

SKRIPSI

**HUBUNGAN *LEADER-MEMBER EXCHANGE* DENGAN LOYALITAS
KARYAWAN DI VARBEL *CREATIVE WORKS***



DISUSUN OLEH:

GRESHEYIA CLAUDY INRI UTAMA

NPM: 201007489

PROGRAM STUDI SOSIOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN *LEADER-MEMBER EXCHANGE* DENGAN LOYALITAS
KARYAWAN DI *VARBEL CREATIVE WORKS*

SKRIPSI

Disusun Guna Melengkapi Tugas Akhir Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Disusun Oleh:

Gresheyia Claudy Inri Utama

201007489

Disetujui Oleh:



Andreas Ambrosius Susanto, Ph.D

Dosen Pembimbing

PROGRAM STUDI SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan *Leader-Member Exchange* Dengan Loyalitas
Karyawan Di Varbel *Creative Works*

Penyusun : Gresheyia Claudy Inri Utama

NPM : 201007489

Telah diuji dan dipertahankan pada Sidang Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada

Hari/Tanggal : Selasa, 8 Juli 2025

Pukul : 10.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Tengah, Faluktas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

TIM PENGUJI

Suryo Adi Pramono, M.Si.

Penguji Utama

Andreas Ambrosius Susanto, Ph.D.

Penguji I

Stefanus Nindito, S.Sos., M.Si.

Penguji II


.....
Kristian Tamtomo, S.Antr., M.A, Ph.D.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Greshya claudy inni utami
NPM : 201007489
Program Studi : S03101091
Judul Karya Tulis :
" Hubungan leader - Member Exchange dengan loyalitas karyawan
Di Variabel creative works "

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis tugas akhir ini benar-benar saya kerjakan sendiri. Karya tulis tugas akhir ini bukan merupakan plagiarisme, pencurian hasil karya milik orang lain, hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non - material, ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis tugas akhir saya secara orisinal dan otentik

Bila kemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara fakta dengan kenyataan ini, saya bersedia diproses oleh tim Fakultas yang dibentuk untuk melakukan verifikasi, dengan sanksi terberat berupa pembatalan kelulusan/kesarjanaan.

Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak maupun demi menegakan integritas akademik di institusi ini.

Yogyakarta,
Saya yang menyatakan



Greshya claudy inni utami

Hubungan *Leader-Member Exchange* dengan Loyalitas Karyawan Di Varbel *Creative Works*

GRESHEYIA CLAUDY INRI UTAMA

NPM : 201007489

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Leader-Member Exchange* (LMX) dengan loyalitas karyawan di Varbel *Creative Works*, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif. Hubungan atasan-bawahan dalam teori LMX dilihat sebagai interaksi sosial yang bersifat individual dan multidimensional, meliputi aspek afeksi, loyalitas, kontribusi, dan respek profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel penelitian berjumlah 40 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan Varbel *Creative Works* (sampling jenuh). Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang divalidasi dan diuji reliabilitasnya menggunakan SPSS 27. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kualitas hubungan LMX berada pada kategori tinggi, dengan skor rata-rata dimensi *Affect* sebesar 4,34, *Contribution* sebesar 4,28, *Professional Respect* sebesar 4,26, dan *Loyalty* sebesar 3,64. Sementara itu, tingkat loyalitas karyawan juga berada dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata pada dimensi *Dedication to Supervisor* sebesar 4,40, *Extra Effort* sebesar 4,37, *Attachment* sebesar 4,22, *Identification* sebesar 4,24, dan *Internalization of Supervisor's Values* sebesar 4,28. Uji korelasi *Pearson* menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *Leader-Member Exchange* dan loyalitas karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,782$ dan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya memperkuat hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota tim sebagai strategi retensi karyawan, khususnya dalam sektor industri kreatif yang kompetitif dan dinamis.

Kata Kunci: *Leader-Member Exchange* (LMX), Loyalitas Karyawan, Hubungan Interpersonal, Industri Kreatif, Retensi Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan penyertaan-Nya yang tak pernah berhenti mengalir dalam hidup penulis. Hanya oleh anugerah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan *Leader–Member Exchange* dengan Loyalitas Karyawan di Varbel *Creative Works*” sebagai bagian dari syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial di Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Perjalanan dalam menyusun skripsi ini tidaklah mudah. Ada banyak tantangan, tekanan, bahkan keraguan yang harus dilalui. Namun, semua itu menjadi bagian dari proses yang membentuk penulis menjadi pribadi yang lebih kuat dan reflektif. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada Tuhan Yesus Kristus, sumber kekuatan, hikmat, dan pengharapan. Dalam keheningan doa dan keterbatasan logika, penulis menemukan damai dan semangat untuk terus melangkah melalui kasih-Nya yang sempurna.
2. Terima kasih kepada Ibu Erni Nurwahyuningrum, yang selalu mendoakan penulis tanpa lelah, menjadi teladan dalam keteguhan, dan memberikan cinta yang tak bersyarat. Terima kasih untuk segala pengorbanannya yang telah menjadi alasan terbesar penulis untuk terus berjuang dan menyelesaikan pendidikan ini dengan sepenuh hati.
3. Terima kasih kepada Bapak Andreas Ambrosius Susanto, Ph.D selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas masukan, waktu, dan dukungan yang begitu berarti.
4. Terima kasih kepada Bapak Stefanus Nindito, S.Sos., M.Si. dan Bapak Suryo Adi Pramono, M.Si., selaku dosen penguji atas kritik dan saran

membangun yang memperkaya pemahaman penulis dan memperluas cara pandang akademik dalam penyusunan skripsi ini.

5. Terima kasih kepada Ibu Dra. Lucinda, M.Lett. selaku dosen pembimbing akademik dan Seluruh dosen dan staf Prodi Sosiologi FISIP UAJY, yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengalaman belajar yang begitu berharga, serta mendampingi penulis dalam proses akademik dan pribadi.
6. Terima kasih kepada manajemen dan seluruh karyawan Varbel *Creative Works*, yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaan untuk melakukan penelitian. Terima kasih atas keterbukaan, kerja sama, dan data yang sangat membantu.
7. Terima kasih kepada Alm. Bapak Yap Ok Tjang, selaku Opa dari penulis. Sosok yang selalu percaya pada potensi penulis bahkan ketika penulis belum sepenuhnya percaya pada diri sendiri. Meskipun raga Opa telah tiada, nilai-nilai tentang kerja keras, kesederhanaan, dan keteguhan hati yang Opa ajarkan terus hidup dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan juga sebagai bentuk cinta dan penghormatan.
8. Terima kasih kepada Jonathan yang dengan kesabaran dan cinta telah menemani penulis melewati hari-hari sulit, menjadi pendengar terbaik, dan memberi semangat saat penulis mulai kehilangan arah. Terima kasih telah percaya pada penulis bahkan saat penulis sendiri ragu.
9. Terima kasih kepada Putri Andriani sebagai sahabat yang selalu hadir dengan tawa, pelukan, dan kata-kata penyemangat di saat penulis membutuhkannya. Terima kasih atas ruang aman yang diberikan untuk penulis tetap menjadi diri sendiri.
10. Terima kasih kepada Nicholas Alexander Djafar, Atthaya Rakha Ismaya Lambertus, Angela Tasya, Pierre Arthur, Gabriel Marjun, Benedicta Marisa, Siti Amelia, Maria Catur, Jeanne Inka yang telah menjadi teman tumbuh, berbagi tugas, ide, dan semangat. Kelas, diskusi, dan perjuangan bersama menjadi kenangan berharga yang akan penulis bawa selalu.

11. Terima kasih kepada Lemon dan Baileys selaku *support system* penulis yang dengan caranya sendiri memberi kehangatan dan rasa tenang di tengah kelelahan. Keberadaannya menjadi pengingat bahwa istirahat dan kasih sayang juga penting dalam perjuangan.
12. Terima kasih kepada diri sendiri, terima kasih karena sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah, karena terus belajar, dan karena sudah berani mencoba meski takut. Penulis bangga atas semua langkah yang telah penulis ambil, sekecil apa pun itu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap segala kritik dan saran yang membangun. Besar harapan penulis, skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu sosiologi, khususnya dalam memahami dinamika hubungan kerja dan loyalitas karyawan di industri kreatif.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kajian Pustaka.....	5
E. Kerangka Konseptual.....	8
1. <i>Leader Member Exchange</i>	8
2. Loyalitas Karyawan.....	10
F. Kerangka Berpikir.....	12
G. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II METODE PENELITIAN.....	15
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	15
B. Populasi dan Sampel.....	15
C. Operasionalisasi Konsep.....	16
D. Metode Pengumpulan Data, Jenis Data, Cara Analisis Data.....	23
i. Metode Pengumpulan Data.....	23
ii. Jenis Data.....	23
iii. Teknik Analisis Data.....	24
E. Objek Penelitian.....	36
1. Sejarah Perusahaan.....	36
2. Profil Varbel <i>Creative Works</i>	37
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	38

a. Visi	38
4. Struktur Perusahaan	39
5. Produk dan Layanan Perusahaan	40
6. Nilai Perusahaan	41
BAB III TEMUAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	67
BAB IV KESIMPULAN.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Operasionalisasi Konsep	16
Tabel 2.2 Hasil Uji Validitas <i>Leader-Member Exchange</i>	27
Tabel 2.3 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	28
Tabel 2.4 Hasil Uji Realibilitas <i>Leader-Member Exchange</i>	30
Tabel 2.5 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan.....	31
Tabel 2.6 Skor Penilaian Skala Likert	31
Tabel 2.7 Penentuan Kategori Interval.....	33
Tabel 2.8 Hasil Uji Normalitas.....	34
Tabel 2.9 Hasil Uji Linearitas	35
Tabel 3.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 3.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 3.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 3.4 Profil Responden Berdasarkan Divisi	45
Tabel 3.5 Hasil Responden terhadap Dimensi <i>Affect</i>	47
Tabel 3.6 Hasil Responden terhadap Dimensi <i>Loyalty</i>	48
Tabel 3.7 Hasil Responden terhadap Dimensi <i>Contribution</i>	50
Tabel 3.8 Hasil Responden terhadap Dimensi <i>Professional Respect</i>	51
Tabel 3.9 Kesimpulan Variabel LMX	53
Tabel 3.10 Hasil Responden terhadap Dimensi <i>Dedication to Supervisor</i>	54
Tabel 3.11 Hasil Responden terhadap <i>Extra Effort for Supervisor</i>	56
Tabel 3.12 Hasil Responden terhadap Dimensi <i>Attachment to Supervisor</i>	58
Tabel 3.13 Hasil Responden terhadap Dimensi <i>Identification with Supervisor</i>	60
Tabel 3.14 Hasil Responden terhadap Dimensi <i>Internalization of Supervisor's Values</i>	61
Tabel 3.15 Kesimpulan Variabel Loyalitas Karyawan	63
Tabel 3.16 Pedoman Koefisien Korelasi	65
Tabel 3.17 Hasil Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir	13
Gambar 2.1 Logo Varbel <i>Creative Works</i>	38
Gambar 2.2 Struktur Perusahaan	39