



PENGARUH LOYALITAS KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA (PERSERO)

Oleh

Henny Pratiwi¹⁾, Muhammad irfansyah²⁾, Bunga Aditi³⁾, Riandani Prana⁴⁾

^{1,2,3,4}Politeknik LP3i Medan

Email: ¹hennypratiwi78@gmail.com, ²muhirfansyah2@gmail.com,

³bunga.aditi16@gmail.com, ⁴riandanirezki@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini di latar belakangin dengan kondisi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) yang kehilangan kepercayaan dari nasabah membuat karyawan banyak yang mengeluh karena pekerjaan mereka semakin hari semakin sulit dan berat. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja dalam upaya meningkat kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). indikator dalam penelitian ini yaitu variabel X taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan dan variabel Y indikatornya kualitas, kuantitas, perencanaan kegiatan. Penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel berjumlah 30 responden yang di ambil dari karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Asc Medan di jalan gatot subroto km 6,3 no 171 Medan, Sumatra Utara. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode analisa data yaitu uji t dan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa diperoleh dari hasil t hitung sebesar 3,356 lebih besar dari t tabel 1,697 artinya t hitung berpengaruh nyata terhadap t tabel atau loyalitas kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) atau dapat diperoleh bahwa ada pengaruh loyalitas kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Hasil uji regresi linier sederhana $18,126 + 0,570X$ dengan ini loyalitas kerja berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero), Pada faktor lain meningkatnya kinerja karyawan karena kesetiaan karyawan yang bisa dilihat dari mendominasinya karyawan yang sudah lama bekerja dari 7-10 tahun di perusahaan.

Kata Kunci : Loyalitas, Kinerja, PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sudah pasti tidak dapat berjalan dengan mulus dan lancar seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Banyak hal yang terduga maupun yang tidak terduga bakal terjadi sesuai dengan yang tidak diharapkan bakal terjadi. Saat ini semua tahu tentang kondisi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) sedang mengalami penurunan kepercayaan nasabah kepada perusahaan. Info ini sudah marak terdengar di televisi, majalah/koran, media sosial, dan lain-lain. Hal ini pula yang membuat karyawan bekerja semakin sulit dan penuh dengan tekanan, mulai dari pemimpin

perusahaan yang ingin mengembalikan nama baik perusahaan di mata masyarakat dan tekanan dari nasabah pemegang polis asuransi jiwa pada perusahaan. Dengan kondisi saat ini membuat karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) ada yang mengeluh dan membuat mereka tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) adalah perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa tertua di indonesia dan menjadi perusahaan BUMN Indonesia. Sekarang PT. Asuransi Jiwasraya sedang mengalami penurunan kepercayaan masyarakat akibat berita yang sudah tersebar di



media. Dengan kondisi sekarang ini menjadi hari-hari yang sulit bagi karyawan perusahaan, karena harus bisa setia dan membantu perusahaan agar kembali berjaya. Pada saat ini perlu adanya sikap loyalitas kerja pada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena loyalitas kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas sangat penting artinya bagi perusahaan/instansi yang menjaga kelangsungan pekerjaan maupun kelangsungan kegiatan kerjanya. Di dalam pengertian loyalitas kerja, ada kesetiaan menjadi salah satu poin utama yang bisa diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya berkerja. Saat ini pengertian loyalitas kerja tidak lagi sekedar merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya yang sesuai dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk dapat menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan. Oleh sebab itu peneliti sangat tertarik untuk mengangkat judul Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Loyalitas Kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)”

Rumusan Masalah

Pengaruh Loyalitas Kerja dalam 3 upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) ASC Medan

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis ini adalah mengetahui pengaruh dari loyalitas kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

LANDASAN TEORI

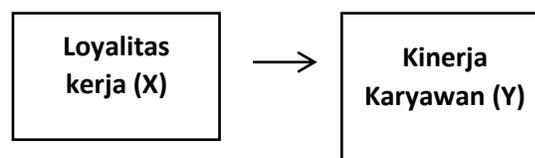
Menurut **Hasibuan [2]** bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap

pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dapat dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga serta membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab. Menurut **Soegandhi [3]** menyatakan terdapat 3 untuk mengukur loyalitas kerja karyawan suatu perusahaan, yaitu:

1. Keberadaan karyawan antara lain: lamanya karyawan bekerja pada perusahaan, keinginan meluapkan sisa karir di perusahaan dan merasa berat untuk pindah kerja.
2. Keterlibatan karyawan antara lain: karyawan selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan, karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal untuk kemajuan perusahaan
3. Kebanggaan karyawan antara lain: 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.

pengertian kinerja menurut **Miner [6]** kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi serta berperilaku sesuai dengan tugas yang telahdibebankan kepadanya.

Kerangka Pemikiran



Keterangan: Berpengaruh nyata →

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) jalan Gatot Subroto km 6,3 No. 171, Medan. Penelitian dilaksanakan pada bulan april sampai juli 2021 dengan jadwal penelitian yang telah di jadwalkan.



Jenis Data

Menurut Sujarweni data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang harus memberikan data langsung kepada pengumpul data. Data primer diambil dari hasil penulis menyebar kuesioner pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

Menurut Sujarweni data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya data yang diperoleh dari sumber ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero), Sebanyak 30 orang.

Pada sebuah penelitian ini, dilakukan penelitian pada sebagian dari populasi dengan penelitian sampel. Menurut Arikunto cara pengambilan sampel untuk subyek yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-25%, atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini ditentukan sebesar 10% dari populasi, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui atau mendapatkan informasi kuantitatif dari responden berdasarkan lingkup penelitian.

Hipotesis

H_a : ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja dalam upaya meningkatkan

kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

H_o : tidak ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja dalam upaya meningkatkan kinerja PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan penulis yaitu metode kuantitatif, metode ini merupakan data berupa angka yang diolah melakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Parsial, dan Uji Regresi Linier Sederhana.

Uji validitas

Menurut Rusiadi menyatakan bahwa uji validitas adalah tingkat keandalan dan kesalahan alat ukur yang di pergunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Uji Reliabilitas

Menurut Rusiadi uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier sederhana adalah merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Istilah regresi berarti ramalan garis yang menunjukkan hubungan di sebut garis regresi. Analisis regresi lebih akurat dalam melakukan analisis korelasi, karena pada analisis itu mengalami kesulitan dalam menunjukkan slope (tingkat perubahansuatu variabel terhadap variabel lainnya). Jadi dengan analisis regresi, peramalan atau perkiraan nilai variabel terikat pada nilai variabel bebas lebih akurat.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen dengan variabel dependen. Uji t membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan dan apabila t



hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel tersebut tidak berpengaruh.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus seharusnya di ukur. jika R hitung lebih besar dari R tabel maka nilai dari pernyataan tersebut valid. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *cronbach's Alpha*. Jika Cronbach's Alpha diatas 0,6 maka nilai dari pernyataan reliabel atau dapat diterima.

Diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel (3,356 $>$ 1,697), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan secara parsial bahwa ada pengaruh positif loyalitas kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah suatu analisis untuk tujuan estimasi atau prediksi nilai rata-rata variabel loyalitas kerja berdasarkan nilai (satu) atau nilai-nilai (beberapa) variabel kinerja karyawan yang diketahui. Hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan bantuan SPSS.

Dari hasil presentasi karakteristik responden untuk jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang terdiri dari 30 responden karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) yang dimana terdiri dari 10 responden laki-laki yaitu sebesar 33% dan 20 responden perempuan yaitu sebesar 67% dari total 30 responden. Dari data responden yang terlihat banyak responden perempuan dari karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Karakteristik untuk bagian tempat kerja menunjukkan bahwa responden yang terdiri dari 30 karyawan PT. Asuransi

Jiwasraya (Persero) yang terdiri dari 2 responden bagian agency development executive yaitu sebesar 7%, 2 responden yang merupakan bagian staff yaitu sebesar 7%, 3 responden yang merupakan bagian staff yaitu sebesar 10%, 19 responden yang merupakan bagian marketing yaitu sebesar 63%, dan 4 responden merupakan bagian satpam yaitu sebesar 13% dari total 30 responden. Dari data responden terlihat bahwa banyak responden yang merupakan karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) pada bagian marketing. Karakteristik lama bekerja karyawan menunjukkan bahwa responden yang terdiri dari 30 karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) yang terdiri dari 3 responden dengan durasi lama bekerja 1 – 3 tahun yaitu sebesar 10%, 11 responden dengan durasi lama bekerja 4 – 6 tahun yaitu sebesar 37%, dan 16 responden dengan durasi lama bekerja 7 – 10 tahun yaitu sebesar 53% dari total 30 responden. Dari data responden terlihat bahwa banyak responden yang merupakan karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) dengan durasi lama bekerja 7 – 10 tahun.

Dari hasil setiap pernyataan ditemui bahwa 1 pernyataan sampai 10 pernyataan variabel loyalitas kerja (X) dan 1 pernyataan sampai dengan 10 pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dengan nilai R tabel sebesar 0,361. Untuk uji reliabilitas diperoleh dengan nilai *Cronbach's Alpha* variabel loyalitas kerja (X) sebesar 0,738 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,736.

Indikator dari loyalitas kerja terdiri dari 10 pernyataan setiap pernyataan dapat di tentukan bahwa pernyataan 1 yang menjawab setuju mendapat jawaban paling banyak dengan jumlah 19 responden (63,3%) dari yang menjawab sangat setuju hanya sebanyak 11 responden (36,7%). Untuk pernyataan 2 yang menjawab setuju menjawab paling banyak dengan jumlah 19 responden (63,3%) dari pada yang menjawab sangat setuju sebesar 11 responden (36,7%). Untuk pernyataan 3 yang mendapat jawaban paling banyak dengan 20



responden (66,7%) adalah setuju dari yang menjawab sangat setuju terdapat 10 responden (33,3%). Untuk pernyataan 4 yang paling banyak menjawab 19 responden (63,3%) menyatakan sangat setuju sedangkan hanya 11 responden (36,7%) yang menjawab setuju. Pernyataan 5 didominasi oleh jawaban sangat setuju sebesar 27 responden (90,0%) dari 2 pilihan yaitu setuju. Pernyataan 6 didominasi oleh jawaban sangat setuju sebesar 17 responden (56,7%) dari 3 yang dipilih responden yaitu netral dan setuju. Pernyataan 7 didominasi oleh jawaban sangat setuju sebesar 16 responden (53,3%) dari 3 yang dipilih responden yaitu netral dan setuju. Pernyataan 8 didominasi oleh jawaban sangat setuju sebesar 17 responden (56,7%) dari 2 pilihan yaitu setuju. Pernyataan 9 didominasi oleh jawaban sangat setuju sebesar 16 responden (53,3%) dari 2 pilihan yaitu setuju, dan pernyataan 10 didominasi oleh jawaban setuju sebesar 18 responden (60,0%) dari 2 pilihan yaitu sangat setuju.

Indikator dari kinerja karyawan terdiri dari 10 pernyataan setiap pernyataan dapat ditentukan bahwa pernyataan 1 yang menjawab setuju mendominasi sebesar 20 responden (66,7%) dari pada 10 responden yang menjawab (33,3%). Pernyataan 2 yang menjawab sangat setuju mendominasi sebesar 17 responden (56,7%) dari pada 13 responden yang menjawab setuju. Pernyataan 3 yang menjawab sangat setuju mendominasi dengan 16 responden (53,3%) dari 2 pilihan lain yaitu 2 responden ragu-ragu dan 12 responden (40,0%) setuju. Pernyataan 4 yaitu setuju sebanyak 19 responden (63,3%) artinya memperoleh jawaban paling banyak dari 11 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju. Pernyataan 5 yaitu sangat setuju sebesar 19 responden (63,3%) artinya paling mendapat jawaban paling banyak dari 1 responden (3,3%) ragu-ragu dan 10 responden (33,3%) setuju. Pernyataan 6 yaitu 23 responden (76,7%)

Loyalitas kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero), dapat dibuktikan

dari penelitian ini bahwa kinerja karyawan sangat dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya loyalitas kerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Pada faktor lain meningkatnya kinerja karyawan karena kesetiaan karyawan yang bisa dilihat dari mendominasinya karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan yaitu 7-10 tahun. Dan dengan didorong faktor lainnya seperti taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan yang dilakukan ini menunjukkan pengaruh positif loyalitas kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh loyalitas kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) dapat penulis ambil kesimpulan bahwa:

1. Adanya loyalitas kerja di setiap karyawan yang memiliki pengaruh signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Hal ini dibuktikan bahwa hasil uji t nilai t hitung (3,356) yang lebih besar dari t tabel (1,697).
2. Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi linier sederhana yaitu persamaan $y = 18,126 + 0,570X$. Contanta bernilai positif, dengan demikian setiap ada perubahan kenaikan pada variabel Loyalitas kerja akan memiliki pengaruh positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
3. Loyalitas kerja berpengaruh nyata dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan karyawan dari lamanya bekerja 7-10 tahun lebih.

Saran

Sehubungan dengan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran bagi karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) untuk tetap



mempertahankan tingkat loyalitas kerja karyawan kepada perusahaan agar perusahaan semakin hari semakin baik dan berkembang lebih baik lagi kedepannya. Sehingga dapat mengembalikan kepercayaan nasabah pemegang polis kepada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. A. Maulida, "Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya," *manajemen*, vol. 2, no. 1, 2020.
- [2] Hasibuan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado," *Program Studi Administrasi Bisnis*, vol. 7, no. 001, 2018.
- [3] Soegandhi, "ANALISIS LOYALITAS KARYAWAN PT ASURANSI BUMI PUTRA CABANG PEKANBARU," *Eko dan Bisnis*, vol. 9, no. 3, 2018.
- [4] Siswanto, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)," *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 2017.
- [5] W. (Imanni), "Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. X," *Jurnal Penelitian Psikologi*, 2017
- [6] Miner, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan," *jurnal ilmiah magister manajemen*, vol. 3, no. 1, 2020.
- [7] V. W. Sujarweni, metodologi penelitian, Yogyakarta
- [8] n. s. r. h. rusiadi, Metode Penelitian manajemen, akuntansi dan ekonomi pembangunan, medan: USU Press, 2017.