha merupakan tujuan mendasar dari sebuah perusahaan, dimana segala kegiatan yang ada di dalamnya ditujukan untuk mencapai suatu keberhasilan. Perkembangan usaha untuk menunjukkan suatu kondisi usaha yang lebih baik dari pada masa sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laba 2. Prduktivitas dan Efisiensi 3. Daya Saing 4. Kompetensi dan Etika Usaha 5. Terbangunnya citra baik <p>Sumber : (Noor, 2017)</p>

G. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

a. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Menurut (Arikunto, 2019) pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS, dengan melihat nilai “*Corrected Item-Total Correlation*”

Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel maka butir instrument dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r table maka dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengetahuan bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik. Arikunto (Arikunto, 2019) Instrument dikatakan reliabel adalah jika seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel memberi nilai *cronbach's Alpa*. $>$ 0,60, (Ghozali, 2019).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu

sama lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi, (Ghozali, 2019)..

Uji Autokorelasi dapat dilakukan melalui Run Test. Uji ini merupakan bagian dari statistik non-parametric yang dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* uji *Run Test*. Apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas, (Ghozali, 2019).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2019).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal.

Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, (Ghozali, 2019).

Untuk mendeteksi uji normalitas yaitu dengan analisis grafik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* (P-P Plot) yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, (Ghozali, 2019).

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel, model regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kemajuan Perusahaan)

a = Konstanta

X = Solidaritas

b = Koefisien Regresi

e = Error

H. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada BAB sebelumnya digunakan uji parsial (Uji – t), yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara

individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari α (0,05) maka berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05) berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch Makassar*

PT. Midimart Utama Indonesia atau yang dikenal dengan Alfamidi adalah swalayan yang memiliki banyak sekali cabang diseluruh indonesia, Sejarah dari perusahaan ini adalah bermula didirikan pada bulan Juni 2007 oleh keluarga Djoko Susanto yang telah berkecimpung dalam industri ritel sejak tahun 1960- an. Perseroan didirikan dengan nama PT Midimart Utama, dengan gerai pertama "Alfamidi" di Jl. Garuda, Jakarta Pusat.

Konsep Alfamidi dikembangkan untuk menyesuaikan dengan perubahan belanja konsumen, dari pembelian bulanan menjadi mingguan dan pembelian dari toko terdekat. Alfamidi dikembangkan dengan model "supermarket mini", area penjualan 200-400 meter persegi; Sekitar 20% ruang digunakan untuk memajang makanan segar (sayuran dan makanan beku). Ragam produk yang dijual di Alfamidi mencapai 7.000 SKU dan dilengkapi dengan produk makanan segar seperti buah-buahan, sayuran, dan daging olahan/beku yang dibutuhkan masyarakat dan tidak tersedia di minimarket. Berbekal motto "Belanja Sepuasnya Dengan Harga Murah", Alfamidi berorientasi untuk melayani pelanggan dan membeli barang dengan harga ekonomis untuk memenuhi kebutuhannya". Alfamidi juga mengimbau masyarakat sekitar toko untuk dapat berbisnis/berdagang melalui etalase fisiknya. Hingga akhir tahun 2007,

perseroan telah memiliki 3 gerai Alfamedis di Jabodetabek dan 1 pusat distribusi (DC) di Serpong dalam tahap pengembangan.

Pada bulan April 2008 perusahaan berganti nama menjadi PT Midi Utama Indonesia, pada akhir tahun 2008 perusahaan berhasil mengoperasikan pusat distribusi (DC) di Surabaya dan mengoperasikan 60 toko Alfamidi di Jabodetabek dan Surabaya. Perseroan mengembangkan konsep “supermarket mini” dengan nama “*Alfaexpress*” dengan slogan “convenience, fast”, dengan mempertimbangkan kecepatan pembelian dan kemudahan pelanggan dalam memilih dan membeli produk. Pada akhir tahun 2009, Perseroan memiliki 2 pusat distribusi (DC) dan mengoperasikan 121 gerai Alphamedis dan 35 gerai *Alphaexpress*. Pada tahun 2010, perusahaan mengoperasikan DC Bekasi. Di penghujung tahun 2010, Perseroan telah mengoperasikan 3 pusat distribusi (DC). Beroperasinya 248 gerai Alphamedis dan 161 gerai *Alphaexpress* di tahun 2010 juga menjadi tonggak penting bagi Perseroan. Sejak 30 November 2010, seluruh saham perseroan tercatat di Bursa Efek Indonesia dengan kode MIDI.

Perusahaan telah menerima penghargaan dari beberapa lembaga kepercayaan: *Makassar Research's Master Service Award* dan kategori Toko Makassar Terkini (2011-2012), Customer Loyalty Award Majalah Swa untuk Pemimpin *Online* Kategori Belanja Sederhana (2012, 2013, 2015).), Media Award dari Frontier Consulting Group dan Majalah Marketing (2014-2015).

Saat ini PT Midi Utama Indonesia Tbk merupakan jaringan retail yang mudah diakses oleh masyarakat umum. Hingga akhir tahun 2017,

jumlah dealer mobil Perseroan mencapai 1.444 toko, meliputi 1.396 toko Alfamedia, 11 toko Alfamedia dan 37 toko Lawson di berbagai pulau di Indonesia termasuk Jawa dan Kalimantan, Sumatera dan Sulawesi. Didukung oleh lebih dari 19.000 karyawan, perusahaan melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia.

2. Visi, Misi dan Nilai

a. Visi

Menjadi jaringan ritel yang menyatu dengan masyarakat, mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik.

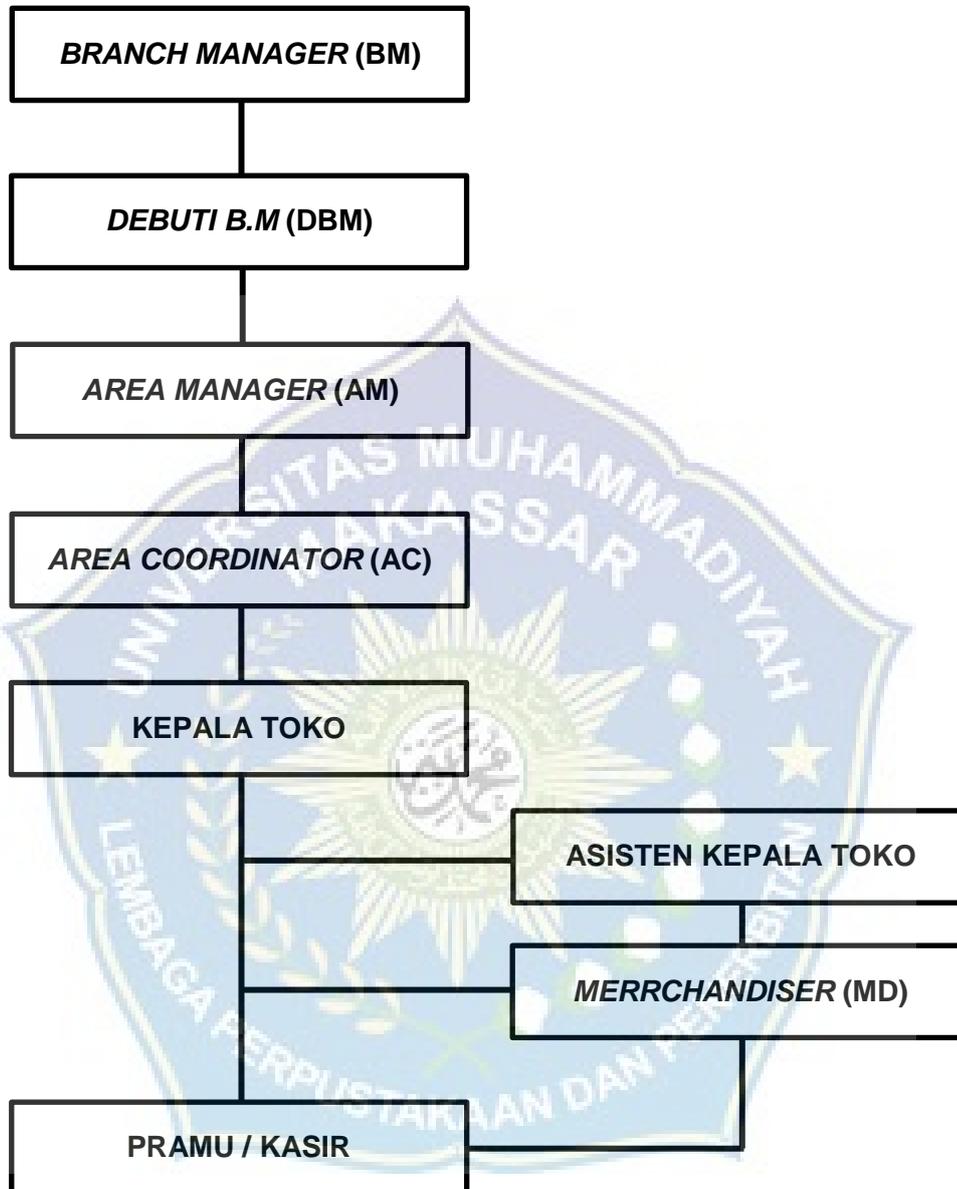
b. Misi

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas
2. Menegakkan tingkah laku/etika bisnis yang tertinggi
3. Menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha
4. Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat, terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

c. Nilai

1. Integritas yang tinggi
2. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik
3. Kualitas dan Produktivitas yang tertinggi
4. Kerja sama tim
5. Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Midi Utama Indonesia, Tbk
Branch Makassar

Tugas dari setiap bagian kerja pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk
Branch Makassar dapat diuraikan sebagai berikut:

a. *Branch Manager*

1. Mengkoordinasikan semua kegiatan operasional di kantor cabang.
2. Mengembangkan target dan mempertahankan kinerja perusahaan.
3. Memimpin kegiatan pemasaran di kantor cabang.
4. Mengevaluasi segala kegiatan di kantor cabang.
5. Melakukan manajemen risiko dalam operasional kantor cabang.
6. Memberikan solusi terhadap setiap permasalahan di kantor cabang.
7. Menilai kinerja karyawan yang berada di bawahnya.

b. *Deputy Branch Manager*

1. Merencanakan, mengorganisasikan, melakukan, mendelegasikan dan mengontrol semua aktivitas cabang dalam tercapainya target bidang layanan retail yang efektif dan efisien sehingga terwujud pertumbuhan aset dan keuntungan yang meningkat.
2. Menjamin kecepatan dan keakuratan pelayanan meningkat
3. Menjamin bahwa semua aset Kantor Cabang wewenangnya telah dilindungi, dipelihara, dan diinventarisir dengan baik.
4. Menciptakan suasana kerja yang ramah, bersahabat, dapat dipercaya, disiplin, dan dinamis demi pelayanan yang terbaik.
5. Menjamin semua kegiatan berjalan sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada demi tercapainya pengawasan yang memadai.
6. Menciptakan kenyamanan, kebersihan, kerapian, ketertiban dan keindahan ruang kerja.

c. *Area Coordinator*

Area Coordinator adalah seseorang yang diberikan tanggung untuk suatu skope permasalahan dan mengkoordinasikan tim. Dengan adanya Koordinator akan memudahkan proses delegasi dan pembagian tugas.

d. *Area Manager*

Area Manager adalah sebagai pemimpin teamnya mempunyai tugas untuk mengelola anak buahnya , berbicara atas nama mereka memberi nasihat dan mendorong agar terus tetap bersemangat, melatih dan mengembangkan mereka serta mendorong kreativitas team agar selalu menemukan jalan keluar bagi kesulitan yang dihadapi di lapangan.

e. Kepala Toko

1. Membangun team work yang solid dan kompak
2. Menjadi penengah jika ada masalah sesama karyawan
3. Memastikan karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing
4. Memastikan penjualan toko sesuai dengan target yang sudah ditetapkan
5. Menjaga performa toko agar bagus saat audit
6. Menjadi koordinir dengan lingkungan sekitar

f. Asisten Kepala Toko

1. Mengelola uang dalam brankas
2. Menggantikan posisi Chief of Store (Kepala Toko) jika sedang tidak ada di tempat
3. Melakukan pengecekan suply barang yang datang dari pusat
4. Mengelola laporan yang datang dari supplier

5. Bertanggung jawab atas pergantian shift
6. Memastikan kalau promosi barang sudah berjalan
7. Mengecek uang yang masuk ketika akan pergantian shift
8. Menyiapkan barang yang akan direturn

g. Pramuniaga

1. Mengelola dan menata penempatan barang yang tersusun di rak
2. Melakukan pengecekan dan sorting barang yang hampir habis masa kedaluwarsanya (Expired).
3. Menjaga kebersihan toko
4. Melakukan pengawasan ke para pembeli untuk mencegah terjadinya pencurian
5. Melayani pembeli jika ada yang menanyakan posisi rak barang yang ingin dibeli
6. Membantu kasir jika pembeli sedang ramai
7. Merawat dan mengoperasikan alat-alat yang ada di minimarket seperti genset, freezer, dll
8. Menjaga kebersihan gudang
9. Membongkar stok barang dari pusat/supplier

h. Kasir

1. Melayani pembeli yang ingin melakukan transaksi pembayaran
2. Menawarkan produk yang sedang promosi
3. Melakukan pengecekan keaslian uang yang masuk
4. Menjaga agar tidak ada selisih (minus) uang ketika waktu pergantian shift.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif variabel adalah pengolahan data untuk mendeskripsikan atau menggambarkan tentang objek penelitian dengan menggunakan data sampel atau populasi. Data yang diolah dalam statistik deskriptif hanya satu variabel. Tabel dapat dibuat menggunakan statistik deskriptif. Berikut ini adalah hasil pengujian statistik deskriptif dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan bantuan program SPSS 25:

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Solidaritas Karyawan (X)	68	35.00	50.00	43.7353	3.98361
Kemajuan Perusahaan (Y)	68	35.00	50.00	45.5588	4.00888
Valid N (listwise)	68				

Sumber : Olah Data SPSS 25, Lampiran Hal 72 (Diolah, 2023)

1. Variabel Solidaritas Karyawan dari 68 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum sebesar 50, nilai *mean* sebesar 43,7353, serta nilai *standar deviasi* sebesar 3,98361. Nilai *mean* lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.
2. Variabel Kemajuan Perusahaan dari 68 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum sebesar 50, nilai *mean* sebesar 45,5588, serta nilai *standar deviasi* sebesar 4,00888. Nilai *mean* lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

2. Uji Kualitas Data

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

1. Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dari setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan bantuan program SPSS 25:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Solidaritas Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Solidaritas Karyawan 1	122.4265	124.248	.686	.805
Solidaritas Karyawan 2	122.4265	124.636	.689	.805
Solidaritas Karyawan 3	122.4559	122.013	.744	.800
Solidaritas Karyawan 4	122.3088	125.709	.603	.808
Solidaritas Karyawan 5	122.4265	124.577	.695	.805
Solidaritas Karyawan 6	122.4118	125.470	.612	.807
Solidaritas Karyawan 7	122.3382	123.421	.729	.803
Solidaritas Karyawan 8	122.3676	122.803	.750	.801
Solidaritas Karyawan 9	122.4118	125.619	.600	.808
Solidaritas Karyawan 10	83.0441	57.237	.998	.747
Solidaritas Karyawan (Total)	83.0294	57.372	.993	.748

Sumber : Olah Data SPSS 25, Lampiran Hal 72 (Diolah, 2023)

Seperti yang telah dijelaskan pada BAB sebelumnya bahwa apabila r hitung $>$ r tabel maka butir instrument dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan bahwa instrument

tersebut tidak valid. Nilai r hitung ditunjukkan pada tabel 4.2 adalah nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Nilai r tabel berdasarkan tabel distribusi t (Lampiran Halaman 76) yaitu 0,201. Berdasarkan hasil olah data penelitian diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dari variabel solidaritas karyawan “Valid”.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kemajuan Perusahaan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kemajuan Perusahaan 1	86.5735	58.427	.731	.753
Kemajuan Perusahaan 2	86.5294	58.193	.726	.752
Kemajuan Perusahaan 3	86.4706	58.462	.670	.754
Kemajuan Perusahaan 4	86.5735	59.263	.617	.758
Kemajuan Perusahaan 5	86.6029	58.243	.671	.753
Kemajuan Perusahaan 6	86.5588	58.489	.681	.754
Kemajuan Perusahaan 7	86.5441	57.774	.735	.750
Kemajuan Perusahaan 8	86.5735	57.383	.678	.750
Kemajuan Perusahaan 9	86.6029	57.079	.775	.747
Kemajuan Perusahaan 10	86.5882	58.246	.709	.753
Kemajuan Perusahaan (Total)	45.5588	16.071	1.000	.904

Sumber : Olah Data SPSS 25, Lampiran Hal 72 (Diolah, 2023)

Seperti yang telah dijelaskan pada BAB sebelumnya bahwa apabila r hitung $>$ r tabel maka butir instrument dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid. Nilai r hitung ditunjukkan pada tabel 4.3 adalah nilai

pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Nilai r tabel berdasarkan tabel distribusi t (Lampiran Halaman 76) yaitu 0,201. Berdasarkan hasil olah data penelitian diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dari variabel kemajuan perusahaan “Valid”.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Arikunto, 2019) Instrument dikatakan reliabel adalah jika seorang terhadap pertanyaan adalah konstisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel memberi nilai *cronbach's Alpha*. $>$ 0,60, (Ghozali, 2019). Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Solidaritas Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	11

Sumber : Olah Data SPSS 25, Lampiran Hal 73 (Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,814. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 ($0,814 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dengan kata lain jawaban responden konstisten atau stabil dari waktu ke waktu dalam memberikan jawaban.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemajuan Perusahaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	11

Sumber : Olah Data SPSS 25, Lampiran Hal 73 (Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,774. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 ($0,774 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dengan kata lain jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dalam memberikan jawaban.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dapat dilakukan melalui Run Test. Uji ini merupakan bagian dari statistik non-parametric yang dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* uji *Run Test*. Apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.52581
Cases < Test Value	34
Cases >= Test Value	34
Total Cases	68
Number of Runs	28
Z	-1.711
Asymp. Sig. (2-tailed)	.087

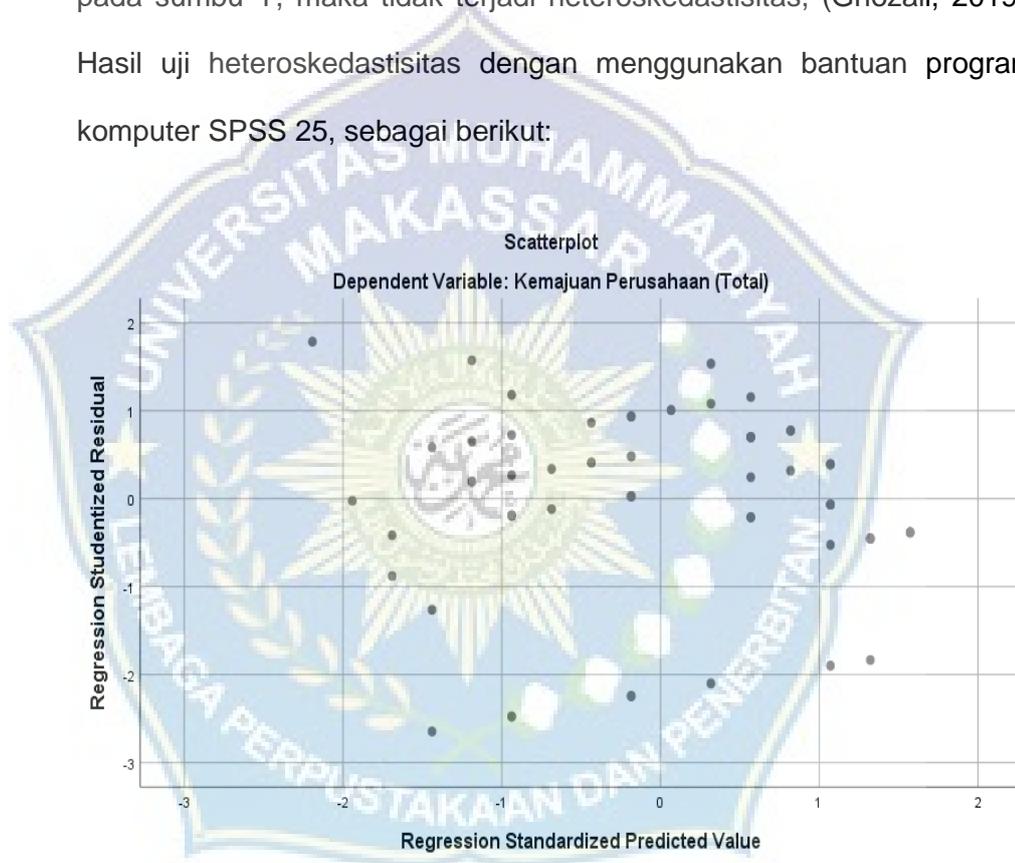
Sumber : Olah Data SPSS 25, Lampiran Hal 73 (Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. $> 0,05$ ($0,087 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak

terdapat autokorelasi dalam model regresi penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Apabila grafik *scatterplot* titik-titik *menggambarkan* pola tertentu maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2019). Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 25, sebagai berikut:

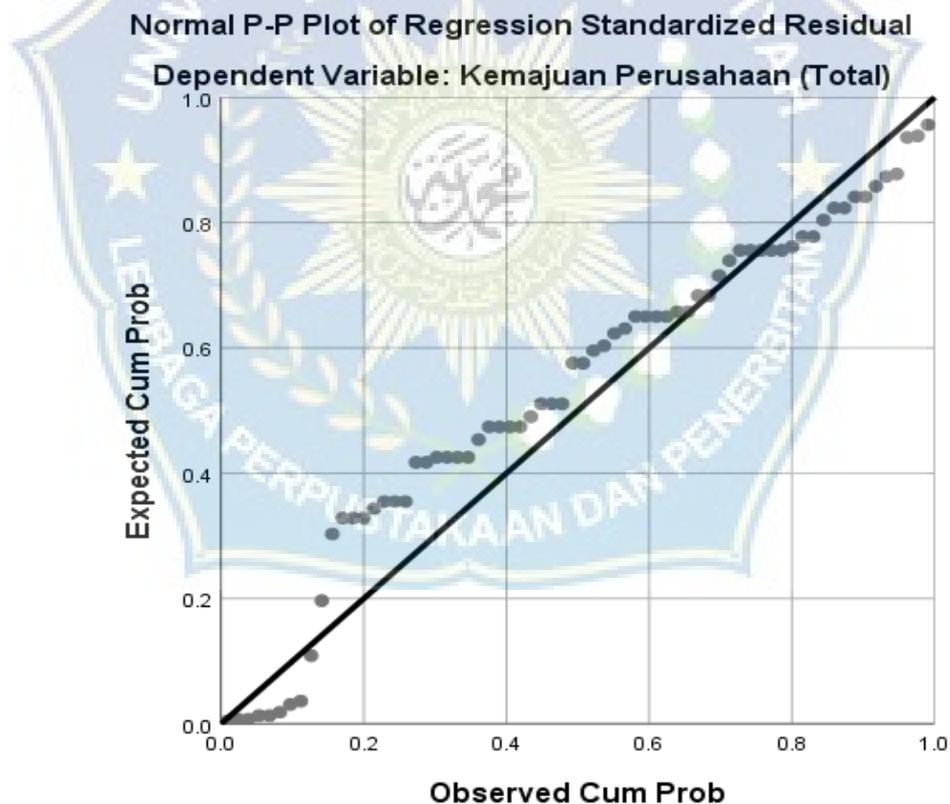


Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Hal ini karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi uji normalitas yaitu dengan analisis grafik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* (P-P Plot) yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, (Ghozali, 2019). Hasil uji normalitas dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 25, sebagai berikut:



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. dengan kata lain data terdistribusi secara normal.

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Hasil uji analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.782	2.988		2.939	.005
	Solidaritas Karyawan (Total)	.841	.068	.836	12.357	.000

a. Dependent Variable: Kemajuan Perusahaan (Total)

Sumber : Olah Data SPSS 25, Lampiran Hal 75 (Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel diatas model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bx$$

$$Y = 8,782 + 0,841X$$

Nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel 4.7 dan persamaan regresi di interpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (Constant) = 8,782

Konstanta (*Constant*) yang ditunjukkan pada persamaan regresi di atas sebesar 8,782 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai solidaritas karyawan sama dengan nol atau tidak ada, maka nilai

kemajuan perusahaan adalah 8,782. Dengan kata lain nilai kemajuan perusahaan tanpa adanya solidaritas karyawan adalah 8,782.

2. Koefisien regresi 0,841

Koefisien regresi solidaritas karyawan (X) yang ditunjukkan pada persamaan regresi di atas sebesar 0,841 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai solidaritas karyawan (X) akan meningkatkan juga nilai kemajuan perusahaan (Y) sebesar 0,841. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara solidaritas karyawan dengan kemajuan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar

b. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada BAB sebelumnya digunakan uji parsial (Uji – t), yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05) berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitupun sebaliknya. Hasil uji parsial (Uji – t) dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji – t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.782	2.988		2.939	.005
	Solidaritas Karyawan (Total)	.841	.068	.836	12.357	.000

a. Dependent Variable: Kemajuan Perusahaan (Total)

Sumber : Olah Data SPSS 25, Lampiran Hal 75 (Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.8 nilai signifikansi (*Sig*) dari variabel solidaritas karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, ($0,000 < 0,05$), Hal ini menunjukkan bahwa solidaritas karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kemajuan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar. Nilai t-hitung yang positif menunjukkan bahwa solidaritas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis (H_a) diterima.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan menunjukkan bahwa, nilai signifikansi (*Sig*) dari variabel solidaritas karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, ($0,000 < 0,05$), Hal ini menunjukkan bahwa solidaritas karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kemajuan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar. Nilai t-hitung yang positif menunjukkan bahwa solidaritas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan. Kedua nilai yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa solidaritas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar.

Karyawan dalam sebuah perusahaan tersebut akan semakin solid dan kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh pemilik perusahaan. Karyawan yang solid akan terbentuk saat perusahaan mempunyai banyak karyawan yang serupa sehingga mendorong perusahaan mencapai tujuan dengan lebih cepat dan mengantongi hasil yang lebih baik.

Solidaritas pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar tercipta dengan baik dikarenakan jika ada kendala dalam pekerjaan, karyawan selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya atau atasan, komunikasi juga selalu terjadi antara sesama karyawan dan atasan yang berlangsung dalam suasana yang menyenangkan. Pimpinan juga memberikan bimbingan atau pengarahan kepada karyawan atau tim saya sebelum memulai pekerjaan. Karyawan juga memberi dan menerima informasi yang benar antara sesama karyawan untuk kepentingan bersama, sikap menghargai pendapat karyawan yang berbeda. Adanya hubungan saling menghargai antara atasan dengan karyawan di dalam lingkungan kerja, semua karyawan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Dengan terciptanya rasa solidaritas pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar, kemajuan perusahaan juga semakin baik. Kemajuan perusahaan dapat terjamin dari perusahaan setiap bulan selalu mencetak laba, perusahaan bisa memperoleh laba karena semua sumber daya yang dimiliki perusahaan bekerja dengan baik, selain itu semua karyawan bekerja dengan tepat waktu. Kemajuan perusahaan juga dapat dilihat dari pergerakan cepat yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan produk baru dibanding dengan pesaing dan selalu terdepan dalam memperkenalkan produk kepada pelanggan dibandingkan dengan pesaing. Perusahaan juga memperlakukan konsumen dengan setara, perusahaan juga tidak pernah memandang remeh perusahaan lain meskipun itu perusahaan pesaing. Perusahaan senantiasa menjaga hubungan jangka panjang dengan supplier. Kemajuan perusahaan dapat tercipta apabila perusahaan selalu memperhatikan hal-hal tersebut di atas.

Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Yanduty, 2020) menyebutkan bahwa solidaritas dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan agar bisa menjalin kerja sama yang baik untuk bisa mempertahankan organisasi tersebut, karena dalam suatu organisasi kalau salah satu anggota ataupun kelompok tidak bisa solid maka tidak akan bisa mempertahankan suatu organisasi. Hal itu bisa berakibat terhadap kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Kemajuan perusahaan tidak bisa lepas dari kinerja karyawan perusahaan tersebut dalam melakukan tugasnya maupun mencapai tujuan perusahaan, (Winoto, 2020). Penelitian (Maulini et al., 2022), solidaritas karyawan sangat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pelayanan pada PT Jasa Kelistrikan Indonesia, semakin meningkat suatu pelayanan artinya perusahaan tersebut semakin berkembang dan maju. Menurut (Ansari, 2022) solidaritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa. Kinerja yang baik akan berdampak juga terhadap kemajuan pada suatu organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa solidaritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada kemajuan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar. Hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (*Sig*) dari variabel solidaritas karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa solidaritas karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kemajuan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar. Nilai t-hitung yang positif menunjukkan bahwa solidaritas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan. Semakin meningkat solidaritas karyawan maka perusahaan akan maju.

B. Saran

Beberapa saran dari penulis yang bisa menjadi pertimbangan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar adalah:

1. Pimpinan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar dapat lebih meningkatkan perhatiannya kepada karyawan dalam bentuk teguran ataupun dalam bentuk pujian terhadap karyawan serta melakukan peningkatan kesejahteraan sehingga karyawan akan merasa lebih semangat dalam bekerja dan menciptakan kemajuan perusahaan sesuai yang diinginkan.

2. Para karyawan dapat lebih mengembangkan komunikasi yang harmonis dengan pimpinannya agar sikap segan dapat dihindarkan yang dapat lebih mempererat rasa solidaritas di tempat kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Afra, M., & Ilmiah, M. S. (2022). Solidaritas Sosial Masyarakat Petani Di Desa Golo Lalong Kecamatan Borong Kabupaten Manggarai Timur Provinsi Nusa Tenggara. *Bajangjournal.Com*, 1(7), 2807–2937. <https://bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/1789>
- Alwi, A. (2020). Solidaritas Masyarakat Multikultural dalam Menghadapi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Problematika Sosial Pandemi Covid-19 "Membangun Optimisme Di Tengah Pandemi Covid-19"*, 33–36.
- Ansari, A. (2022). Pengaruh Solidaritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/32298-Full_Text.pdf
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Ayu, D., Puspita, K., Kolopaking, L. M., & Hakim, L. (2022). Kelompok Pedagang Tanaman Hias Pada Masa Pandemi Covid-19 Transactional Leadership and Business Progress of Ornamental Plant Traders Group during the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat*, 05(06), 768–784.
- Effendy, O. U. (2009). *Human Relation & Public Relation*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, D. J. I. K., Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, & I Wayan Gede Suarjana, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Fitriani, I., & Luthfi, M. (2022). Sosialisasi Kemajuan Usaha Pada (UMKM) Untuk Memperkuat Keinginan Pembeli dan Kepuasan Pelanggan Agar Menjadi Pelanggan Tetap. *KONTAN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 13–21.
- Garaika, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, H. (2019). *Manajemen (2nd ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, A. T. (2019). Pemasaran Dan Keunggulan Bersaing (Studi Perusahaan Finance di Wonogiri). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.849>

- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (19th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok Sumatra. CV Mitra Cendekia Media.
- Hekmatyar, V., & Vonika, N. (2021). Pengaruh Solidaritas Sosial Terhadap Resiliensi Buruh ditengah Pandemi Covid-19. *Pekerjaan Sosial*, 20(1), 85–97. <https://doi.org/10.31595/peksos.v20i1.360>
- Madya, E. B. M. E. B. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6), 1–12.
- Maulini, I., Pusparina, Y., Pradana, I., Putra, B. B. Y., & ... (2022). Pengaruh Human Relation Dan Solidaritas Karyawan Dalam Meningkatkan Kemajuan Terhadap Pelayanan Pelanggan Pada Pt Jasa *...*, 427–436. <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/view/129>
- Muharam, H. (2019). Orientasi Kewirausahaan dan Karakteristik Perusahaan terhadap Perkembangan Usaha (Studi pada Industri Kecil Bidang Agro dan Hasil Hutan di Kabupaten Garut). *Wacana Ekonomi*, 18(2), 72–87.
- N. Funay, Y. E. (2020). Indonesia dalam Pusaran Masa Pandemi: Strategi Solidaritas Sosial berbasis Nilai Budaya Lokal. *Jurnal Sosiologi Agama Indonesia (JSAI)*, 1(2), 107–120. <https://doi.org/10.22373/jsai.v1i2.509>
- Noor, H. F. (2017). *Ekonomi manajerial* (Edisi revi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Novaldo, A. (2021). Pengaruh Media Sosial Dan Kreativitas Terhadap Perkembangan Usaha (Survey Pada Pengusaha Kerupuk Ikan Sentra Olahan Ikan Desa Baru Kecamatan Manggar Belitung Timur). *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*.
- Pancarini, F. E. E. (2021). Implementasi Etika Bisnis Islam Dan Promosi Daring Terhadap Kemajuan Bisnis Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Kota Jambi. *S1 Thesis, Universitas Jambi*. <https://repository.unja.ac.id/20434/>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Issue November).
- Rizki, M., & Yulhendri. (2020). Pengaruh Tingkat Pelayanan, Solidaritas, dan Kemampuan Bersaing Koperasi terhadap Partisipasi Anggota pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia. *Jurnal Ecogen*, 3(4), 530. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i4.10509>
- Septyarini, E., Tria, L., & Hutami, H. (2021). Memperkuat Solidaritas Sosial Melalui Peran Komunikasi Persuasif Dan Kualitas Pelayanan: Psychological Well Being Sebagai Moderasi. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 70–84. <http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/583>

- Sobon, K., & Ehaq, T. A. L. (2021). Implikasi Etika Solidaritas Knud Ejler Løgstrup terhadap Korban Virus Covid-19 Di Indonesia. *Jurnal Filsafat*, 31(1), 105. <https://doi.org/10.22146/jf.57830>
- Sofyan, R. M., Abidin, L., & Zainal, F. M. (2021). Makna Solidaritas dalam Film It Chapter Two (The meaning of solidarity in IT Chapter Two). *Jurnal SEMIOTIKA*, 15(2), 119–132.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, S., & Urip, C. R. (2021). Kapabilitas Membangun Jaringan dengan Pemasok untuk Meningkatkan Kinerja Operasional Pada Toko Aksesori Telepon Genggam Di Kabupaten Banyumas. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 84. <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i1.239>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Jakarta: Prana Media Group.
- Tirtayasa, S., Lubis, A. P., & Khair, H. (2021). Keputusan Pembelian: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Kualitas Produk dan Kepercayaan terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 67. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4929>
- Vinsensius, V. (2019). Analisis Aktivitas Kerja Dan Angsuran Pinjaman Yang Mempengaruhi Kemajuan Usaha (Studi Pada Pengusaha Di Pasar Tradisional Dinoyo Malang). *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.51289/peta.v4i2.388>
- Winoto, S. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Agen Perjalanan PT. Golden Horse Indonesia*. Unika Soegijapranata Semarang.
- Yanduty, F. (2020). *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Solidaritas Anggota Pimpinan Cabang Pemuda Muhammadiyah Sukaramai Medan*. 1(November), 1–8.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH SOLIDARITAS KARYAWAN TERHADAP KEMAJUAN PERUSAHAAN PT. MIDI UTAMA INDONESIA, TBK *BRANCH* MAKASSAR

Saya Mirna Sri Devi Ayunengsi dari Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar sedang mengadakan penelitian tentang Pengaruh Solidaritas Karyawan Terhadap Kemajuan Perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk *Branch* Makassar

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaannya dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

1. Dijamin kerahasiaannya.
2. Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
3. Tidak berhubungan dengan Parpol (partai politik) manapun.
4. Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuisisioner ini, penyusun mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Mirna Sri Devi Ayunengsi

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
 - a. Sangat Setuju (SS) : 5
 - b. Setuju (S) : 4
 - c. Kurang Setuju : 3
 - d. Tidak Setuju : 2
 - e. Sangat Tidak Setuju : 1

DAFTAR PERNYATAAN SOLIDARITAS KARYAWAN (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Adanya Komunikasi						
1	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan					
2	Komunikasi antara sesama karyawan dan atasan yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan					
Adanya Pengarahan						
3	Saya termotivasi apa bila atasan saya memberikan bimbingan atau pengarahan kepada saya atau tim saya sebelum memulai pekerjaan.					
4	Apabila ada kesalahan yang saya atau tim saya lakukan atasan selalu memberikan pengarahan					
Adanya keterbukaan						
5	Saya selalu memberi dan menerima informasi yang benar sesama karyawan					

	untuk kepentingan bersama					
6	Saya memiliki sikap terbuka dalam urusan pribadi atau pekerjaan terhadap sesama karyawan					
Adanya sikap saling menghargai						
7	Saya selalu menghargai pendapat orang lain yang berbeda					
8	Adanya hubungan saling menghargai antara atasan dengan karyawan di dalam lingkungan kerja.					
Adanya Loyalitas						
9	Perusahaan akan berkembang karena semua karyawan mematuhi aturan yang ditetapkan					
10	Karyawan memiliki loyalitas karena karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka					

DAFTAR PERNYATAAN KEMAJUAN PERUSAHAAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Laba						
1	Perusahaan kami mementingkan keuntungan					
2	Perusahaan kami setiap bulan selalu mencetak laba					
Produktivitas dan Efisiensi						
3	Perusahaan kami bisa memperoleh laba karena semua sumber daya yang dimiliki perusahaan bekerja dengan baik.					
4	Perusahaan kami bisa memperoleh laba					

	karena semua karyawan bekerja dengan tepat waktu					
Daya Saing						
5	Perusahaan kami bergerak cepat dalam mengembangkan produk baru dibanding dengan pesaing.					
6	Perusahaan kami merupakan pioner dalam memperkenalkan produk kepada pelanggan dibandingkan dengan pesaing.					
Kompetensi dan Etika Usaha						
7	Perusahaan kami memperlakukan konsumen dengan setara					
8	Perusahaan kami tidak pernah memandang remeh perusahaan lain meskipun itu perusahaan pesaing					
Terbangunnya citra baik						
9	Perusahaan kami senantiasa memiliki hubungan jangka panjang dengan supplier					
10	Kebutuhan pelanggan senantiasa menjadi hal yang diingat oleh semua karyawan					

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Sampel	Solidaritas Karyawan										Total	Kemajuan Perusahaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
9	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
11	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
15	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
19	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
20	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
21	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
25	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
27	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
28	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
30	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
31	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46

35	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
38	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
39	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
40	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
42	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
43	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
48	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
49	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
51	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
52	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
55	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
56	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
58	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
60	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45
61	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
62	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
63	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
64	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
68	4	2	4	3	5	3	4	3	3	4	35	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42

Keterangan:

	=	Sampel Penelitian
	=	Jawaban Kuisiner Variabel Solidaritas Karyawan (X)
	=	Total Jawaban Kuisiner Variabel Solidaritas Karyawan
	=	Jawaban Kuisiner Variabel Kemajuan Perusahaan (Y)
	=	Total Jawaban Kuisiner Variabel

Lampiran 3. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Solidaritas Karyawan (x)	68	35.00	50.00	43.7353	3.98361
Kemajuan Perusahaan (Y)	68	35.00	50.00	45.5588	4.00888
Valid N (listwise)	68				

Lampiran 4. Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Solidaritas Karyawan 1	122.4265	124.248	.686	.805
Solidaritas Karyawan 2	122.4265	124.636	.689	.805
Solidaritas Karyawan 3	122.4559	122.013	.744	.800
Solidaritas Karyawan 4	122.3088	125.709	.603	.808
Solidaritas Karyawan 5	122.4265	124.577	.695	.805
Solidaritas Karyawan 6	122.4118	125.470	.612	.807
Solidaritas Karyawan 7	122.3382	123.421	.729	.803
Solidaritas Karyawan 8	122.3676	122.803	.750	.801
Solidaritas Karyawan 9	122.4118	125.619	.600	.808
Solidaritas Karyawan 10	83.0441	57.237	.998	.747
Solidaritas Karyawan (Total)	83.0294	57.372	.993	.748

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kemajuan Perusahaan 1	86.5735	58.427	.731	.753
Kemajuan Perusahaan 2	86.5294	58.193	.726	.752
Kemajuan Perusahaan 3	86.4706	58.462	.670	.754
Kemajuan Perusahaan 4	86.5735	59.263	.617	.758
Kemajuan Perusahaan 5	86.6029	58.243	.671	.753
Kemajuan Perusahaan 6	86.5588	58.489	.681	.754
Kemajuan Perusahaan 7	86.5441	57.774	.735	.750

Kemajuan Perusahaan 8	86.5735	57.383	.678	.750
Kemajuan Perusahaan 9	86.6029	57.079	.775	.747
Kemajuan Perusahaan 10	86.5882	58.246	.709	.753
Kemajuan Perusahaan (Total)	45.5588	16.071	1.000	.904

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	11

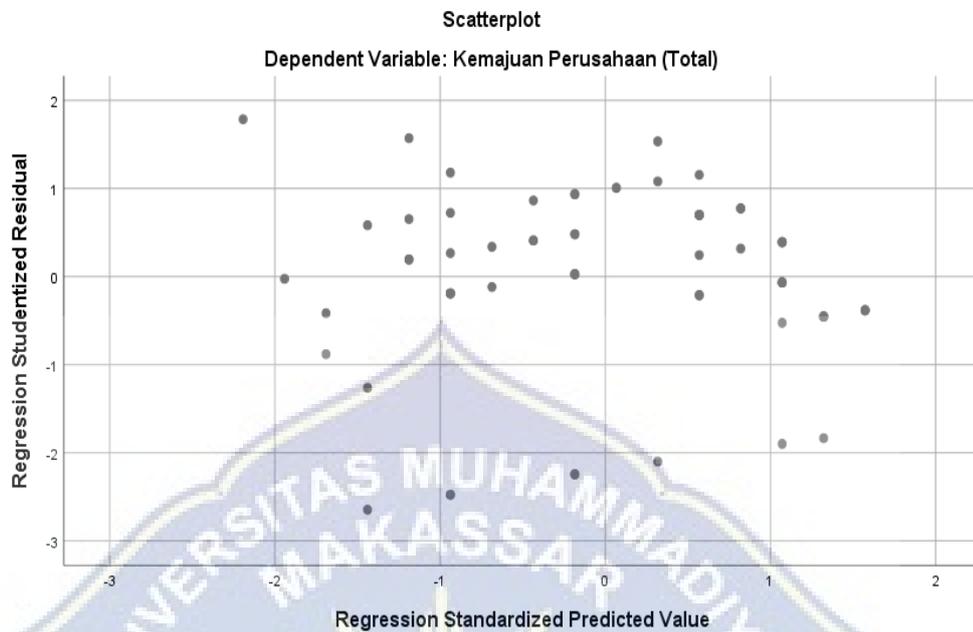
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	11

Lampiran 6. Uji Autokorelasi

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value ^a	-.52581
Cases < Test Value	34
Cases >= Test Value	34
Total Cases	68
Number of Runs	28
Z	-1.711
Asymp. Sig. (2-tailed)	.087

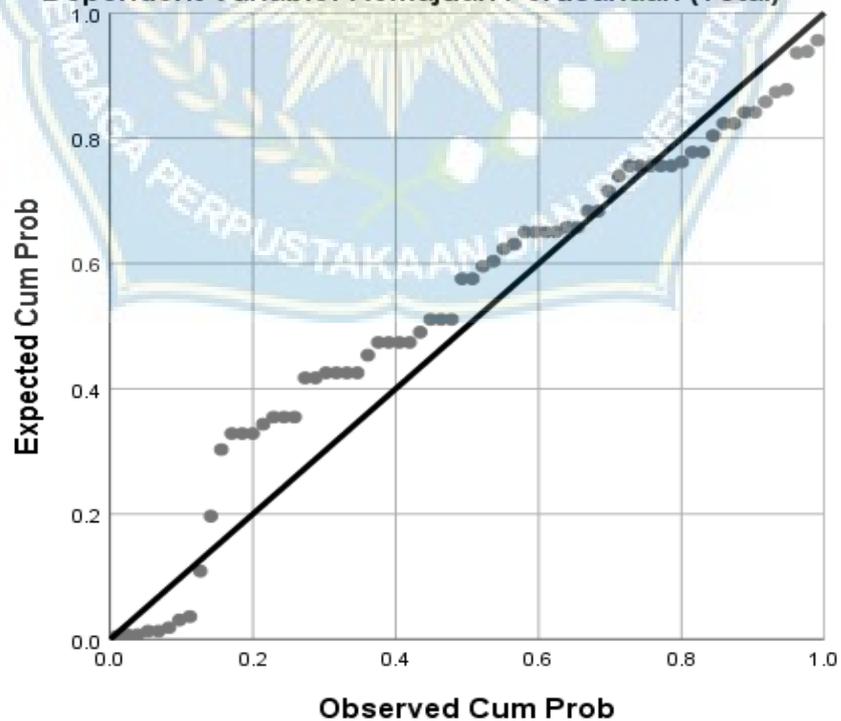
a. Median

Lampiran 7. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kemajuan Perusahaan (Total)



Lampiran 9. Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji Hipotesis (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.782	2.988		2.939	.005
	Solidaritas Karyawan (Total)	.841	.068	.836	12.357	.000

a. Dependent Variable: Kemajuan Perusahaan (Total)



Lampiran 10. Tabel Signifikan R tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 11. Tabel Signifikan T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 12. Dokumentasi



Lampiran 13. Surat Izin dan Surat Balasan Penelitian

1. Surat Izini Penelitian Dari Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 1103/05/C.4-VIII/III/1444/2023 08 Ramadhan 1444 H
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 30 March 2023 M
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 425/05/A.2.II/III/44/2023 tanggal 30 Maret 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : MIRNA SRI DEVI AYUNENGI
 No. Stambuk : 10572 1110419
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH SOLIDARITAS KARYAWAN TERHADAP KEMAJUAN PERUSAHAAN
PT. MIDI UTAMA INDOENSA, TBK BRANCH MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 3 April 2023 s/d 3 Juni 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu Khaeran

Ketua LP3M,

Dr. Is. Abubakar Idhan, MP.
 NBM 101 7716

03-23

2. Surat Izin Penelitian Dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 14393/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Midi Utama
Perihal	: <u>izin penelitian</u>	Indonesia,Tbk Branch Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1103/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 30 Maret 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: MIRNA SRI DEVI AYUNENGI
Nomor Pokok	: 105721110419
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH SOLIDARITAS KARYAWAN TERHADAP KEMAJUAN PERUSAHAAN PT. MIDI UTAMA INDONESIA, TBK BRANCH MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **03 April s/d 03 Juni 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 30 Maret 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



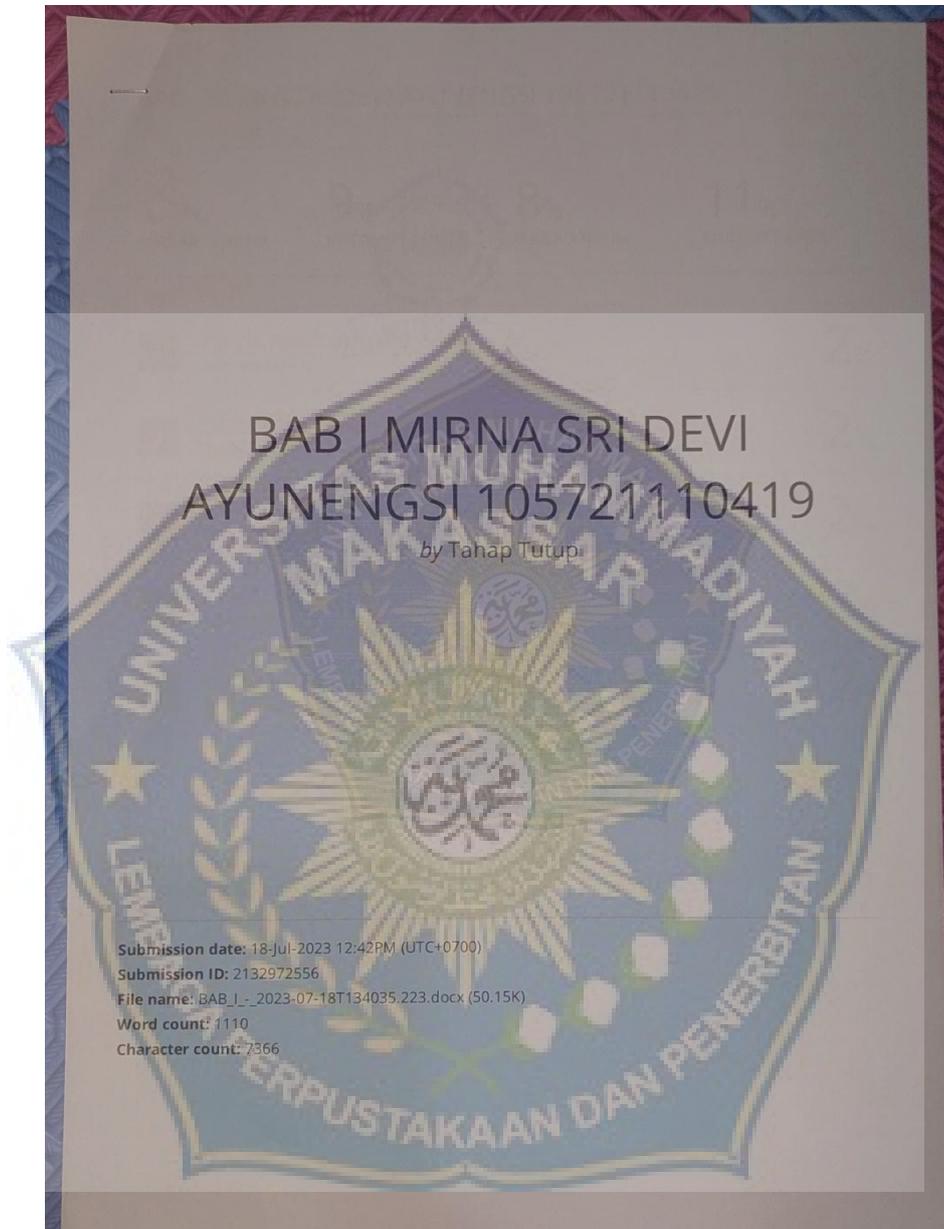
Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
 Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. *Pertinggal.*

3. Surat Balasan Dari Kantor PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Makassar



Lampiran 14. Bukti Plagiasi



BAB II MIRNA SRI DEVI
AYUNENGI 105721110419
by Tahap Tutup

Submission date: 18-Jul-2023 01:00PM (UTC+0700)

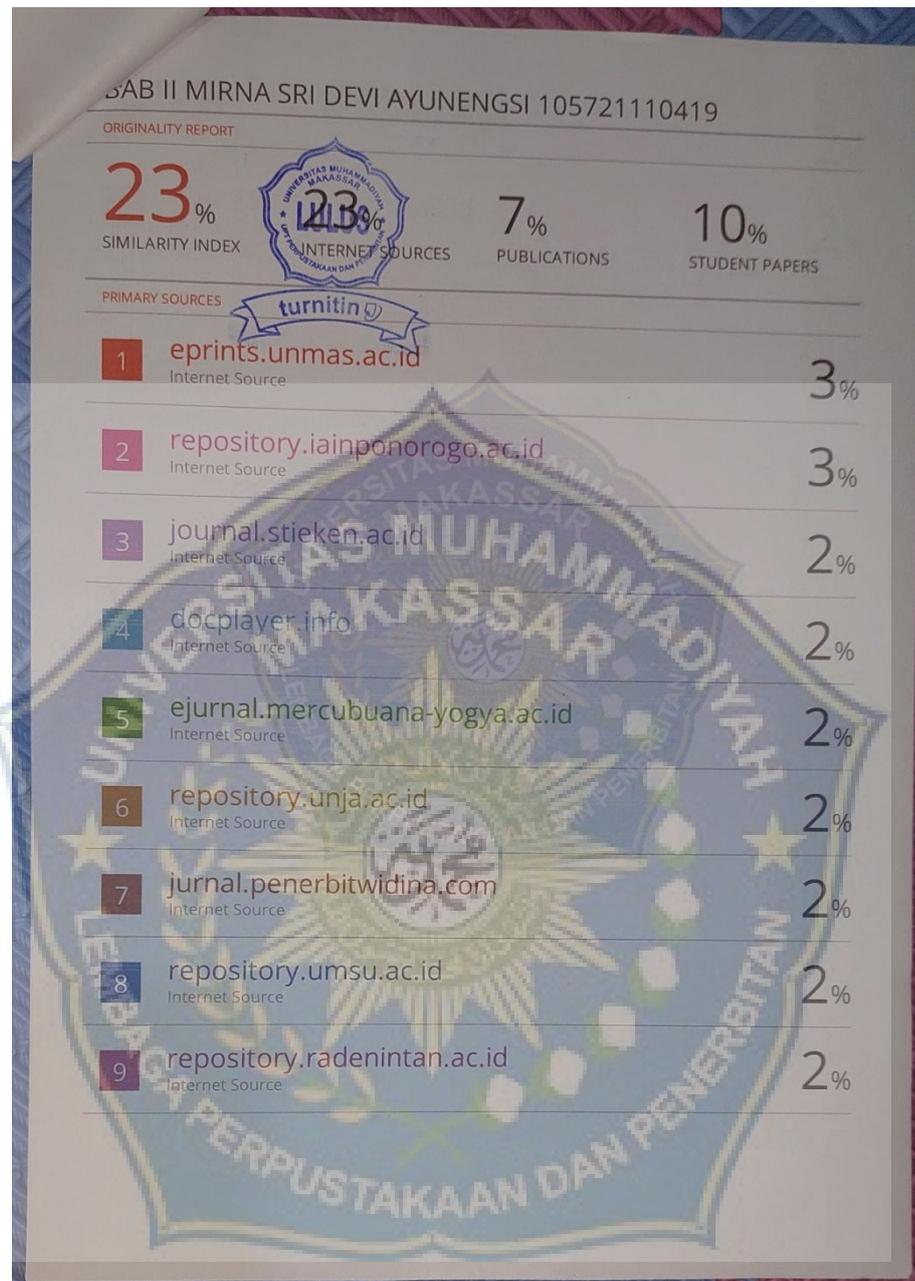
Submission ID: 2132978644

File name: BAB_II_-_2023-07-18T135937.955.docx (69.15K)

Word count: 3721

Character count: 25472





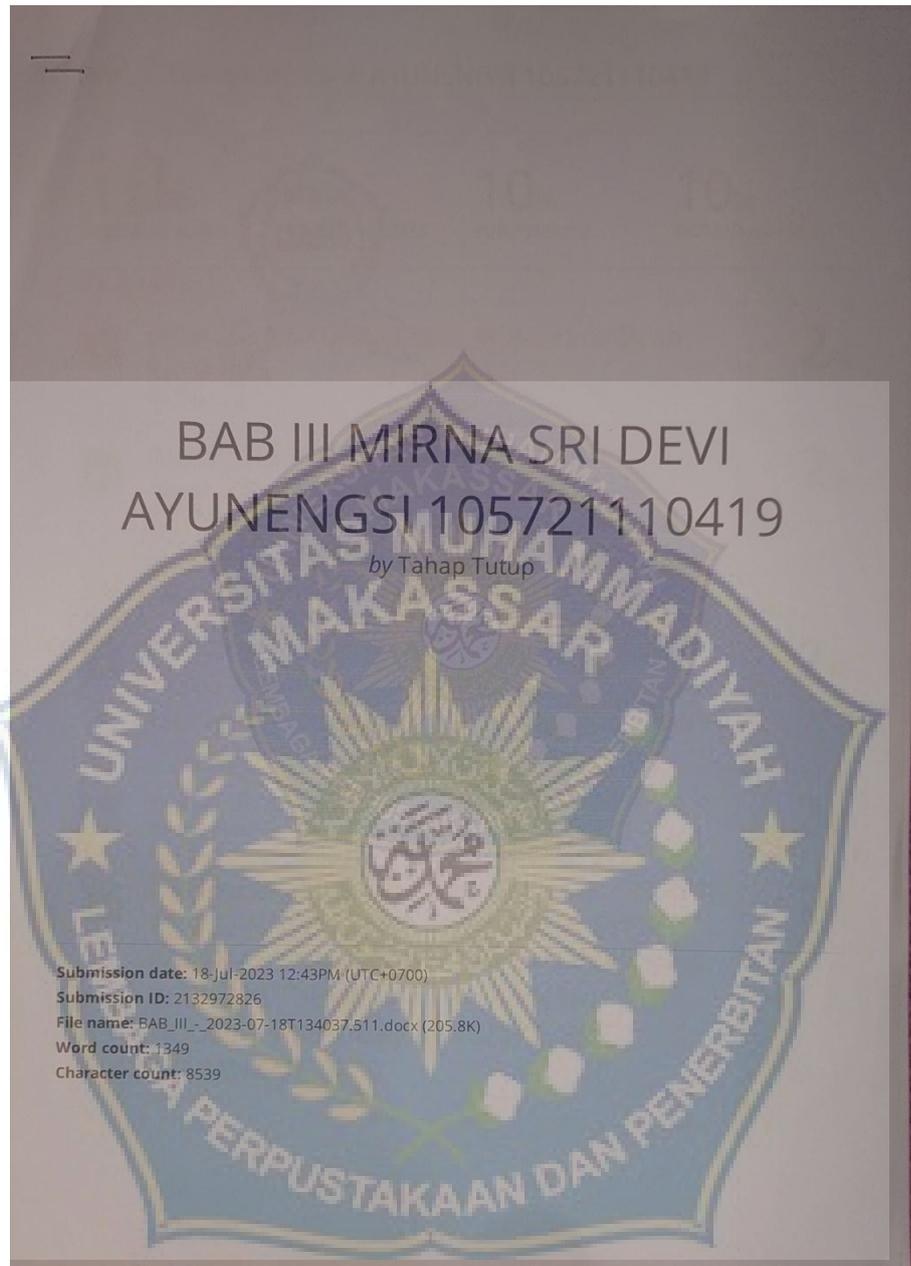
10 pdfs.semanticscholar.org
Internet Source 2%

11 eprints.binadarma.ac.id
Internet Source 2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On





BAB III MIRNA SRI DEVI AYUNENGI 105721110419

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX

10% PUBLICATIONS

10% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	2%
2	Adilla Juita Siska, Evan Jonea. "Analisa Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Kartu Tri", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2020 Publication	2%
3	MUKHLISHOTUL JANNAH. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEGAGALAN USAHA", ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam, 2015 Publication	2%
4	www.jurnalekonomi.unisla.ac.id Internet Source	2%
5	Kiki Ekasari Khanifah, Nani Septiana. "PROFIT PLANNING ANALYSIS WITH BREAK EVEN POINT APPROACH (BEP) ON BANANA CHIPS BUSINESS "BERKAH JAYA" IN METRO CITY", FIDUSIA : JURNAL KEUANGAN DAN PERBANKAN, 2020 Publication	2%

6 files.osf.io
Internet Source 2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On



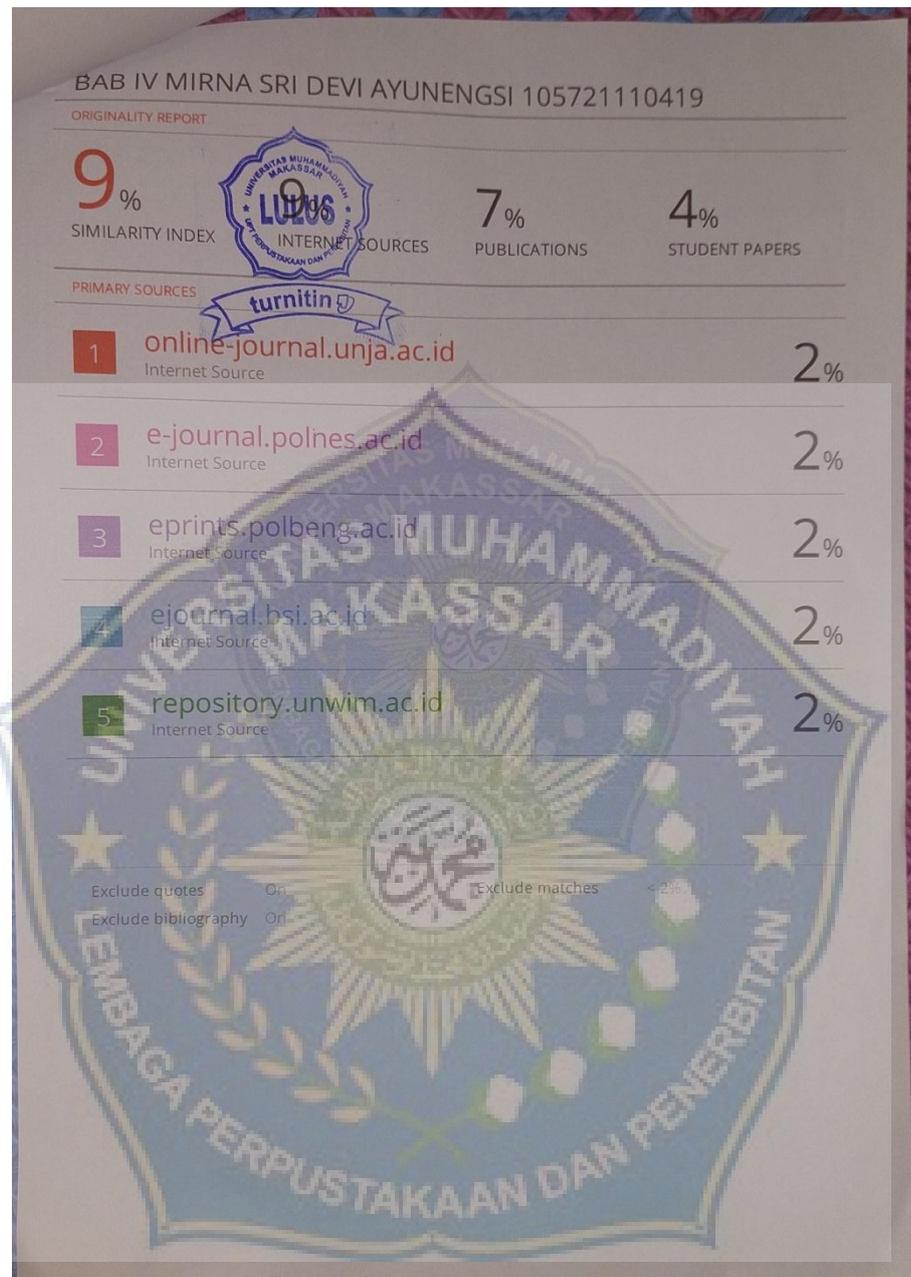
The image shows a large, semi-transparent watermark logo of Universitas Muhammadiyah Makassar. The logo is shield-shaped with a blue background and gold and white elements. It features a central sunburst with Arabic calligraphy, surrounded by a laurel wreath and two gold stars. The text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR' is written in a semi-circle at the top, and 'LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN' is written in a semi-circle at the bottom.

BAB IV MIRNA SRI DEVI
AYUNENGI 105721110419

by Tahap Tutup



Submission date: 18-Jul-2023 12:44PM (UTC+0700)
Submission ID: 2132973004
File name: BAB_IV_-_2023-07-18T134038.614.docx (122.07K)
Word count: 3122
Character count: 19644



BAB V MIRNA SRI DEVI
AYUNENGI 105721110419

by Tahap Tutup

Submission date: 18-Jul-2023 12:44PM (UTC+0700)
Submission ID: 2132973134
File name: BAB_V_-_2023-07-18T134040.860.docx (39.37K)
Word count: 183
Character count: 1191



BAB V MIRNA SRI DEVI AYUNENCSI 105721110419

ORIGINALITY REPORT

0% SIMILARITY INDEX	0% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
------------------------	------------------------	--------------------	----------------------

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes On Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



The image shows a Turnitin originality report for a document titled 'BAB V MIRNA SRI DEVI AYUNENCSI 105721110419'. The report displays four categories of similarity: Similarity Index, Internet Sources, Publications, and Student Papers, all showing 0%. A 'LULUS' (Pass) stamp is visible, along with the Turnitin logo. The report also includes settings for 'Exclude quotes' and 'Exclude bibliography', both checked, and 'Exclude matches' set to '< 2%'. A large watermark of the Universitas Muhammadiyah Makassar logo is overlaid on the page.

BIOGRAFI PENULIS



Mirna Sri Devi Ayunengsi panggilan Inchy lahir di Binuang pada tanggal 20 Juli 1999 dari pasangan suami istri Bapak Sapriadi dan Ibu Aminah. Peneliti adalah anak tunggal dan satu-satunya harapan dan kebanggaan orang tua. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Mannuruki 2 Lorong 2, kecamatan Rappocini Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres 12/79 Binuang lulus tahun 2012, SMP Negeri 3 Libureng lulus tahun 2015, SMK Negeri 3 Bone lulus tahun 2018, dan mulai tahun 2019 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.