

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPEGARUHI LOYALITAS KARYAWAN DI PT NAWAKARA ARTA KENCANA BANDUNG

ANALYSIS OF FACTORS THAT AFFECT EMPLOYEE LOYALTY AT PT NAWAKARA ARTA KENCANA BANDUNG

¹Khoirun Nisaa, ²Syarifuddin

^{1,2,3}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹ichakhrn@yahoo.com, ²syarifuddin1960@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:9) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi dan faktor-faktor apa saja yang paling dominan loyalitas karyawan nya di PT Nawakara Arta Kencana Bandung

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor. Jenis data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini 20 responden.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan teknik analisis faktor terbentuk 2 faktor yaitu karakteristik faktor dominan dan karakteristik faktor mempengaruhi dengan total presentase dari kedua faktor tersebut 65,065%. Faktor yang dominan loyalitas karyawan terbentuk menjadi 1 faktor yaitu karakteristik faktor dominan yang memiliki nilai eigenvalues 3,271 dengan presentase 46,735%.

Kesimpulan penelitian ini, terbentuk nya faktor yang mempengaruhi dan dominan pada loyalitas karyawan. Perusahaan juga memperhatikan akan loyalitas karyawan yang ada untuk mencapai tujuan bersama.

Kata kunci: Analisis Faktor, Loyalitas, Sumber Daya Manusia.

Abstract

Human resource management according to Lijan Poltak Sinambela (2017:9) is the management of human resources as a source of power or the main asset, through the implementation of management function as well as operational functions, so that the objectives of the organization which has been set can be achieved with good. This research aims to find out the influencing and dominant factors of employee's loyalty in PT Nawakara Arta Kencana Bandung.

This research method using the method quantitative study. In this study using factory analysis as the analysis technique. The type of data required research is the primary data and secondary data. The population in this research consisted of 20 respondents.

Based on the finding that used analysis factor formed 2 factors namely the characteristics of the dominant factor influencing factors and characteristics with a total percentage of both these factors 65,065%. The dominant factor in employee loyalty is formed being 1 factor that is characteristic of the dominant factor that has eigenvalues 3,271 with presentage 46,375%.

Conclusion this research, formed the most dominant and affecting factors on the loyalty of employees. The company will also look at the loyalty of existing employees to achieve a common goal.

Keyword: Factor Analysis, Loyalty, Human Resources.

1. PENDAHULUAN

PT Nawakara Arta Kencana Bandung adalah salah satu anak perusahaan dari Nawakara Group. PT Nawakara Arta Kencana Bandung bergerak memberikan pelayanan di bidang manajemen kas, jasa kawal angkut uang dan barang berharga. Perusahaan ini sangat memperhatikan kompetensi karyawannya guna memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dan dapat disimpulkan bahwa PT Nawakara Arta Kencana Bandung harus memperhatikan loyalitas karyawannya agar pelayanan yang diberikan lebih baik dan konsisten. Peneliti melakukan observasi dengan menyebar kuesioner, wawancara serta memiliki data absen karyawan yang ada di PT Nawakara Arta Kencana Bandung, melihat hasil yang didapatkan saat wawancara dan observasi terdapat beberapa masalah yang terkadang muncul dan melihat hasil absensi karyawan selama setahun masih ada karyawan yang tidak hadir di setiap bulannya, menurut Ahmad Tohardi (2008:432) tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikasi turunnya loyalitas karyawan. Menurut Handoko (2013:83) loyalitas karyawan memiliki 10 faktor yaitu gaji, bonus, tunjangan karir, fasilitas, pekerjaan yang menantang, hubungan kerja yang harmonis, jaminan kerja, charisma pemimpin, penghargaan kerja, kepribadian karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dan faktor-faktor apa saja yang paling dominan loyalitas karyawan nya di PT Nawakara Arta Kencana Bandung. Populasi penelitian ini 20 responden. jenis penelitian ini kuantitatif dan menggunakan teknik analisis faktor. Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang loyalitas karyawan yang berjudul “**Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT Nawakara Arta Kencana Bandung**”.

2. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:9) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.2 Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:58) unsur yang digunakan untuk menilai karyawan berdasarkan kesetiaan terhadap pekerjaannya bisa melalui jabatannya yang dimiliki organisasi. Kesetiaan ini dilihat dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Handoko (2013:83) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Rasional, menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional, menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, penghargaan kerja.
3. Faktor Kepribadian, menyangkut sifat, emosi, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Sasmitaningrum dalam Sutriniasih (2017: 02), mengemukakan timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor:

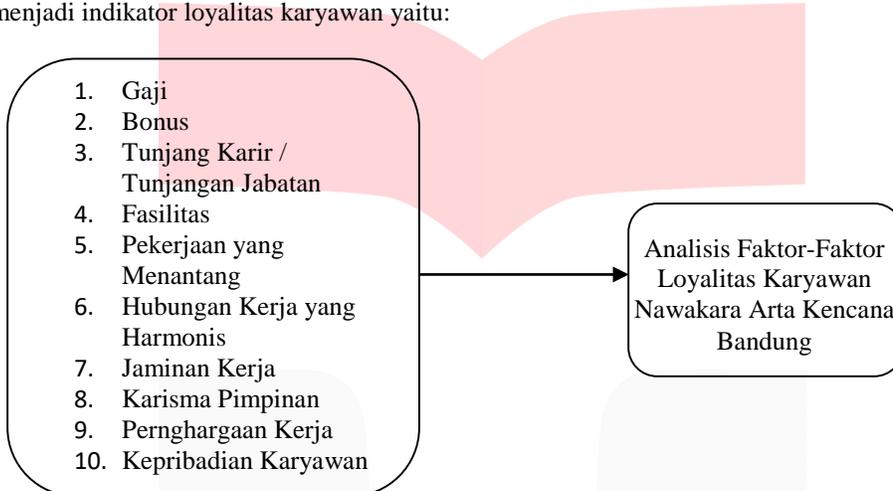
- a. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, 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.

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.2.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari teori Handoko (2013:83) sebagai faktor-faktor dugaan awal yang kemudian yang kemudian akan dipilih menjadi indikator loyalitas karyawan yaitu:



Hipotesis penelitian terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT Nawakara Arta Kencana Bandung

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan analisis faktor PCA (Principal Component Analysis).

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan 1 variabel independen dan variabel dependen untuk menilai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Nawakara Arta Kencana Bandung. Menurut Sugiyono (2012:131) mengungkapkkan skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, Teknik pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner adalah skor skala likert menurut Suharsaputra (2012:84).

3.3 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian atau jumlah keseluruhan dari suatu sampel menurut Arikunto (2013:187). Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang berujung pada kesimpulan menurut Sugiyono (2012:24). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Nawakara Arta Kencana Bandung sebanyak 20 orang.

3.4 Sampel

Menurut Arikunto (2013:174) yaitu apabila populasi kurang dari 100, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi. Teknik yang digunakan menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014:455). Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya menurut Sugiyono (2014:188).

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan adalah Principal Component Analysis (PCA) tujuan analisis faktor ini sederhana adalah mengelompokkan sejumlah variabel ke dalam satu atau dua faktor. principal component analysis ini metode yang mengekstrak variabel menggunakan total varians di analisisnya. Total varians pada sebuah variabel terdapat tiga bagian yaitu: common variance, spesific variance, error variance yang terkecil dengan menggunakan uji Kaiser-Mayor-Olkin (KMO) dan Measure of Sampling Adequacy (MSA) lalu penamaan faktor yang sudah terbentuk.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji KMO dan Bartlet’s Test

TABEL 4.1
KMO DAN BARTLETT’S TEST SPHRERICITY

| | | |
|---|---------------------------|---------------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,615 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 49,585 |
| | Df | 21 |
| | Sig. | ,000 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan hasil uji pengolahan data KMO and Bartlett’s Test dapat dilanjutkan karena memenuhi syarat dimana nilai KMO yaitu $0,615 > 0,5$. yang digunakan dalam penelitian.

4.2 Hasil Uji MSA

TABEL 4.2
NILAI ANTI IMAGE MATRICES

| Variabel | Nilai MSA | Nilai Standar Minimum |
|--|-----------|-----------------------|
| Bonus (X ₂) | 0,621 | 0,5 |
| Tunjangan Karir (X ₃) | 0,612 | 0,5 |
| Fasilitas (X ₄) | 0,524 | 0,5 |
| Pekerjaan yang Menantang (X ₅) | 0,754 | 0,5 |
| Hubungan Kerja yang Harmonis (X ₆) | 0,566 | 0,5 |
| Jaminan Kerja (X ₇) | 0,695 | 0,5 |
| Karisma Pemimpin (X ₈) | 0,525 | 0,5 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Tabel diatas menunjukkan terbentuklah suatu variabel yang memiliki nilai > 0,5.

4.3 Hasil Proses Faktoring

TABEL 4.3
COMMUNALITIES

| | Initial | Extraction |
|------------------------------|---------|------------|
| Bonus | 1,000 | ,843 |
| Tunjangan Karir | 1,000 | ,576 |
| Fasilitas | 1,000 | ,669 |
| Pekerjaan yang Menantang | 1,000 | ,568 |
| Hubungan Kerja yang Harmonis | 1,000 | ,558 |
| Jaminan Kerja | 1,000 | ,737 |
| Karisma Pemimpin | 1,000 | ,603 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Tabel diatas merupakan kontribusi variabel hasil ekstraksi menunjukkan nilai variabel terhadap faktor yang terbentuk. Semakin besar kontribusi sebuah variabel, maka semakin erat hubungan dengan faktor yang terbentuk.

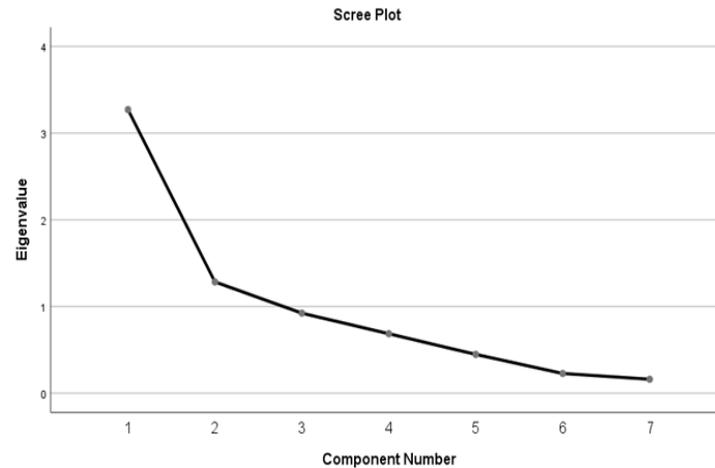
TABEL 4.4
TOTAL VARIANCE EXPLAINED

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 3,271 | 46,735 | 46,735 | 3,271 | 46,735 | 46,735 |
| 2 | 1,283 | 18,330 | 65,065 | 1,283 | 18,330 | 65,065 |
| 3 | ,923 | 13,189 | 78,254 | | | |
| 4 | ,686 | 9,800 | 88,053 | | | |
| 5 | ,447 | 6,392 | 94,445 | | | |
| 6 | ,228 | 3,253 | 97,698 | | | |
| 7 | ,161 | 2,302 | 100,000 | | | |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Tabel diatas Hasil Total Variance Explained digunakan untuk mengetahui banyaknya faktor yang terbentuk. Faktor yang terbentuk memiliki nilai *eigenvalues* > 1

Banyaknya faktor yang terbentuk juga dapat dilihat melalui grafik *Scree Plot*. *Scree Plot* adalah plot dari *eigenvalue* melawan banyaknya faktor yang bertujuan untuk melakukan ekstraksi agar diperoleh jumlah faktor yang terbentuk. Berikut di bawah ini adalah grafik *Scree Plot* yang terbentuk :



Gambar 4.1 Scree Plot

Scree Plot ini menunjukkan bahwa 2 faktor yang paling mendominasi untuk meringkas 7 variabel tersebut. Hasil dari scree plot selalu sama dengan hasil Total Variance Explained untuk pembentukan faktor dan saling melengkapi.

4.4 Faktor Rotated Component Matrix

TABEL 4.23

ROTATED COMPONENT MATRIX

| | Component | |
|------------------------------|-----------|-------|
| | 1 | 2 |
| Bonus | ,918 | -,017 |
| Tunjangan Karir | ,751 | ,112 |
| Fasilitas | ,139 | ,806 |
| Pekerjaan yang Menantang | ,326 | ,680 |
| Hubungan Kerja yang Harmonis | ,649 | ,371 |
| Jaminan Kerja | ,617 | ,597 |
| Karisma Pemimpin | -,023 | ,776 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Faktor Rotated Component Matrix ini dari 7 variabel akan masuk ke dalam 2 faktor yang terbentuk.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Dari 10 variabel yang diteliti, terbentuk menjadi 2 faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT Nawakara Arta Kencana Bandung, yaitu karakteristik faktor dominan dan karakteristik faktor mempengaruhi. Total persentase dari kedua faktor adalah 65,065%.
- Faktor yang paling dominan loyalitas karyawan PT Nawakara Arta Kencana Bandung adalah faktor 1 yaitu karakteristik faktor dominan yang memiliki nilai *eigenvalues* 3,271 dengan persentase varian (kontribusi) paling tinggi yaitu sebesar 46,735%.

Daftar Pustaka:

- Ahmad, Tohardi. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sasmitanigrum, (2017). *Faktor Pembentuk Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 21
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan (edisi ke-1)*. Bandung: PT Refika Aditama.