

## LOYALITAS KERJA YANG DITIMBULKAN OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN KONSTRUKSI

Oleh: Fajar Susilowati<sup>1</sup>, Iwan Supriyadi<sup>2</sup>

Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Jakarta (PNJ)

Jl. Prof. Dr. G.A. Siwabessy, Kampus UI Depok. Telepon (021) 7863534

susilowati.fajar@yahoo.com

### Abstrak

*Dalam upaya menciptakan karyawan yang handal dan berkinerja baik, perlu diperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi kualitas kerja mereka. Dengan kualitas kerja yang baik diharapkan setiap karyawan mendapatkan kepuasan terhadap hasil kerja mereka, sehingga mereka dapat memberikan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah menemukan formula hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan serta faktor utama yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Responden yang dipilih dalam penelitian adalah karyawan pada beberapa perusahaan konstruksi di 3 (tiga) wilayah yaitu Semarang, Bandung, dan Jakarta dengan total responden sebanyak 50 orang. Pengambilan data untuk variabel penelitian ini dilakukan dengan pengisian kuesioner. Data yang diperoleh selanjutnya dilakukan pengolahan data dan analisis data secara kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan formula hubungan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja pada pekerja konstruksi adalah  $Y = 45.651 + 0.305X$ . Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada pekerja konstruksi diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0.586. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan kontribusi pengaruh yang cukup besar terhadap Loyalitas Kerja yaitu sebesar 34.34%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Indikator Kepuasan Kerja yang paling berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja pada pekerja konstruksi adalah Upah Karyawan.*

**Kata Kunci:** *kepuasan kerja, loyalitas kerja, upah*

### 1. Pendahuluan

Dalam upaya untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, perlu diperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi kualitas kerja mereka. Setiap perusahaan pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai cara antara lain dengan memberikan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dengan demikian diharapkan setiap karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Pada umumnya untuk menciptakan daya saing yang handal pada suatu organisasi diperlukan loyalitas yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memaksimalkan peran kerja masing-masing individu yang ada dalam organisasi karena pada dasarnya loyalitas kerja dari masing-masing individu tersebut dapat dicapai dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja mereka.

Dari hasil penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang mendasari dilakukannya penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat berbagai variabel yang berpengaruh terhadap karyawan. Berbagai hal tersebut saling terkait antara satu dengan yang lainnya. Diantara penelitian yang sudah dilakukan sebagian besar menjelaskan banyak hal tentang kepuasan kerja. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang cukup penting dan menarik untuk diteliti karena akan sangat terkait dengan banyak hal hubungannya dengan karyawan suatu perusahaan. Namun berdasarkan hasil penelitian yang ada dapat diketahui bahwa belum ada penelitian yang menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan khususnya dalam bidang konstruksi.

### 2. Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja

Dari beberapa sumber dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud loyalitas kerja merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja berdasarkan hasil kinerja individu. Loyalitas kerja di sini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja serta perilaku-perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Dimana kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial

maupun yang nonfinansial. Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan dengan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 pekerja yang diambil secara acak pada 3 (tiga) kota besar yaitu Semarang, Bandung, dan Jakarta. Lama kerja yang menjadi persyaratan sebagai responden dalam penelitian ini adalah minimal 3 tahun kerja di bidang konstruksi. Untuk mendapatkan penelitian yang baik, peneliti mengolah, mengelompokkan dan menguraikan variabel-variabel penelitian berdasarkan kerangka konsep di atas menjadi suatu konstruk kepuasan kerja dan loyalitas kerja penelitian karyawan perusahaan konstruksi yang dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1 Konstruk kepuasan kerja dan loyalitas kerja penelitian karyawan perusahaan konstruksi

	Variabel	Indikator		Skala Penilaian
Variabel Bebas X	Kepuasan Kerja	X1	Upah	Likert
		X2	Keterjaminan pekerjaan	Likert
		X3	Rekan kerja	Likert
		X4	Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan	Likert
		X5	Pekerjaan itu sendiri	Likert
		X6	Kesempatan untuk maju	Likert
		X7	Kepemimpinan yang mampu dan adil	Likert
		X8	Perintah dan pengarahan yang jelas	Likert
Variabel Terikat Y	Loyalitas Kerja	Y1	Tetap bertahan dalam organisasi	Likert
		Y2	Kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	Likert
		Y3	Menjaga rahasia bisnis perusahaan	Likert
		Y4	Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum	Likert
		Y5	Mentaati peraturan dan atau tidak melanggarnya	Likert

Variabel	Indikator	Skala Penilaian
	Y6 Mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi	Likert
	Y7 Tidak bergosip, berbohong atau mencuri	Likert
	Y8 Membeli dan menggunakan produk perusahaan	Likert
	Y9 Ikut berkontribusi dalam kegiatan social perusahaan	Likert
	Y10 Menawarkan saran-saran untuk perbaikan	Likert
	Y11 Berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental perusahaan	Likert
	Y12 Mengikuti arahan atau instruksi	Likert
	Y13 Merawat properti perusahaan dan atau tidak memboroskannya	Likert
	Y14 Bekerja secara aman	Likert
	Y15 Bekerja sama dan membantu rekan kerja.	Likert

Masing-masing indikator yang dijelaskan pada tabel di atas selanjutnya diolah menjadi beberapa pertanyaan supaya memudahkan responden dalam memahami setiap indikator yang dijadikan tolak ukur dalam upaya untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan loyalitas kerja tiap karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Sumber data diperoleh dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada pekerja konstruksi yang menjadi responden dalam penelitian ini melalui kuisisioner online.

Data yang sudah diperoleh selanjutnya diolah menggunakan alat bantu software statistik dan dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi dan korelasi.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian regresi linier digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial dengan menggunakan uji t, maupun secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Berikut hasil dari pengujian linier berganda dengan alat bantu software.

Tabel 2 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.651	2.789		16.371	.000
X	.305	.061	.586	5.017	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan data dengan menggunakan alat bantu *software*

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 45.651 + 0.305X$ . Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

Konstanta 45.651 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel bebas diasumsikan nilai 0, maka variabel Y adalah sebesar 45.651. Ini berarti walaupun tanpa dipengaruhi variabel X, maka variabel Y memiliki nilai tetap sebesar 45.651.

Nilai koefisien regresi X sebesar 0.305, memiliki makna bahwa jika variabel X mengalami perubahan satu satuan atau di naikan 100% dan variabel bebas lainnya

diasumsikan bernilai 0, maka akan menaikkan nilai variabel Y sebesar 0.305.

Selanjutnya pengolahan data dilakukan lebih detil terhadap masing-masing indikator pada variabel X yang memiliki pengaruh kuat terhadap variabel Y untuk memperoleh informasi mengenai indikator apakah yang terkait dengan variabel X yang paling berpengaruh terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil dari pengujian terhadap pengaruh masing-masing indikator pada variabel X terhadap variabel Y dengan alat bantu software.

Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Regresi terhadap masing-masing Indikator X

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.690	4.821		2.217	.032
X1	5.217	1.642	.352	3.177	.003
X2	1.279	1.213	.113	1.055	.298
X3	-.916	1.050	-.088	-.873	.388
X4	3.123	1.256	.294	2.486	.017
X5	-.147	1.040	-.014	-.141	.888
X6	.622	1.268	.060	.491	.626
X7	2.993	1.189	.291	2.518	.016
X8	.046	1.470	.004	.031	.975

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan data dengan menggunakan alat bantu *software*

Dari nilai koefisien regresi pada kolom (B) di atas, dapat diketahui bahwa indikator Variabel X yang paling berpengaruh terhadap Variabel Y adalah indikator X1 atau terkait dengan Upah yaitu sebesar 5.217. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika terdapat upah pekerja pada suatu perusahaan konstruksi sesuai dengan kinerja mereka, maka besar kemungkinan

karyawan tersebut akan merasa puas hasil kerjanya dihargai, dengan demikian maka hal tersebut secara tidak langsung akan menimbulkan loyalitas kerja pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Pengujian korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja (X) dan Loyalitas Kerja (Y) dengan metode *Pearson Correlation*.

Tabel 4 Hasil Pengujian Korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olahan data dengan menggunakan alat bantu *software*

Berdasarkan Tabel di atas, didapat korelasi antara Kepuasan Kerja (X) dan Loyalitas Kerja (Y) adalah sebesar 0.586 artinya terjadi hubungan yang cukup signifikan dan berbanding lurus antara keduanya karena nilainya terletak pada rentang 0.40-0.599. Dari Nilai koefisien korelasi Kepuasan Kerja (X) dan Loyalitas Kerja (Y) sebesar 0.586, maka dapat dihitung koefisien

determinasinya yaitu  $(0.586)^2 \times 100\% = 34.34\%$  artinya bahwa Kepuasan Kerja memberikan kontribusi sebesar 34.34% terhadap Loyalitas Kerja, sedangkan 65.66% ditentukan oleh variabel lain. Berikut adalah rincian dari nilai pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

Tabel Error! No text of specified style in document. Hasil Pengujian Korelasi terhadap masing-masing Indikator X

		Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
Y	Pearson Correlation	1	.742**	.624**	.389**	.741**	.452**	.658**	.732**	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.742**	1	.574**	.390**	.565**	.491**	.523**	.568**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.624**	.574**	1	.501**	.531**	.397**	.556**	.571**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.389**	.390**	.501**	1	.409**	.468**	.321*	.511**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.000		.003	.001	.023	.000	.000

	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X4	Pearson Correlation	.741**	.565**	.531**	.409**	1	.453**	.694**	.638**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.001	.000	.000	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.452**	.491**	.397**	.468**	.453**	1	.491**	.427**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.001	.001		.000	.002	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.658**	.523**	.556**	.321*	.694**	.491**	1	.618**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.023	.000	.000		.000	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.732**	.568**	.571**	.511**	.638**	.427**	.618**	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.646**	.648**	.554**	.528**	.630**	.524**	.629**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olahan data dengan menggunakan alat bantu *software*

Dari nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) pada kolom (Y) di atas, dapat diketahui bahwa indikator Variabel X yang paling berpengaruh terhadap Variabel Y adalah indikator X1 atau terkait dengan upah yaitu sebesar 0.742. Hal ini selaras dengan hasil yang diperoleh dari analisis regresi yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini makin memperjelas bahwa Loyalitas kerja karyawan pada perusahaan konstruksi sangat dipengaruhi oleh upah kerja yang mereka dapatkan.

**5. Kesimpulan**

Formula hubungan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja pada pekerja

konstruksi adalah  $Y = 45.651 + 0.305X$ . Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada pekerja konstruksi diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.586 yang menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel X (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Loyalitas Kerja), diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.343. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X memberikan kontribusi pengaruh sebesar 34.34% terhadap Variabel Y, sementara sisanya sebesar 65.66% dipengaruhi oleh faktor lain. Indikator Kepuasan Kerja yang paling berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja pada pekerja konstruksi adalah Upah Karyawan

## 6. Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dibiayai dengan Dana DIPA Politeknik Negeri Jakarta, Penelitian Riset Grand Tahun Anggaran 2017. Nomor kontrak: 273/PL3.18/SPK/2017 tanggal 5 Juni 2017.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djastuti, I. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 13, No. 1*, 1 – 19.
- Fidiyanti, N. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Citizenship, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Empiris Pada Pemerintah Kotamadya Surakarta)*. Surakarta: Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nupus, H. (2013). *Populasi dan Sampel*. Banjarmasin : Stikes Cahaya Bangsa Banjarmasin ([http://www.wawasan-  
edukasi.web.id](http://www.wawasan-<br/>edukasi.web.id)).
- Runtu, J. (2013). Whistleblowing Sebagai Ungkapan Loyalitas Karyawan: Peran Employability dan Keberanian Moral Karyawan. *Konferensi Nasional Ke-6* . Jakarta: Fakultas Bisnis UKWMS.
- Sandriati, L. (2010). *Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja sebagai Mediator Pengaruh Psychological Climate Pada Turnover Intention (Studi Pada Pegawai Bank Swasta di Sukoharjo)*. Surakarta: Tesis, Universitas Sebelas Maret.
- Susilowati, F. (2015). Sikap Pimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, Volume 11 No 23.
- Tumewu, E. L., Lumanauw, B., & Ogi, I. (2014). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado. *Jurnal EMBA, Vol.2 No.1*, 532-542.
- Wijanto, E. A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi