

ANALISIS LOYALITAS KARYAWAN PT ASURANSI BUMI PUTRA CABANG PEKANBARU

Oleh

Iskandar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : Iskandarbis@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at PT. Bumi Putra Insurance Branch Pekanbaru, using a sample of 89 people, using the Census method. Methods of data analysis using simple linear regression. Based on the test results on the variables of work discipline can be concluded that have a positive and significant effect on employee loyalty PT. Bumi Putra Insurance Branch Pekanbaru. Value R. Square explains that work discipline variables contribute to the influence of employee loyalty PT. Bumi Putra Insurance Branch Pekanbaru. Recommendations that can be proposed is that employees increase awareness in the work where the responses of respondents are in the category quite agree. This means that employees are less consistent in keeping up work such as the lack of caution in employee work is always careless in carrying out the job so as to cause harm to the company*

Keywords: *Employee Loyalty*

A. PENDAHULUAN

Menyadari bahwa tercapainya tujuan pembangunan nasional merupakan kehendak dan seluruh rakyat Indonesia, dan dalam rangka menghadapi makin ketatnya persaingan bebas pada era globalisasi, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yang salah satunya adalah karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian. Berdasarkan faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga Soegandhi (2013:69) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, kedisiplinan karyawan, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Berdasarkan permasalahan di atas, diperlukan suatu alternatif solusi untuk meningkatkan kemampuan analisis sintesis

karyawan. Selain itu, alasan pemberdayaan disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktivitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal. Kenyataannya permasalahan disiplin karyawan yang ada, masih menggambarkan beberapa hambatan dalam peningkatan agar lebih baik lagi.

Siagian (2006:57) menyatakan bahwa loyal adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Wicaksono (2013:52) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Omar, dkk (2010:107) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan dapat dimengerti sebagai komitmen afektif di antara para karyawan. Komitmen afektif berarti sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan hubungan dengan atasan tertentu karena kepuasan hubungan untuk kepentingan pribadi, terlepas dari nilai instrumental dan karena karyawan mengalami rasa loyalitas dan rasa memiliki. Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditujukan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

Perusahaan di harapkan selalu melibatkan setiap karyawannya dalam memberikan tugas-tugas perusahaan baik secara fisikmaupun bersifat psikologis demi meningkatkan loyalitas dan kemajuan perusahaan. Kesempatan partisipasi yang diberikan kepada karyawan dapat menentukan loyalitas karyawan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan saran ataupun masukkan untuk kemajuan perusahaan.

Soegandhi, dkk (2013:68) menyatakan terdapat 3 indikator untuk mengukur loyalitas kerja karyawan suatu perusahaan, yaitu: 1) Keberadaan karyawan. Indikatornya yaitu: lamanya karyawan

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)
Volume 9, Nomor 3, September 2018

bekerja pada perusahaan, keinginan meluangkan sisa karir di perusahaan dan merasa berat untuk pindah kerja. 2) Keterlibatan karyawan. Indikatornya: karyawan selalu berusaha untuk menjaga citraperusahaan, karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan, karyawan juga memberikan saran kepada atasan untuk perbaikan divisi. 3). Kebanggaan karyawan. Indikatornya: Karyawan senang menceritakan pekerjaannya pada orang lain, karyawan menceritakan perusahaannya sebagai perusahaan yang tepat, selain itu karyawan beranggapan bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidupnya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaklu (Hasibuan, 2009:193). Sedangkan menurut Rivai (2009:444) disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Setiap organisasi pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kemudian dalam banyak literatur tentang kekaryawanan dapat ditemukan

sejumlah teori yang secara khusus berhubungan dengan masalah kedisiplinan. Apakah banyak pendekatan yang digunakan oleh para ahli sehubungan dengan masalah ini, mulai dari aspek manfaat, kedisiplinan, pengertian disiplin, serta upaya hukum penegakkan kedisiplinan.

Menurut Rivai (2005) dalam Sinambela (2016:355) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen 1) Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja. 2). Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 3) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien kerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. 5). Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini adalah salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

METODE

Tujuan diadakan populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan yang menjadi objek penelitian. Di tahun 2016 jumlah karyawan berjumlah sebanyak 89 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber

data serta informasi dalam yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat Arikunto (2010:174) yaitu apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan Sampel. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh (Sugiyono, 2014:122). Jadi pada penelitian ini sampelnya adalah 89 orang

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan. Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang menunjukkan kepada riset yaitu dalam bentuk rumusan-rumusan. Rumusan-rumusan yang penulis gunakan dalam menganalisis atau mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.

HASIL

Pembuktian Hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yakni loyalitas karyawan PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru dari satu variabel bebas yang diteliti. Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel berikut ini:

Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,147	2,541		4,781	,000
1 Disiplin kerja	,610	,070	,683	8,711	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel disiplin kerja (X) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t-hitung sebesar 8,711. Maka bila dibandingkan pada t-tabel pada signifikan α

= 5%, yakni sebesar 1,988 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8.711 > 1.988$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. Hal ini berarti jawaban hipotesis jawaban penelitian ini H_a diterima dan H_o di tolak.

Nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut

Hasil Output SPSS.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,460	2,122

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas kerja

Nilai R. Square (R^2) sebesar 0.466 (46,6%) ini menerangkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru sebesar 46,6%. Sedangkan sisanya sebesar 53,4% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

1. Hasil penelitian secara deskriptif diperoleh pada variabel loyalitas karyawan pada PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.80. Sedangkan pada variabel disiplin

kerja berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.61. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara keseluruhan pada karyawan PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru sudah baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

2. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel disiplin kerja (X) diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8.711 > 1.988$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru.

3. Berdasarkan hasil perhitungan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, setelah dilakukan pengolahan data ternyata diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.466 (46,6%) ini menerangkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru sebesar 46,6%. Sedangkan sisanya sebesar 53,4% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary et all. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 7. Jilid 1. PT. Prehallindo, Jakarta.
- Flippo 2010, *Intrnational Management Scholl*, Swiss.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: Basan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, C Faustino, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,

- Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh, PBF E, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Helmi, Fadila.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPB Press.
- Kholifah Umi, 2008. Pengaruh Disiplin Terhadap Loyalitas Kerja Guru SMA Negeri 2 Sukoharjo.
- Lijan Poltak Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moenir, A.S. 2012. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Made A Ossy Sapaynarta, 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap loyalitas karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar.
- Manullang M, 2006, *Dasar- dasar Manajemen*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Mukzam, 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap PT. SIER (Persero, Surabaya).
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Yogyakarta : Andi
- Rivai Veithzal, 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta :Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 Cet ke 13, Bumi Aksara. Jakarta.
- Soegandhi, dkk, 2013. *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sudjana Nana, 2010. *Dasar-dasar Proses Belajar*, Sinar Baru Bandung
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein, 2013, *Riset: Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.