

**ANALISA TINGKAT KESETIAAN KERJA (JOB LOYALTY) MELALUI FAKTOR  
KEPUASAN KERJA (JOB SATISFACTION) KARYAWAN PADA KANTOR PT. LSIP  
TBK CABANG MEDAN**

**Andry Roy PS**

andry\_roy@yahoo.com

Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M

Jln Iskandar Muda No 3 CDEF Medan- Sumatera Utara

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini yaitu untuk mendapatkan hasil evaluasi sejauh mana tingkat kepuasan kerja (job satisfaction), tingkat kesetiaan kerja (employee loyalty) dan hubungan antara kepuasan kerja (job satisfaction) dan tingkat kesetiaan kerja (employee loyalty). Adapun metode yang digunakan yaitu analisa deskripsi dan analisa korelasi, ialah menjelaskan hasil penelitian yang berupa pengolahan data-data yang diperoleh melalui pengumpulan kuesioner dari sampel. Berdasarkan analisa deskripsi dan korelasi diperoleh bahwa kepuasan dan kesetiaan Karyawan berada pada posisi moderate.*

**Kata kunci** : Kesetiaan kerja, kepuasan kerja dan hubungan antara kesetiaan kerja dan kepuasan kerja.

**PENDAHULUAN**

PT. LSIP Tbk adalah salah satu perusahaan perkebunan terbesar yang ada di Indonesia. Perusahaan ini memiliki area perkebunan yang tersebar di beberapa propinsi yakni di Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan, Jawa Timur dan Jawa Barat yang menghasilkan berbagai macam produk perkebunan, yakni kelapa sawit (*oil palm*), karet (*rubber*), coklat (*cocoa*), teh (*tea*) dan kelapa (*coconut*).

PT. LSIP Tbk memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 12.700 orang yang terdiri dari staff dan karyawan tetap serta ribuan pekerja harian lepas. Perusahaan memiliki visi dan misi yaitu menjadi perusahaan agro-industri berbasis perkebunan berkelas dunia, dengan mengembangkan usaha tanaman komoditas yang menguntungkan dan berkesinambungan bagi pemangku kepentingan melalui (i) produksi primer berstandar internasional dan (ii) aktivitas sekunder yang memiliki nilai tambah. Sumber daya manusia, dalam rangka mewujudkan visi dan misi, perusahaan memiliki komitmen untuk merekrut, melatih dan menghargai para pekerja yang berbakat dengan fasilitas yang bersaing berupa remunerasi dan kesempatan pengembangan karir.

Penelitian ini dilakukan pada saat para karyawan sedang mengalami guncangan psikologis yaitu beralihnya kepemilikan perusahaan yang berdampak pada diterapkannya kebijaksanaan baru yaitu perampingan jumlah pekerja. Gambaran mengenai pergerakan sumber daya manusia dapat digambarkan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Perbandingan Jumlah Tenaga Karyawan**  
**Antara Year - 1 Dan Year - 2**

Deskripsi	Year 1	Januari – Agustus 2008		
		Penambahan	Pengurang	Year 2

		Staff Baru	Pensiun			Habis Kontra k	PH K	Meningg al Dunia	Tota l	
			Norm al	Din i	Sub Tota l					
jlh karyawa n	A	5% A	1% A	8% A	9% A	1% A	1% A	0% A	11% A	94% A

Sumber : Human Resources Department PT. LSIP Tbk.

Pada year - 1 jumlah karyawan yang bekerja sebanyak A orang, maka selama year - 2 ada sebanyak 5% A merupakan penambahan karyawan dan 11% A merupakan pengurangan karyawan dengan jumlah terbesar berasal dari pensiun dini sebesar 8% A atau 82% dari total karyawan yang berkurang. Sedangkan tenaga kerja yang berstatus karyawan tetap selama year - 2 yang melakukan pensiun dini sebanyak lebih dari 100 orang.

Peneliti juga melakukan prapenelitian atas tingkat kepuasan kerja dan tingkat kesetiaan kerja sebagai salah satu faktor penyebab terjadinya pensiun dini terhadap 20 orang responden karyawan yang dipilih secara acak.

**Tabel 2**  
**Hasil Penelitian Atas Kepuasan Kerja**  
**Terhadap Responden 20 Orang Karyawan**

Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Moderat	Puas	Sangat Puas	Total
0	1	11	8	0	20

Sumber : Human Resources Department PT. LSIP Tbk.

**Tabel 3**  
**Hasil Penelitian Atas Kesetiaan Kerja**  
**Terhadap Responden 20 Orang Karyawan**

Sangat Tidak Setia	Tidak Setia	Moderat	Setia	Sangat Setia	Total
0	1	9	9	1	20

Sumber : Human Resources Department PT. LSIP Tbk.

Dapat dilihat pada tabel 2 diatas bahwa dari 20 orang responden, menyatakan tidak puas dan moderat sebanyak 60% sedangkan yang menyatakan puas sebanyak 40% Sedangkan untuk tingkat kesetiaan kerja pada tabel 3 dapat dilihat sebanyak 50% menyatakan tidak setia dan moderat dan 50% menyatakan setia dan sangat setia. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan tingkat kesetiaan kerja yang dimiliki oleh karyawan kantor PT. LSIP Tbk dikategorikan telah terjadi penurunan. Apabila hal ini dibiarkan terus berlanjut, dimasa yang akan datang maka dapat diramalkan visi dan misi perusahaan tidak akan dapat terwujud serta profit perusahaan akan menjadi menurun.

## METODOLOGI PENELITIAN

Desain Deskriptif dengan metode studi kasus, penelitian ini bersifat suatu paparan pada variabel yang diteliti yaitu tingkat kepuasan kerja dan tingkat kesetiaan kerja karyawan kantor PT. LSIP Tbk dengan melibatkan data kualitatif dan data kuantitatif yang akan menghasilkan informasi

yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti. Penelitian ini menghendaki kajian yang rinci dan mendalam selama kurun waktu tertentu termasuk lingkungannya.

Desain kausal, penelitian ini juga bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kesetiaan kerja karyawan pada kantor PT. LSIP Tbk serta menganalisis bagaimana variabel independen yaitu kepuasan kerja dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kesetiaan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tingkat Kepuasan Kerja

Berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

- a. Masa kerja < 5 tahun :  
Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak puas dan sangat puas, sebanyak 30% yang menyatakan tidak puas, 30% yang menyatakan moderat dan 40% yang menyatakan puas.
- b. Masa kerja 6 – 10 tahun :  
Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak puas dan sangat puas, sebanyak 10% yang menyatakan tidak puas. Sebanyak 70% yang menyatakan moderat dan 20% yang menyatakan puas.
- c. Masa kerja 11 – 15 tahun :  
Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak puas dan sangat puas, sebanyak 10% yang menyatakan tidak puas, 60% yang menyatakan moderat dan 30% yang menyatakan puas.
- d. Masa kerja > 15 tahun :  
Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak puas, tidak puas dan sangat puas, sebanyak 40% yang menyatakan moderat dan 50% yang menyatakan puas.

Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

- a. Jenis kelamin Laki – laki :  
Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak puas  
Sebanyak 22% yang menyatakan tidak puas, 48% yang menyatakan moderat, 26% yang menyatakan puas dan 4% yang menyatakan sangat puas.
- b. Jenis Kelamin Perempuan :  
Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak puas, tidak puas dan sangat puas, 53% yang menyatakan moderat dan 47% yang menyatakan puas.

Berdasarkan dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pembayaran, seperti gaji dan upah :  
Rata – rata Sebanyak 6% yang menyatakan sangat tidak puas, 29% yang menyatakan tidak puas, 36% yang menyatakan moderat, 25% yang menyatakan puas dan 5% yang menyatakan sangat puas.
- b. Pekerjaan itu sendiri :  
Rata – rata Sebanyak 1% yang menyatakan sangat tidak puas, 15% yang menyatakan tidak puas, 34% yang menyatakan moderat, 43% yang menyatakan puas dan 9% yang menyatakan sangat puas.
- c. Promosi Jabatan :

Rata – rata Sebanyak 6% yang menyatakan sangat tidak puas, 36% yang menyatakan tidak puas, 30% yang menyatakan moderat, 27% yang menyatakan puas dan 2% yang menyatakan sangat puas.

d. Kepenyeliaan atau supervisi :

Rata – rata Sebanyak 4% yang menyatakan sangat tidak puas, 14% yang menyatakan tidak puas, 36% yang menyatakan moderat, 42% yang menyatakan puas dan 5% yang menyatakan sangat puas.

e. Hubungan dengan rekan sekerja :

Rata – rata Sebanyak 1% yang menyatakan sangat tidak puas, 8% yang menyatakan tidak puas, 38% yang menyatakan moderat, 46% yang menyatakan puas dan 8% yang menyatakan sangat puas.

### Tingkat Kesetiaan Kerja

Berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

a. Masa kerja < 5 tahun :

Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak setia dan sangat setia, sebanyak 10% yang menyatakan tidak setia, 60% yang menyatakan moderat dan 30% yang menyatakan setia.

b. Masa kerja 6 – 10 tahun :

Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak setia dan tidak setia, sebanyak 60% yang menyatakan moderat, 30% yang menyatakan setia dan 10% yang menyatakan sangat setia.

c. Masa kerja 11 – 15 tahun :

Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak setia dan sangat setia.

Sebanyak 10% yang menyatakan tidak setia, 60% yang menyatakan moderat dan 30% yang menyatakan setia.

d. Masa kerja > 15 tahun :

Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak setia dan tidak setia, sebanyak 10% yang menyatakan moderat, 80% yang menyatakan setia dan 10% yang menyatakan sangat setia.

Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

a. Jenis kelamin Laki – laki :

Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak setia, sebanyak 9% yang menyatakan tidak setia, 61% yang menyatakan moderat, 26% yang menyatakan setia dan 4% yang menyatakan sangat setia.

b. Jenis Kelamin Perempuan :

Tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak setia dan tidak setia.

Sebanyak 29% yang menyatakan moderat, 65% yang menyatakan setia dan 6% yang menyatakan sangat setia.

Berdasarkan dimensi kesetiaan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan atau profesi :

Rata – rata Sebanyak 1% yang menyatakan sangat tidak setia, 10% yang menyatakan tidak setia, 24% yang menyatakan moderat, 54% yang menyatakan setia dan 12% yang menyatakan sangat setia.

b. Perusahaan :

Rata – rata Sebanyak 3% yang menyatakan sangat tidak setia, 9% yang menyatakan tidak setia, 22% yang menyatakan moderat, 57% yang menyatakan setia dan 10% yang menyatakan sangat setia.

c. Atasan :

Rata – rata Sebanyak 4% yang menyatakan sangat tidak setia, 17% yang menyatakan tidak setia, 31% yang menyatakan moderat, 41% yang menyatakan setia dan 8% yang menyatakan sangat setia.

d. Rekan kerja dan bawahan :

Rata – rata Sebanyak 2% yang menyatakan sangat tidak setia, 12% yang menyatakan tidak setia, 38% yang menyatakan moderat, 41% yang menyatakan setia dan 9% yang menyatakan sangat setia.

### Hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan tingkat kesetiaan kerja Karyawan

Koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dan variabel kesetiaan kerja karyawan adalah :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{40(229368) - (3206)(2805)}{\sqrt{[40(264058) - (3206)^2][40(201649) - (2805)^2]}}$$

$$r = 0,77$$

Koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dan variabel kesetiaan kerja karyawan bernilai + 0,77, Tanda positif ini menunjukkan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja meningkat maka tingkat kesetiaan kerja akan meningkat. Nilai koefisien korelasi +0,77 termasuk dalam korelasi positif kuat, artinya ada hubungan yang kuat antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat kesetiaan kerja karyawan.

### KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dan kesetiaan kerja, maka peneliti membuat kesimpulan yaitu :

1. Diperoleh hasil bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada pada sekarang ini dikategorikan sebagai moderat. Artinya karyawan yang ada saat sekarang ini tidak mengalami ketidakpuasan kerja dan juga tidak mengalami kepuasan kerja. Hal ini sangat dipengaruhi oleh latar belakang kondisi perusahaan yang pada saat dilakukan pengumpulan data melalui pembagian kuesioner pada year -2 sedang mengalami perubahan dalam kebijakan sumber daya manusia karena baru dilaksanakannya pergantian kepemilikan dan top manajemen didalam perusahaan. Dalam suasana tekanan psikologis yang berat, ternyata kepuasan dan loyalitas karyawan masih rata-rata moderat. Artinya secara mental kondisi tersebut tidak menjatuhkan motivasi mereka secara drastis.
2. Dari hasil penelitian, diperoleh bukti adanya hubungan yang positif dan kuat antara kepuasan kerja dan kesetiaan kerja karyawan yang ada sekarang ini. Artinya apabila tingkat kepuasan kerja meningkat maka tingkat kesetiaan kerja akan meningkat pula.

3. Setelah melakukan pengujian hipotesa diketahui bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kesetiaan kerja karyawan yang ada saat ini. Artinya hubungan yang ada antara kedua variabel tidak terjadi hanya karena kebetulan melainkan terdapat probabilitas yang tinggi dari keberadaan aktualnya.
4. Setelah mengeluarkan responden yang menjawab moderat, maka diperoleh komposisi karyawan berdasarkan hubungan antara kepuasan kerja dan kesetiaan kerja adalah didominasi karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan kesetiaan kerja tinggi. Hal ini menunjukkan masih ada potensi tenaga kerja yang dapat menguntungkan perusahaan dalam hal memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja tinggi disamping tenaga kerja yang memiliki sifat moderat dalam hal kepuasan kerja dan kesetiaan kerja.
5. Respon dominan karyawan yang tidak mengalami kepuasan kerja adalah memiliki perilaku secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Robert, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 5, Cetakan Kedua, Salemba Empat, 2005
- Pratisto, Arif, *Statistik Menjadi Mudah Dengan SPSS 17*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2009
- Sekaran, Umar, *Research Methods For Business, Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Buku 1, Edisi 4, Salemba Empat, 2006
- Sekaran, Umar, *Research Methods For Business, Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Buku 2, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta, 2006
- Sofyandi, Herman, dan Garniwa, Iwa, *Perilaku Organisasional*, Edisi 1, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, 2007
- Wahyono, Teguh, *Belajar Sendiri SPSS 16*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2008.