



ANALISIS PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERUSAHAAN JASA MARITIM

Abid Tsabitul Azmi¹⁾, Ristanti Akseptori²⁾, dan Danis Maulana³⁾

¹²³Jurusan Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya
E-mail: abidtsabitul11@student.ppns.ac.id

Abstract

Based on the results of the AKHLAK Internalization Index survey, employee loyalty in marine service companies can be said to be low because loyalty to the company is in the Low Implementation Index category with a percentage of 33.5%. The purpose of this study was to analyze the effect of loyalty on employee performance. The sample in this study consisted of 137 permanent employees using saturated samples. This research uses a quantitative approach with data collection techniques using questionnaires and interviews. Hypothesis testing using simple linear regression analysis. The results of hypothesis testing show that the p-value of the employee loyalty variable is 0 or p-value <0.05. This means that employee loyalty has a positive and significant effect on employee performance at maritime service companies in Surabaya. Companies need to make efforts to foster loyalty so that they can improve performance.

Keywords: Loyalty, Employee Performance, Human Resources Management, AKHLAK index, Marine Service

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pentingnya peranan sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai bagi setiap perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, salah satunya seperti loyalitas (Kasmir, 2016). Loyalitas pegawai pada suatu perusahaan dapat ditimbulkan dari rasa kepuasan kerja yang telah dirasakan dan erat kaitannya dengan kinerja dari setiap pegawai. Berdasarkan hasil survey AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) yang diukur melalui ACHI (AKHLAK Culture Health Index) menyatakan bahwa tingkat terendah adalah loyal dengan persentase 33,5%. Nilai loyal termasuk kategori *Low Implementation Index*, artinya pegawai memiliki tingkat implementasi nilai-nilai AKHLAK yang rendah, oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan loyalitas pegawainya. Dengan adanya loyalitas yang tinggi tentunya pegawai dapat bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan masalah yang terjadi pada perusahaan dapat dirumuskan masalah seperti bagaimana pengaruh variabel loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai di perusahaan jasa maritim. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis rumusan masalah dengan menggunakan metode statistika. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan saran serta pertimbangan kepada manajemen perusahaan untuk dijadikan sebagai masukan atas pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data pendukung berupa wawancara terstruktur dan dokumentasi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 137 pegawai tetap pada salah satu perusahaan dibidang jasa maritim di Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh sehingga dapat mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Kerangka Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

H1: Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas terhadap perusahaan seperti bekerja dengan baik dan taat pada peraturan, tentu akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan *social exchange theory* yang dikemukakan oleh Hormans (1958) dan dikembangkan oleh Blau (1964) yang menjelaskan hubungan sosial yang terjadi antara kelompok manusia dengan organisasi

dengan segala aktivitasnya. Teori ini memberikan penjelasan mengenai dorongan perilaku sikap pegawai terhadap tempat kerja.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Metode ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Karakteristik Responden

Diketahui 137 responden terdapat 3 pegawai dengan usia 18-25 tahun (2%), usia 26-30 tahun 9 pegawai (7%), usia 31-40 tahun 75 pegawai (55%), usia >40 tahun 50 pegawai (36%). Terdapat 5 pegawai yang berada di divisi satuan pengawasan internal (4%), sekretaris perusahaan 3 pegawai (2%), sistem manajemen dan teknologi informasi 7 pegawai (5%), komersial 5 pegawai (4%), operasi 66 pegawai (48%), teknik 19 pegawai (14%), keuangan 10 pegawai (7%), kesisteman SDM dan manajemen risiko serta pengadaan barang dan jasa dan layanan umum masing-masing terdapat 11 pegawai (8%). Terdapat 13 pegawai dengan lama bekerja 1-5 tahun (10%), 6-10 tahun 51 pegawai (37%), 11-15 tahun 63 pegawai (46%), dan >16 tahun sebanyak 10 pegawai (7%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel bebas (loyalitas pegawai), dan variabel terikat (kinerja pegawai) memiliki r hitung > r tabel (0,1678). Hal tersebut berarti semua instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil perhitungan masing-masing variabel:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Loyalitas Pegawai	0,857	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,669	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 didapatkan nilai *Cronbach Alphanya* lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti semua variabel sudah reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel SEQ Tabel * ARABIC 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

2. Uji Mutikolinearitas

Diketahui uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel bebas (loyalitas Pegawai) memiliki nilai *tolerance* > 0,10 yaitu sebesar 1,000 begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Tabel SEQ Tabel * ARABIC 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Loyalitas Pegawai	1.000	1.000

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan uji Glesjer menunjukkan bahwa *p-value* dari variabel bebas (loyalitas pegawai) lebih besar dari 0,05. Berarti dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel SEQ Tabel * ARABIC 4
Hasil Uji Glesjer

			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.281	1.014		2.250	.026
Loyalitas Pegawai			-.103	-1.207	.230

Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, sehingga dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel SEQ Tabel * ARABIC 5
Analisis Regresi Linier Sederhana

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	16.086	2.118		7.594	.000
Loyalitas Pegawai	.247	.029	.593	8.547	.000

Berdasarkan hasil Regresi Linear Sederhana diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 16,086 + 0,247 X + e$$

Berikut adalah interpretasi terkait pengaruh variabel bebas:

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 16.086. Hal tersebut berarti, apabila kondisi variabel X dianggap konstan (0), maka variabel Y yang dihasilkan adalah sebesar 16.086.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel X adalah sebesar 0,247 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X memiliki hubungan positif atau searah terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel koefisien determinasi yang dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel SEQ Tabel * ARABIC 6
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593	.351	.346	1.856

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) model regresi adalah 0,346. Hasil R² menunjukkan bahwa variabel loyalitas pegawai berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 34,6% sedangkan 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel
Uji Parsial (Uji t)

Model	Sig.	Keterangan
Loyalitas Pegawai – Kinerja Pegawai	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, didapatkan nilai *p-value* dari variabel loyalitas pegawai sebesar 0,000 dimana nilai *p-value* < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan jasa maritim di Surabaya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu *social exchange theory* yang dikemukakan oleh Hormans (1958) dan dikembangkan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan hubungan sosial yang terjadi antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja dalam segala aktivitasnya. Teori ini memberikan penjelasan mengenai motivasi perilaku karyawan terhadap tempat kerja, baik terhadap lingkungannya maupun terhadap rekan kerja dan atasannya.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan indikator kemauan untuk bekerjasama, yang merujuk pada pernyataan “Saya bersedia mengerjakan tugas secara bersama-sama” dengan nilai 4,34 dengan kategori sangat setuju. Artinya para pegawai di perusahaan jasa maritim di Surabaya bersedia untuk mengerjakan tugas secara bersama-sama, hal ini didukung dari hasil survey AKHLAK *Internalization Index* dimana kolaboratif atau kerjasama yang menjadi indikator loyalitas mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 58,7%. Loyalitas



pegawai juga berpengaruh positif terhadap stabilitas pegawai, mengurangi tingkat turnover, dan memperkuat budaya perusahaan yang terintegrasi.

Berdasarkan kondisi yang ada di perusahaan didapatkan hasil nilai KPI (*Key Performance Indikator*) didapatkan pada tahun 2023 sebesar 93,19% dengan kategori sangat baik, namun nilai tersebut belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan yaitu dengan target 100%. Hal ini tentunya dipengaruhi salah satunya oleh loyalitas para pegawai dengan nilai loyalitas 33,45% berdasarkan survey AKHLAK *Internalization Index* dan dapat dikategorikan rendah. Hal tersebut tentu berdampak terhadap tidak tercapainya kinerja yang ditargetkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Putra dan Sandra (2023) yang mengatakan loyalitas karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon masih tergolong sangat rendah sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian dari Syafiah dkk (2022) yang mengatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU kota Batu. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Maulidya (2019) yang mengatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Oasis Waters International Bandung.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai “Analisis Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Jasa Maritim” dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, beberapa saran telah disusun yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan untuk perusahaan jasa maritim. Perusahaan sebaiknya melakukan upaya untuk menumbuhkan kesadaran diri dari para pegawai dan menumbuhkan rasa loyal kepada perusahaan seperti mengadakan dan memperbanyak pelatihan terkait *Employee Engagement* kepada para pegawai. Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat mengkaji lebih banyak



sumber maupun referensi yang terkait dengan loyalitas pegawai maupun kinerja pegawai agar hasil penelitian dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Maulidya, L. H., (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oasis Waters International Bandung. Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama.

Putra, R. S. & Sandra, M., (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Cilegon. Indonesian Multidiscipline Journal, 2023

Sunyoto, D., & Kalijaga, M., A., (2022). Buku Referensi Teori Pertukaran Sosial Dalam Perilaku Kelompok. Purbalingga: Cv. Eureka Media Aksara

Syafiah, V., Wahyono, B., & Khoirul, M., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Batu. e – Jurnal Riset Manajemen, Vol. 12 No. 01 Tahun 2022



Proceeding Maritime Business Management Conference
Program Studi D4 Manajemen Bisnis – Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya
Surabaya, 17-09-2024

Vol. 03 No. 01 E-ISSN: 2985-3796