

Meningkatkan Loyalitas Karyawan Pada PT. A

Adji Muhammad Fajri

¹Prodi Manajemen, Universitas Widyatama

e-mail: adji.fajri@widyatama.ac.id

Article History:

Received: 25 Juli 2024

Revised: 2 September 2024

Accepted: 2 September 2024

Abstract: *Mengkaji meningkatkan loyalitas pada PT. A. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai PT. A, sampel yang digunakan 30 responden yang dipilih menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA), dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji kelayakan model (uji F), koefisien determinasi, dan uji t parsial. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja, dan kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Pada PT. A. Semakin baik budaya organisasi dan disiplin kerja yang dibangun atau ditanamkan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan, maka tingkat loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat Dan Kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja.*

Keywords: *Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja*

Correspondence author: Adji Muhammad Fajri, adji.fajri@widyatama.ac.id, Bandung, Indonesia

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan loyalitas karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan, diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi. Perusahaan dapat mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan loyalitas karyawan, termasuk memperkuat disiplin kerja, membangun budaya organisasi yang positif, dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi yang penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah loyalitas kerja karyawan. Loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi (Handoko, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Adiwibowo

(2012) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, karena loyalitas yang tinggi dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena yang terjadi di PT. A terkait dengan loyalitas kerja karyawan menunjukkan beberapa masalah seperti beberapa karyawan kurang berani mengembangkan inovasi yang berkelanjutan, tidak adanya bonus atau imbalan langsung dari perusahaan, serta suasana kerja yang kurang kondusif telah menyebabkan penurunan tingkat loyalitas karyawan. Kondisi karyawan (43%) mengalami masalah ketidakhadiran selama 5 bulan terakhir dapat diartikan sebagai indikasi rendahnya loyalitas kerja, yang tentu saja menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan. Hal ini memerlukan analisis mendalam mengenai faktor-faktor yang menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran serta perlu adanya perbaikan sistem untuk memantau kehadiran karyawan secara ketat. Kebijakan terkait disiplin juga perlu ditinjau agar loyalitas semua karyawan dapat meningkat. Akibatnya, karyawan tidak bekerja secara maksimal dan bisa menjadi tidak loyal terhadap pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dan budaya perusahaan yang positif memainkan peran penting dalam membangun loyalitas karyawan (Robbins dan Judge, 2015). Kesesuaian nilai-nilai individu dengan budaya organisasi juga terbukti meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan (Yesil dan Sozbilir, 2013). Di sisi lain, kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak buruk dan melemahkan hubungan antara berbagai faktor dengan loyalitas karyawan (Mangkunegara, 2013). Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mengenai peran moderasi kepuasan kerja dalam penelitian ini.

KAJIAN LITERATUR

Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2021), loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan kontribusi anggota dalam menggunakan pikiran dan waktu mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Hasibuan (dalam Hanin dkk, 2020) berpendapat bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang ditunjukkan melalui kesediaan karyawan untuk melindungi dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar organisasi dari segala hal yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari sikap dan perilaku mereka saat bekerja.

Loyalitas diartikan sebagai kesetiaan seseorang yang hanya ingin bekerja untuk satu perusahaan hingga pensiun, karena adanya pengembangan karir dan kesejahteraan bagi karyawan. Loyalitas karyawan sangat penting dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang berperan sebagai penggerak dalam pelaksanaan proses produksi, dan pelaksanaan yang efektif dan efisien dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan (Agustuin, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin karyawan adalah salah satu cara untuk meningkatkan diri dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara sukarela dan kooperatif dengan rekan kerja lainnya serta meningkatkan kinerja mereka (Siagian, 2018). Disiplin diartikan sebagai tingkat ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap aturan yang ada, serta kesediaan menerima sanksi jika melanggar aturan yang telah ditetapkan (Faida, 2019).

Disiplin diartikan sebagai kegiatan pengelolaan yang bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai standar dan aturan agar tidak terjadi pelanggaran (Handoko, 2018). Sementara itu, Wirawan (2019) menjelaskan bahwa disiplin mencakup sikap dan perilaku yang mematuhi peraturan organisasi, proses kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi yang harus diikuti dalam menjalankan pekerjaan.

Budaya Organisasi

Menurut Moehariono (2020), budaya organisasi adalah sistem dasar yang mencakup nilai-nilai yang dianut dan dihargai oleh sebuah organisasi. Budaya ini bertujuan untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi lainnya, membentuk rasa identitas di antara anggota, serta memfasilitasi munculnya komitmen kolektif. Budaya organisasi juga berfungsi untuk meningkatkan kematangan sistem sosial dan menciptakan makna serta mekanisme pengendalian yang mengintegrasikan sikap dan perilaku anggota organisasi.

Menurut Mangkunegara (2021), budaya organisasi adalah kumpulan asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang berkembang dalam sebuah organisasi dan berfungsi sebagai panduan perilaku bagi anggota dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal. Sementara itu, Robbins dan Hakim (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna yang dibagi bersama oleh anggota, yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya. Sistem yang dibagi ini mencerminkan serangkaian karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2021), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang melibatkan perasaan senang dan mencintai pekerjaan mereka. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mencakup pengalaman positif di tempat kerja, di luar pekerjaan, serta kombinasi dari keduanya. Sementara itu, Ahmad et al. (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merujuk pada bagaimana karyawan merasa mengenai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini dapat berdampak positif atau negatif terhadap karyawan, tergantung pada apakah mereka merasa puas dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, atau sebaliknya.

Sementara itu (Handoko, 2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja itu menyenangkan atau tidak menyenangkan keadaan emosional yang dirasakan karyawan

pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan a perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

METODE PELAKSANAAN

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai PT.A, untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sampling jenuh karena jumlah karyawan PT. A kurang dari 100 orang, yaitu 30 orang. Oleh karena itu, seluruh karyawan PT. A dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian penjelasan dalam studi ini. Alasan utama pemilihan jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, dengan harapan penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang sedang diteliti.

Loyalitas dapat diukur melalui keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Indikator ini mencakup penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk bekerja di luar jam kerja. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab, dan tingkat ketidakhadiran. Untuk indikator budaya organisasi, yang mengukur budaya organisasi dari aspek inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Kepuasan kerja, yang mencakup kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

PEMBAHASAN

Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan

Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Berdasarkan hasil uji t diketahui berhasil disiplin mempunyai nilai t sebesar 2,193 dengan a tingkat signifikansi $0,049 < 0,05$. Jadi, H1 diterima sehingga dapat disimpulkan berhasil disiplin berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Dengan meningkatkan rasa keadilan, menjaga lingkungan kerja yang terstruktur, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, mengurangi konflik, serta mendorong pengembangan pribadi, disiplin kerja dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan harmonis. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang disiplin cenderung merasa lebih aman, nyaman, dan termotivasi untuk tetap bersama organisasi dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kaliri,2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi loyalitas kerja.

Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Karyawan

Budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam Tabel 4.13, budaya organisasi memiliki nilai t sebesar 3,683 dengan tingkat signifikansi 0,005, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Organisasi yang ingin meningkatkan loyalitas karyawannya perlu memperhatikan dan mengelola budaya mereka dengan baik. Budaya

yang positif dapat meningkatkan keterikatan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kepercayaan, mengurangi turnover, dan mendorong pertumbuhan karir serta kebanggaan terhadap perusahaan. Sebaliknya, budaya yang negatif dapat memperburuk moral, meningkatkan ketidakpuasan, dan akhirnya meningkatkan tingkat keluar-masuk karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ulva (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi loyalitas kerja.

Kepuasan kerja memoderasi Disiplin kerja dan Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam Tabel 4.13, ditemukan bahwa interaksi antara Disiplin Kerja (DK) dan Kepuasan Kerja (KK) memiliki nilai t hitung sebesar 2,431 dengan tingkat signifikansi 0,03, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi dan memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas kerja. Menurut Handoko (2021), jika karyawan bekerja dengan penuh kesadaran dan maksimal, maka pencapaian tujuan organisasi akan menjadi lebih mudah, lebih baik, dan lebih akurat.

Kepuasan kerja memoderasi Disiplin kerja dan Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja memoderasi pengaruh hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam Tabel 4.13, ditemukan bahwa interaksi antara Budaya Organisasi (BO) dan Kepuasan Kerja (KK) memiliki nilai t sebesar 2,183 dengan tingkat signifikansi 0,012, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Martin Rifaldo (2022).

KESIMPULAN

Perusahaan melakukan evaluasi pekerjaan secara berkala, misalnya setiap bulan. Dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap bulan, perusahaan dapat mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Diharapkan, dengan evaluasi rutin ini, kesalahan yang sama tidak akan terulang di bulan berikutnya. Perusahaan perlu terus memperhatikan, mengembangkan, dan meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, agar karyawan dapat memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Nadeem I., & Naqvi H. (2018). Impact Of Organizational Commitment and Employee Performance On The Employee Satisfaction. *Jurnal Republik Indonesia*, 85.
- Faida, E. W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Handoko. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Unit Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit. *Manajemen Personalia Manusia*, 87.
- Handoko, T. H. (2021). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210.DOI:<https://doi.org/10.34007/e bmsj.v1i1.3>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Sumber Daya Manusia Perusahaan* , 113.
- Rifaldo M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya). Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta
- Robbins dan Judge. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 256
- Siagian S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Bumi Aksara.
- Ulva. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo . (2017). Manajemen Kinerja. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia . Jakarta : Salemba Empat.