

FAKTOR-FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. Ahmad Yani Tromol Pos 1 Pabelan Surakarta

ABSTRACT

The aim of study examined the factors affecting motivation, compensation, career management, and stress of work to employees loyalty at Bank Danamon Sudirman Solo. The research used study quantitative method. The study was sites Bank Danamon Solo-Branch at Sudirman No. 5 Surakarta, Central Java, Indonesia. Populations of study were 169 employees at Bank Danamon Sudirman Solo. Analysis of the data used in this study is the multiple linear regression analysis. The results shows that the hypothesis motivation to work, of compensation, career management, and work pressure have a positive and significant impact on the loyalty shown to work. If employees will increase loyalty work on a bank, we need help attention motivation work. If want increase loyalty work on bank employees and employees need to be compensated significant. If want increase loyalty work on bank employees and management employees require to be given career. If want increase loyalty work on bank employees and employees work should be minimized pressure. And advice based on the implications of this research result is: 1) for management should take notice of compensation, the management of a career, and pressure work employees to be able to conduct supervision on loyalty work employees; 2) for employees should be tried to be open to grievances and hope to management in order to increase morale work so can grow loyalty work; 3) for researchers will come should develop this research by adding other variables that can affect loyalty work, as; security work, the effectiveness of communication, facilities work, and many others.

Keyword: *motivation, compensation, career management, work pressure, loyalty work*

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu jalan seseorang meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal bekerja, salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas kerja.

Siswanto (dalam Trianasari, 2005), menyebutkan beberapa aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain: taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antarpribadi; dan suka terhadap

pekerjaan. Aspek-aspek loyalitas tersebut, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam proses bekerja tersebut di atas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif.

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya (Meyer dan Hersovitch (2001) dalam Oei (2010: 190)). Gilbert (dalam Kusumo, 2006) menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antaranggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan.

Sedangkan loyalitas kerja, menurut Steers & Porter (1983), akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri (dalam Trianasari, 2005) menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Anaroga (1992) yang dikutip oleh Sasmitaningrum (2008) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu: 1) hubungan yang erat antarkaryawan, 2) saling keterbukaan dalam hubungan kerja, 3) saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan, 4) memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja, 5) pimpinan berusaha

menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, 6) rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

Sedangkan timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor –faktor : (a) karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian; (b) karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas; (c) karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan; (d) pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan. dalam Sari, dkk. (2010: 3)

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, studi penelitian ini diberi judul “Faktor-Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan.” Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, manajemen karir loyalitas kerja, dan menganalisis pengaruh tekanan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo. Penelitian ini memiliki manfaat yang hendak diperoleh yaitu: (1) sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam memotivasi kerja karyawan; (2) sebagai ba-

han referensi penelitian yang akan datang; (3) sebagai informasi pengetahuan praktis bagi peneliti, tentang relevansi motivasi, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja kaitannya dengan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan terbuka.

KAJIAN PUSTAKA

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motivasi yang berarti dorongan, sebab alasan seseorang melakukan sesuatu, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan (Nawawi, 2002: 47). Bahwa dengan memahami motif yang mendasarinya, maka akan dapat memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu. Motif dan kebutuhan mempunyai hubungan kausal. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan (*need*).

Timbulnya motivasi disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut, terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan mantap.

Maslow (dalam Reksohadiprodjo dan Handoko, 1996: 214) menyatakan bahwa motivasi berdasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya, kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kekenyangan kebutuhan ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku kebutuhan yang lebih tinggi.

Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus seperti kebutuhan akan makan, tidur, udara dan sebagainya.

Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan dan keamanan. Pada saat kebutuhan tersebut terpenuhi maka kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, kebutuhan ini merupakan kekuatan yang kuat. Kebutuhan selanjutnya merupakan kebutuhan akan penghargaan yang mencerminkan kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri dan merasa puas dengan dirinya sendiri. Dimensi lain dari kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan untuk menerima pengakuan temannya dan merupakan suatu kebutuhan untuk memiliki kemampuan yang diterima dan dikenal oleh mata orang lain. Sehingga Maslow melihat kebutuhan orang akan motivasi disusun dalam suatu hirarki dan apabila serangkaian kebutuhan telah dipenuhi, maka timbul keinginan untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

Adapun perbedaan kedua teori tersebut antara lain: Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari 5 (lima) tingkat (*Physiological, Safety, Affiliation, Esteem, and Self Actualization*). Menurut Maslow semua tingkat kebutuhan itu merupakan alat motivator, sedangkan Herzberg (gaji, upah dan yang sejenisnya) bukan alat motivasi, hanya merupakan alat pemeliharaan (*Dissatisfiers*) saja, yang menjadi Motivator (*Satisfiers*) ialah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri (Hasibuan, 1996: 105).

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang, atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk di dalamnya insentif/perangsang dan program kesejahteraan

pegawai (*employee benefit and services*). Insentif bisa meningkatkan produktivitas (Sirait, 2009: 181)

Maslow (dalam Reksohadiprodjo dan Handoko, 1996: 256) menyebutkan dalam “teori hirarki kebutuhan” bahwa motivasi terdiri dari 5 kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan. Hirarki kebutuhan menurut tersebut adalah kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung, sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (Panggabean, 2004: 76).

Manajemen adalah melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain (*management is getting done through other people*). Dari sudut istilah, manajemen berasal dari kata kerja “*manage*” yang berarti memimpin, membimbing atau mengatur (Mulyono, 2008: 15-16).

Pengertian karier oleh Super, dkk., (1989) dalam Semiawan (1997: 217) adalah proses adaptasi seumur hidup yang terkait baik dengan penyiapan diri terhadap kerja, dunia kerja dan berganti posisi kerja, maupun meninggalkan dunia kerja. Pengertian ini mencakup peningkatan progresif dan modifikasi dari kemampuan seseorang dan disposisinya (kemungkinannya) untuk perilaku tertentu yang terkait dengan kerja.

Tujuan atau sasaran karir adalah posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai bila yang bersangkutan memenuhi semua syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut. Manajemen karir melibatkan semua pihak

termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan.

Tekanan kerja atau stres kerja menurut Mangkunegara (2001: 157) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Penyebab stress kerja menurut Mangkunegara (2007: 157) antara lain: beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Stress yang terus-menerus akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang berkepanjangan. Menurut istilah psikologi, stress berkepanjangan ini disebut stress kronis. Sebuah penelitian terhadap sekelompok karyawan yang bekerja di suatu organisasi menunjukkan, bahwa stress kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat kerjasama antara individu yang satu dengan yang lain (Pedak, 2008: 150). Hasil penelitian Khan (2005) menunjukkan bahwa kinerja dari beberapa instansi pemerintah sebagai lembaga yang terikat dengan keberadaan pegawai. Khususnya dalam peringkat rendah dan menengah yang hanya suka kinerja dari beberapa instansi yang tergantung pada pegawai. Kemudian, hal itu memerlukan

motivasi bagi pegawai pemerintah untuk memenuhi tingkat prestasi tinggi dari kinerja. Motivasi pegawai pemerintah bukan merupakan kendala. Biasanya, perbedaan dan persamaan dari masing-masing individu berdasarkan keuntungan membuat organisasi privasi. Uang, secara lebih luas digunakan untuk membuat keuntungan organisasi sebagai motivator sebagaimana biasanya tidak tersedia untuk memotivasi tenaga pegawai pemerintah. Dalam hal ini sama dengan peran hukuman yang diberikan dari bagian pelayanan dalam bidang keuntungan pribadi di mana pelayanan masyarakat pegawai pemerintah biasanya dibatasi oleh peraturan pelayanan masyarakat. Sesuatu tentang teori motivasi metode yang digunakan sebuah organisasi non profit diadaptasi untuk motivasi rendah pembayaran kerja pegawai terlalu monoton. Sebagai upaya motivasi pegawai pemerintah.

Kim (2006) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi karyawan adalah subjek yang rumit dan canggih. Namun, manajer kontemporer harus menghadapi dan menangani dengan topik ini memperoleh keberhasilan organisasi. Untuk meningkatkan pemahaman karyawan motivasi, manajer harus mengakui imperativeness karyawan motivasi, konsep, dan perbedaan dalam kebutuhan individu. Selanjutnya, manajer harus menyadari berbagai karyawan factor motivasi dan perubahan prioritas dari faktor -faktor di atas waktu.

Selain itu, manajer harus belajar sebelumnya dan saat ini motivasi program, contoh, dan teori-teori di belakang mereka karena pemahaman fundamental ini dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengidentifikasi sistem imbalan yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Pemahaman dari

proses motivasi karyawan membutuhkan pendekatan yang sistematis, dan manajer harus menyadari bahwa karyawan motivasi dan proses di sana untuk memotivasi karyawan mereka; Oleh karena itu, masukan dari karyawan harus dihargai dan dimasukkan seluruh proses.

Hasil penelitian Padala (2010) menunjukkan bahwa dalam literatur psikologi industri istilah 'kepuasan kerja' cukup sering digunakan untuk sikap individu terhadap aspek-aspek tertentu dari situasi kerja total. Sejak fenomena sosial kedudukan individu menjadi signifikan, ilmuwan sosial memusatkan perhatian mereka pada masalah kepuasan kerja. Bahkan dari hari-hari awal ilmuwan sosial seperti Blum menekankan pentingnya mempelajari kepuasan kerja tenaga kerja dalam suasana industri. Pekerjaan bukan satu-satunya cara memuaskan kebutuhan karyawan, tetapi karyawan menghabiskan hampir setengah dari kehidupan mereka di tempat kerja.

Sifat dan pentingnya kerja akan penting sebagai daerah untuk belajar, jika hanya atas dasar, yang menempati begitu banyak dari rentang hidup karyawan. Untuk masyarakat secara keseluruhan maupun dari sudut pandang pekerjaan karyawan individu kepuasan adalah hasil yang diinginkan. Kepuasan kerja telah digambarkan sebagai output lingkungan kerja. Suatu usaha studi dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai parameter untuk kepuasan kerja karyawan di Electronics Corporation of India Ltd, (ECIL) Hyderabad, untuk menguji hubungan antara sosio karyawan-ekonomi karakter dan parameter memotivasi, dan untuk mengukur tingkat kerja karyawan kepuasan dalam ECIL berdasarkan parameter yang dipilih. Sekitar lima persen dari karyawan (dari 6050 karyawan, 300 responden yang dipilih yaitu, 115 ekse-

kutif kader, 55 kader eksekutif junior dan 130 karyawan non kader eksekutif) adalah dipilih berdasarkan random sampling stratified dan data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan Mean, Deviasi Standar, F tes dan t-tes. Di antara parameter yang dipilih, gaji dan tunjangan dan promosi muncul sebagai faktor penting untuk pekerjaan kepuasan.

Studi ini juga mengungkapkan bahwa para pekerja muda memiliki pekerjaan yang lebih besar kepuasan daripada yang lebih tua. Junior petugas dan karyawan non-eksekutif dengan kurang jumlah pelayanan dan derajat tinggi partisipasi dalam Serikat Buruh yang ditemukan memiliki tingkat kepuasan kerja lebih. Studi ini juga mengungkapkan bahwa para eksekutif dianggap sifat pekerjaan sebagai faktor penting dari kepuasan kerja dari rekan-rekan mereka.

Penelitian Daniel, et.al., (2005) menunjukkan bahwa dalam penghargaan dan insentif-Nontunai mulai dari catatan kepada karyawan yang mengatakan, "Good job " untuk sertifikat hadiah untuk makan malam yang bagus dapat menjadi alat yang efektif biaya dan berharga yang dapat membantu meningkatkan semangat kerja karyawan, stres yang lebih rendah, ketidakhadiran dan perputaran, dan meningkatkan produktivitas, daya saing, pendapatan dan keuntungan. Jika Anda melihat perusahaan bahwa orang menyukai untuk bekerja, Anda akan menemukan bahwa ini adalah perusahaan yang mengakui orang-orang mereka dan tidak hanya memberitahu mereka bahwa mereka melakukan pekerjaan yang besar, namun menunjukkan apresiasi mereka melalui sinyal nyata seperti insentif, pengakuan dan imbalan. Cara yang paling efektif untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi termasuk menciptakan

lingkungan dengan kuat, hubungan hormat dan mendukung antara manajer organisasi/supervisor dan karyawan dan fokus pada ekspresi asli penghargaan untuk prestasi karyawan tertentu, tonggak layanan dan pengakuan sehari-hari keunggulan kinerja.

Olusola (2011) dalam penelitiannya menyelidiki efektivitas diri motivasi, intrinsik dan pekerjaan kepuasan sebagai prediktor kinerja pekerja industri dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan dalam pengaturan industri Nigeria. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis hipotesis yang jelas indikasi bahwa kepuasan (1) self-efficacy, motivasi intrinsik dan pekerjaan akan memprediksi kinerja pekerja industri dan (2) yang relatif, masing-masing variabel akan memprediksi kinerja pekerjaan pekerja. Oleh karena itu, disarankan bahwa untuk organisasi untuk mencapai menyatakan mereka tujuan dan sasaran, manajemen organisasi mereka harus menempatkan di tempat kebijakan yang akan mendorong kepuasan *self efficacy*, motivasi dan intrinsik pekerjaan di kalangan pekerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah 169 orang karyawan di Bank Danamon Sudirman Solo. Adapun sample penelitian ini mengambil sebanyak 114 orang karyawan di Bank Danamon Solo. Sample ini diambil dari responden atas dasar interval kepercayaan 5%.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket. Alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini adalah meng-

gunakan angket, yang mana terdiri dari 10 item pertanyaan untuk loyalitas kerja, 8 item pertanyaan untuk motivasi kerja, 10 item pertanyaan untuk kompensasi dan 10 item pertanyaan untuk manajemen karir, 10 item pertanyaan untuk tekanan kerja. Hasil pengukuran variabel berupa data diperoleh dengan menjabarkan indikator-indikator masing-masing variabel tersebut di atas menjadi suatu pertanyaan yang akan diukur skalanya sesuai dengan skala likert.

Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data belum memberikan arti apa-apa bagi tujuan penelitian. Penelitian belum dapat menarik kesimpulan bagi tujuan penelitiannya sebab data itu masih merupakan bahan mentah. Oleh karena itu, diperlukan usaha untuk mengolahnya.

Teknik Penyajian Data

Proses pengolahan data menurut Soemitro (2002: 64-65) mencakup antara lain kegiatan-kegiatan sebagai berikut: (a) *editing (to edit* artinya membetulkan) adalah memeriksa atau meneliti data yang telah diperoleh untuk menjamin apakah sudah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kenyataan. Di dalam tahap *editing* yang diperiksa adalah: (1) adanya jawaban atas pertanyaan yang diajukan dan kelengkapan jawaban; (2) apakah jawaban itu benar atau salah atau kurang tepat; (3) apakah jawabannya seragam untuk pertanyaan yang sama konsistensinya; (b) *Coding* yaitu mengkategorikan data dengan cara pemberian kode-kode atau simbol-simbol menurut kriteria yang diperlukan pada daftar pertanyaan dan pada pertanyaan-pertanyaannya sendiri dengan maksud untuk dapat ditabulasikan. Tabulasi yaitu memindahkan data dari daftar pertanyaan ke dalam tabel-tabel yang telah diper-

siapkan untuk maksud tersebut.

Teknik analisis data menggunakan (1) uji instrumen, terdiri dari (a) validitas; (b) reliabilitas; (2) uji asumsi klasik yang terdiri dari (a) normalitas; (b) heteroskedastisitas; (c) multikolinearitas; (3) Uji Hipotesis (a) regresi berganda; (b) uji t; (4) Uji Ketepatan Model terdiri dari (a) koefisien determinasi (R^2); (b) uji F.

PEMBAHASAN

Pada hasil analisis statistik diketahui uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2.292; Pvalue (sig.) sebesar 0.024, dan koefisien regresi 0.253. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja terbukti.

Pada hasil analisis statistik diketahui uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3.728; Pvalue (sig.) sebesar 0,000, dan koefisien regresi 0.309. Hal ini menunjukkan pengaruh kompensasi (X_2) terhadap loyalitas kerja secara statistik signifikan pada $\alpha 1\%$. Artinya bila variabel kompensasi (X_2) ditingkatkan maka loyalitas kerja juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja terbukti.

Pada hasil analisis statistik diketahui uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2.988; Pvalue (sig.) sebesar 0,000, dan koefisien regresi 0.272. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh manajemen karir (X_3) terhadap loyalitas kerja yang secara statistik signifikan pada 1%. Artinya bila variabel manajemen karir (X_3) ditingkatkan maka loyalitas kerja juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan manajemen

karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja terbukti

Pada hasil analisis statistik diketahui uji t diperoleh t_{hitung} sebesar (-0.910); Pvalue (sig.) sebesar 0,365, dan koefisien regresi ((-0.070)). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif tekanan kerja (X_4) terhadap loyalitas kerja yang secara statistik signifikan pada 1%. Artinya bila variabel tekanan kerja (X_4) ditingkatkan maka loyalitas kerja akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja tidak terbukti

Pada hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS versi 15.05 diperoleh harga F sebesar 36.120 dengan sig. = 0.000 (Hasil perhitungan computer terlampir); Hasil F_{hitung} tersebut dikomparasikan dengan $F_{tabel} = 2,21$ (lihat lampiran belakang). Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya H_0 ditolak. Maka hasil perhitungan regresi tersebut adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja terbukti.

Pada hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS versi 15.0 diperoleh t- variabel motivasi kerja = 2.292, t_{hitung} variabel kompensasi = 3.728, dan t_{hitung} variabel manajemen karir = 2.988, Df dengan $N=114$, $\alpha=5\%$, diketahui $t_{tabel} = 1,960$, sehingga seluruh variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan, kecuali variabel tekanan kerja.

Loyalitas kerja merupakan suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan

mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat. Temuan penelitian di atas menunjukkan bahwa loyalitas dipengaruhi oleh faktor fisik, psikis dan sosial seperti halnya kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja.

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Karyawan tidak akan melakukan pekerjaan tanpa mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Hal ini juga akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan teori di atas maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Bahwa hasil analisis statistik hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja terbukti.
- b. Hasil analisis secara parsial adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan; (2) terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan; (3) Terdapat pengaruh manajemen karir terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan; (4) Tidak terdapat pengaruh

tekanan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo.

Saran

- a. Bagi manajemen hendaknya memperhatikan kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja pegawai agar dapat melakukan pengawasan terhadap loyalitas kerja pegawai;
- b. Bagi karyawan hendaknya mencoba

bersikap terbuka terhadap keluhan dan harapan kepada manajemen agar dapat meningkatkan semangat kerja sehingga dapat tumbuh loyalitas kerja;

- c. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja seperti keamanan kerja, efektifitas komunikasi, fasilitas kerja dan lain sebagainya;

DAFTAR PUSTAKA

- Daniel, Teresa A. etc.all.,. 2005. *The Fundamentals of Employee Recognition*. Diakses dari: www.insideout.bz.
- Khan, Salman. 2005. *How to Motivate Good Performance Among Government employees*. Diakses dari: <http://docsdrive.com/pdfs/medwelljournals/pjssci/2005/1138-1143.pdf>
- Kim, Dongo. 2006. *Employee Motivation: "Just Ask Your Employees"*. Diakses dari: http://s-space.snu.ac.kr/bitstream/10371/1819/1/sjbv12n1_019.pdf
- Kusumo, B.C.S. 2006. *Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan n. Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mulyono, 2008. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nawawi, Hadari. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Olusola, Olayiwola. 2011. *Intinsic Motivation, Job Satisfaction and Self-Efficacy as Predictors of Job Performance of Industrial Workers in Ijebu Zone of Ogun State*. Diakses dari: http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt4/sayi17pdf/5egitim/olusola_olayiwola.pdf.
- Padala, S. R.. 2010. *Employees' Job Satisfaction in Electronics Corporation of India Ltd., Hyderabad*. Diakses dari: <http://www.grgms.com/prerana-sep-2010.pdf>
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 2002. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.