

PENGARUH PENGAWASAN DAN KEPERIBADIAN TERHADAP LOYALITAS KERJA

Sarmini¹⁾

¹⁾Universitas Batam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Batam, Indonesia.

ABSTRAK: Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Manajer atau pimpinan seharusnya juga mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan kepribadian terhadap loyalitas kerja baik secara parsial dan simultan. Pendekatan penelitian bersifat asosiatif. Penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Pengawasan, Kepribadian, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT: Employees who work in an organization should be treated as well as possible, so that employees have good performance and company goals are achieved. Managers or leaders should also know the abilities that employees have and the needs needed as support at work. So that employee performance is good and work can be completed more effectively and efficiently. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of supervision and personality on job loyalty both partially and simultaneously. The research approach is associative. Sample withdrawal using saturated sample technique with a sample size of 72 people. The results showed that supervision had a significant positive effect partially on employee loyalty. The results showed that personality has a partially significant positive effect on employee loyalty.

Keywords: Supervision, Personality, Employee Loyalty

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumberdaya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2013). Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Manajer atau pimpinan

seharusnya juga mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien.

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai. Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Fenomena masalah loyalitas kerja terlihat dari karyawan yang enggan mematuhi segala aturan yang diterapkan perusahaan ditambah sikap karyawan yang merasa tidak bertanggung jawab atas perusahaan. Loyalitas karyawan bermula saat karyawan puas akan apa yang diperoleh ditempat kerja. Karyawan mempertimbangkan banyak hal untuk bertahan pada pekerjaan yang dilakoninya. Untuk membuat karyawan puas akan pekerjaan yang dikerjakannya berdasar dari faktor kepribadian karyawan tersebut, Pribadi karyawan yang selalu berpikir positif dan bijak dalam menghadapi situasi di tempat kerja cenderung akan loyal.

Perusahaan tidak merasa perlu bertanggungjawab sepenuhnya atas pekerjaan yang dilakukan. Ditambah lagi karyawan mengharapakan umpan balik sesuai dengan posisi yang dijabatnya. Masalah kepribadian dirasakan karyawan karena ketidaksesuaian kemampuan dengan pekerjaan yang dilakukan dan karyawan tidak menerima masukan atas kekurangannya dari orang lain. Selain kepribadian variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu pengawasan. Pengawasan pada karyawan yang tepat akan membuat karyawan nyaman dan memenuhi kepuasan karyawan dan akhirnya akan bersikap loyal dengan perusahaan. Pengawasan yang dilakukan pada PT. Kiat Unggul kurang berjalan efektif. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan karyawan yang tidak merasakan dampak dari pengawasan yang dilakukan. Bahkan pada situasi tertentu karyawan merasa perusahaan tidak memperdulikan efektivitas kerja pegawainya.

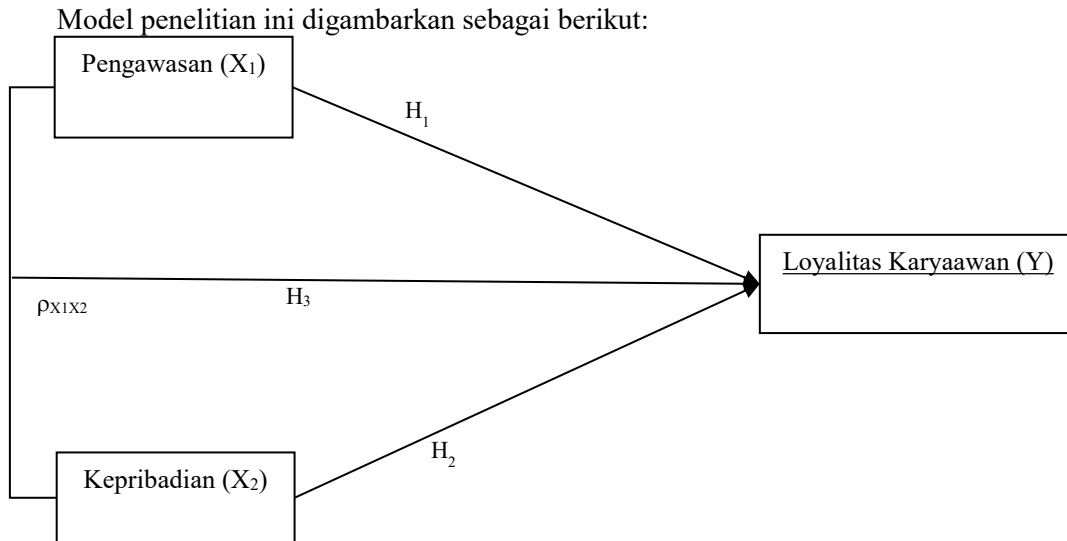
B. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini bersifat asosiatif, dimana penelitian asosiatif mengukur tingkat pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Metode ini bertujuan untuk memperoleh kepastian dalam analisis loyalitas kerja karyawan di tempat penelitian. Penarikan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh. Apabila kurang dari 100 Orang lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel penelitian sebanyak 72 orang. Adapun klasifikasi responden yang menjadi sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Klasifikasi Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Administrasi dan keuangan	10
2	HRD	4
3	Security	5
4	Gudang	11
5	Marketing	32

6	Teknisi	4
7	Supir	6
Total		72



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data atau informasi yang dikumpulkan melalui sampel (Rusiadi dkk, 2014:74). Berdasarkan model penelitian diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:.

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada Karyawan.
2. Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada Karyawan.
3. Pengawasan dan kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada Karyawan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	4.56035841
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.079
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.813
Asymp. Sig. (2-tailed)		.524

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Kolmogorov-smirnov test* 0,524 artinya $>$ dari 0,05, maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji multikolinearitas yang berfungsi dalam mengukur kekuatan korelasi antar variabel independen dijabarkan sebagai berikut:

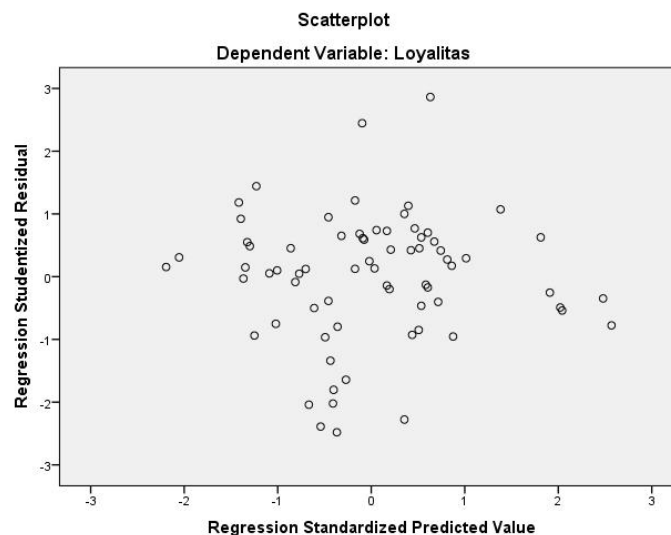
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengawasan	0,425	2,353
Kepribadian	0,425	2,353

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai tolerance lebih besar dari 1 (satu) dan VIF lebih kecil dari 10 dan, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan secara visual oleh Grafik Scatterplot sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh gambaran titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

2. Analisis Regresi

Hasil analisis regresi berganda untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-4.017	2.331
1 Pengawasan	.854	.171
Kepribadian	.657	.095

Berdasarkan model penelitian diperoleh formula model regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -4,017 + 0,854 X_1 + 0,657 X_2 + e$$

3. Goodness Of Test

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	-1.723	.089
1 Pengawasan	4.985	.000
Kepribadian	6.887	.000

Hasil uji parsial dengan nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai masing–masing variabel sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel pengawasan (X_1) adalah $4,985 > t_{tabel} 2,006$, dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap loyalitas karyawan.
- 2) Nilai t_{hitung} variabel kepribadian (X_2) adalah $6,887 > t_{tabel} 2,006$, dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian (X_1) berpengaruh signifikan dengan arah yang positif terhadap loyalitas karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6262.867	2	3131.434	146.270	.000 ^b
Residual	1455.781	68	21.409		
Total	7718.648	70			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Pengawasan

Nilai F_{hitung} sebesar 146,270 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah

menggunakan rumus ($F_{\text{tabel}} = F(K : n-k) = F(3:67) = 2,78$) jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,78. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 146,270 >$ nilai $F_{\text{tabel}} 2,78$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan dan kepribadian terhadap variabel dependen Loyalitas karyawan (Y).

4. Uji Determinasi

Uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.806	4.627

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Pengawasan

b. Dependent Variable: Loyalitas

Besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,811 atau 81,1% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel Loyalitas karyawan (Y) sebesar 81,1% sedang sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, disiplin, dan lain sebagainya.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut arah positif menunjukkan bahwa jika Pengawasan meningkat, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,403 satuan. Dengan kata lain ketika pengawasan pada karyawan PT. Kiat Unggul akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Kiat Unggul telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah.

Berdasarkan hasil tersebut, arah positif menunjukkan bahwa jika kepribadian meningkat, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,556 satuan. Dengan kata lain ketika kepribadian karyawan PT Kiat Unggul akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap loyalitas karyawan telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah.

Berdasarkan hasil tersebut, arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengawasan dan kepribadian yang dilakukan akan menyebabkan meningkatnya loyalitas karyawan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan kepribadian secara simultan terhadap loyalitas karyawan telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah. Dimana seharusnya dengan

pengawasan yang jelas dan kepribadian yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan yang akhirnya secara langsung berimbas pada loyalitas karyawan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, D. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Andi.
- Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret*.
- Hidayat, R., Wahyuni, E. S., Zahara, A. N. (2023). Analisis Modal Kerja dan Pelatihan Keterampilan Terhadap Perkembangan Usaha Kecil di Wilayah Pesisir. *Jurnal Hukum Bisnis*. Vol.12, No. 01, hal: 24-31
- Wahyuni, E. S dan Ramadhan, F. (2022). *Manajemen Keuangan: Konsep Perilaku Keuangan Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Era Digital*. Medan: Tungga Esti
- Hall, J. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Empat*. Jakarta: Salemba Empat,.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mulyadi. (2013). *Auditing*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Afifah, N., Murwaningsih, T., Susantiningrum. (2013). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. *Prodi Ekonomi BKK Administrasi Perkantoran*, FKIP Universitas Sebelas Maret.
- Setiawan, R. (2014). Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Dan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada PT X Di Probolinggo. *Jurnal AGORA Vol. 2, No. 1*, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Veithzal, R. (2011). *Manajemene Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, Et Al. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: Usu Press.
- Tunggal, A. W. (2010). *Pokok-Pokok Analisis Laporan, Keuangan*. Jakarta: Harvarindo.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja ,Ed. Revisi 4*. Jakarta : Rajawali Pers.